

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

---

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-QUATRIÈME LÉGISLATURE

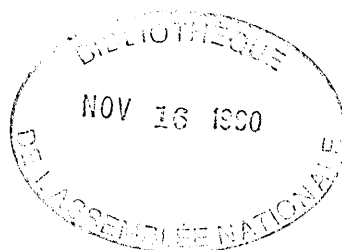
Projet de loi 97

## **Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives**

---

### **Présentation**

**Présenté par**  
**M. André Bourbeau**  
**Ministre de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu**  
**et de la Formation professionnelle**



---

**Éditeur officiel du Québec**  
**1990**

## NOTES EXPLICATIVES

*Le projet de loi propose une révision de la Loi sur les normes du travail.*

*Le projet de loi intègre dans cette loi la majeure partie des dispositions concernant le congé de maternité de 18 semaines qui se retrouvaient dans un règlement et il abolit toute exigence relative au service continu pour pouvoir bénéficier de ce congé. Il introduit également dans cette loi un congé parental, sans solde, d'une durée pouvant atteindre 34 semaines et en détermine les principales modalités d'application.*

*Le projet de loi confère aussi au salarié le droit de s'absenter du travail, à certaines conditions, pour remplir des obligations parentales, pour des examens médicaux reliés à la grossesse ainsi que lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou à l'occasion du mariage ou du décès de certains membres de sa famille ou de la famille de son conjoint. Le projet de loi accorde un droit de recours à un salarié victime d'une sanction parce qu'il a refusé, dans certaines circonstances, d'effectuer des heures supplémentaires pour remplir des obligations parentales à l'égard de son enfant mineur.*

*Le projet de loi interdit d'accorder un taux de salaire moindre ou un régime de vacances moins avantageux à certains salariés à temps partiel.*

*Le projet de loi modifie aussi les normes du travail notamment :*

- en ajoutant un jour férié;*
- en diminuant graduellement, de dix à cinq ans, le nombre d'années de service requis pour qu'un salarié bénéficie de trois semaines de vacances;*
- en abaissant graduellement de cinq à trois ans le nombre d'années de service requis pour avoir droit au recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante;*

*– en élargissant le champ des sanctions qui donneront droit à un salarié d'avoir recours à un commissaire du travail;*

*– en accordant, à certaines conditions, un droit de recours lors d'un congédiement pour cause de maladie ou d'accident;*

*– en attribuant à la Commission des normes du travail le pouvoir d'exercer un plus grand nombre de recours pour les salariés;*

*– en transférant aux commissaires du travail la compétence pour l'étude des plaintes de congédiement sans cause juste et suffisante;*

*– en permettant aux organismes de défense des droits des salariés de porter plainte à la Commission des normes du travail pour le compte d'un salarié qui y consent expressément;*

*– en accordant aux plaignants le droit à une révision administrative lorsque la Commission des normes du travail refuse de poursuivre une enquête.*

*Par ailleurs, le projet de loi élargit l'assujettissement à la Loi sur les normes du travail au gouvernement, à ses organismes ainsi qu'aux petites fermes mais il exclut de son application les cadres supérieurs, sauf à l'égard de certains congés familiaux. Il modifie aussi les définitions de conjoint, de domestique et de service continu.*

*Le projet de loi augmente le nombre de membres du conseil d'administration de la Commission des normes du travail et lui assure une meilleure représentativité. Il précise également les fonctions et pouvoirs de cette Commission, afin notamment de favoriser les ententes entre les employeurs et les salariés quant à leurs différends relatifs à l'application des normes du travail.*

*En outre, le projet de loi contient plusieurs amendements dans un but de clarification et de simplification de la Loi. Il accorde plus de souplesse, dans certains cas, dans l'application des normes au regard des conditions de travail prévues aux conventions collectives.*

*Enfin, le projet de loi contient diverses dispositions transitoires qui surseoient à l'application de la plupart des nouvelles normes à l'égard des salariés régis par une convention collective ou par un décret de convention collective, afin de permettre aux parties de les harmoniser.*

#### **LOIS MODIFIÉES PAR CE PROJET:**

- Loi sur la fête nationale (L.R.Q., chapitre F-1.1)**

- Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (L.R.Q., chapitre M-19.1)
- Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1)
- Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives (1983, chapitre 22)

## Projet de loi 97

### Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT:

#### LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

**1.** L'article 1 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1) est modifié:

1° par le remplacement des sous-paragraphes *a* et *b* du paragraphe 3° par les suivants:

« *a*) qui sont mariés et cohabitent;

« *b*) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

« *c*) qui vivent maritalement depuis au moins un an; »;

2° par le remplacement, dans le paragraphe 6°, de ce qui suit le mot « personne » de la troisième ligne par les mots « , y compris le salarié dont la fonction principale est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée et d'effectuer dans le logement des travaux ménagers qui ne sont pas directement reliés aux besoins immédiats de la personne gardée; »;

3° par l'addition, à la fin du paragraphe 12°, des mots suivants: « , et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat. ».

**2.** L'article 2 de cette loi est modifié:

1° par la suppression du paragraphe 3°;

2° par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant:

« La présente loi lie la Couronne. ».

**3.** L'article 3 de cette loi est modifié:

1° par la suppression du paragraphe 1°;

2° par le remplacement du paragraphe 2° par le suivant:

« 2° sous réserve d'un règlement pris en vertu du deuxième alinéa de l'article 90, au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin dans un logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, y compris le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ce travail, des fins lucratives; »;

3° par le remplacement du paragraphe 3° par le suivant:

« 3° au salarié régi par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20), sauf les normes visées aux articles 81.1 à 81.17 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I et II du chapitre V et le chapitre VII; »;

4° par l'addition, après le paragraphe 5°, du suivant:

« 6° à un cadre supérieur, sauf les normes visées aux articles 81.1 à 81.17 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I et II du chapitre V et le chapitre VII. ».

**4.** L'article 3.1 de cette loi est remplacé par le suivant:

« **3.1** Malgré les articles 2 et 3, la section V.1 du chapitre IV et les articles 122.1 et 123.1 s'appliquent à tout salarié et à tout employeur. ».

**5.** L'article 5 de cette loi est modifié par l'addition, à la fin, du paragraphe suivant:

«5° tenter d'amener les employeurs et les salariés à s'entendre quant à leurs mésententes relatives à l'application de la présente loi et des règlements. ».

**6.** L'article 8 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**8.** La Commission est composée d'au plus 12 membres, nommés par le gouvernement, dont un président et au moins une personne provenant de chacun des groupes suivants :

- 1° les salariés non syndiqués ;
- 2° les salariés syndiqués ;
- 3° les employeurs du milieu de la grande entreprise ;
- 4° les employeurs du milieu de la petite et de la moyenne entreprise ;
- 5° les employeurs du milieu coopératif ;
- 6° les femmes ;
- 7° les jeunes ;
- 8° la famille ;
- 9° les communautés culturelles.

Ces neuf membres sont nommés après consultation d'associations ou d'organismes représentatifs de leur milieu respectif. ».

**7.** L'article 26 de cette loi est modifié par le remplacement, dans la première ligne du premier alinéa, du mot « trois » par le mot « six ».

**8.** L'article 29 de cette loi est modifié par le remplacement, dans les sixième, septième et huitième lignes du paragraphe 5°, des mots « fixer la méthode, le taux de prélèvement, la période pour laquelle ce prélèvement est exigible et » par les mots « déterminer la méthode de calcul et le taux de prélèvement, le rapport de l'employeur qui doit accompagner le prélèvement, la date à laquelle le rapport doit être produit et le prélèvement payé à la Commission ; ce règlement doit ».

**9.** Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 29, des articles suivants :

«**29.1** Le montant du prélèvement déterminé en vertu du paragraphe 5° de l'article 29 porte intérêt, à compter de son exigibilité,

au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31).

«**29.2** L'employeur qui ne produit pas le rapport visé au paragraphe 5° de l'article 29 à la date prescrite doit ajouter 5 % au montant du prélèvement dû. ».

**10.** L'article 30 de cette loi, modifié par l'article 700 du chapitre 84 des lois de 1988, est de nouveau modifié par l'addition, après le paragraphe 15°, des paragraphes suivants :

« 16° un employeur assujetti à Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction quant aux salaires payés aux salariés en vertu de cette loi;

« 17° le gouvernement, ses ministères et les organismes et personnes dont la loi ordonne que le personnel soit nommé et rémunéré suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) ou dont le fonds social appartient en totalité au gouvernement;

« 18° un organisme institué par une loi de l'Assemblée nationale ou par une décision du gouvernement, du Conseil du trésor ou d'un ministre et dont les crédits de fonctionnement sont pris à même le fonds consolidé du revenu, apparaissent en tout ou en partie dans les prévisions budgétaires soumises à l'Assemblée nationale ou sont financés en totalité par un budget de transfert d'un ministère;

« 19° le lieutenant-gouverneur, l'Assemblée nationale ainsi qu'une personne que désigne l'Assemblée nationale pour exercer une fonction relevant de l'Assemblée nationale. ».

**11.** L'article 39 de cette loi est modifié par le remplacement du paragraphe 5° par le suivant :

« 5° accepter pour un salarié qui y consent ou pour un groupe de salariés visés dans une réclamation et dont la majorité y consent, un paiement partiel en règlement des sommes que lui doit son employeur; ».

**12.** Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'intitulé de la section I du chapitre IV, de l'article suivant :

«**39.1** À moins qu'un règlement du gouvernement ne le vise spécifiquement, la présente section ne s'applique pas au salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur :



1° par une personne physique seule ou avec son conjoint ou un descendant ou un ascendant de l'un ou de l'autre, avec le concours habituel d'au plus trois salariés;

2° par une corporation dont c'est l'activité principale avec le concours habituel d'au plus trois salariés en sus des trois principaux actionnaires de la corporation s'ils y travaillent;

3° par une société ou par des personnes physiques agissant en copropriété, avec le concours habituel d'au plus trois salariés. ».

**13.** Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 41, de l'article suivant:

« **41.1** Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum. ».

**14.** L'article 43 de cette loi est modifié par l'addition, à la fin du premier alinéa, de ce qui suit: « Cependant, toute somme excédant le salaire habituel telle une prime ou une majoration pour des heures supplémentaires, gagnée pendant la semaine qui précède le versement du salaire, peut être payée lors du versement régulier subséquent ou, le cas échéant, au moment prévu par une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret. ».

**15.** L'article 46 de cette loi est modifié:

1° par l'insertion, dans la quatrième ligne du premier alinéa et après le mot « particulier », des mots « , le cas échéant, »;

2° par l'insertion, dans la première ligne du paragraphe 6° du premier alinéa et après le mot « payées », des mots « ou remplacées par un congé »;

3° par la suppression, dans le texte anglais du paragraphe 8° du premier alinéa, du mot « hourly ».

**16.** L'article 54 de cette loi est modifié:

1° par le remplacement du paragraphe 2° par le suivant:

«2° un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs;»;

2° par l'addition, à la fin du premier alinéa, du paragraphe suivant:

«8° un salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur:

a) par une personne physique seule ou avec son conjoint ou un descendant ou un ascendant de l'un ou de l'autre, avec le concours habituel d'au plus trois salariés;

b) par une corporation dont c'est l'activité principale avec le concours habituel d'au plus trois salariés en sus des trois principaux actionnaires de la corporation s'ils y travaillent;

c) par une société ou par des personnes physiques agissant en copropriété, avec le concours habituel d'au plus trois salariés.»;

3° par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant:

«Le gouvernement peut toutefois, par règlement, assujettir les catégories de salariés visées aux paragraphes 2° et 5° à 8° à la durée de la semaine normale qu'il détermine.».

**17.** L'article 55 de cette loi est modifié par l'addition, à la fin, des alinéas suivants:

«Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié ou dans les cas prévus par une convention collective ou un décret, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %.

Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, ce congé doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le salarié; sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.».

**18.** L'article 60 de cette loi est remplacé par les suivants:

«**59.1** La présente section ne s'applique pas à un salarié qui, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, bénéficie d'un

nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours auxquels ont droit ceux à qui la présente section s'applique ; la présente section ne s'applique pas non plus à un autre salarié du même établissement qui bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal à celui prévu dans cette convention ou ce décret.

« **60.** Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

1° le 1<sup>er</sup> janvier ;

2° le vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur ;

3° le lundi qui précède le 25 mai ;

4° le 1<sup>er</sup> juillet si cette date tombe un lundi ou un vendredi, le lundi le plus près du 1<sup>er</sup> juillet si cette date tombe un dimanche, un mardi ou un mercredi, ou le vendredi le plus près du 1<sup>er</sup> juillet si cette date tombe un jeudi ou un samedi ;

5° le 1<sup>er</sup> lundi de septembre ;

6° le deuxième lundi d'octobre ;

7° le 25 décembre. ».

**19.** L'article 61 de cette loi est abrogé.

**20.** L'article 62 de cette loi est remplacé par le suivant :

« **62.** Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour un salarié, l'employeur doit lui verser une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant ce jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.

Malgré le premier alinéa, l'indemnité du salarié rémunéré principalement à commission doit être égale à la moyenne de son salaire journalier établie à partir des périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant ce jour férié. ».

**21.** L'article 65 de cette loi est modifié par l'addition de l'alinéa suivant :

« Le premier alinéa n'a pas pour effet de conférer un avantage à un salarié qui n'aurait eu droit à aucune rémunération le jour visé dans l'article 60, sauf dans la mesure où l'article 64 s'applique. ».

**22.** L'article 69 de cette loi est modifié:

1° par le remplacement le 1<sup>er</sup> janvier 1992, dans la première ligne, du mot « dix » par le mot « huit »;

2° par le remplacement le 1<sup>er</sup> janvier 1993, dans la première ligne, du mot « huit » par le mot « sept »;

3° par le remplacement le 1<sup>er</sup> janvier 1994, dans la première ligne, du mot « sept » par le mot « six »;

4° par le remplacement le 1<sup>er</sup> janvier 1995, dans la première ligne, du mot « six » par le mot « cinq »;

5° par la suppression, à la fin, des mots « , dont deux semaines continues ».

**23.** L'article 71 de cette loi est modifié:

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant:

« **71.** La partie du congé annuel qui excède une semaine peut être fractionnée à la demande du salarié si l'employeur y consent. »;

2° par la suppression, dans les deuxième et troisième lignes du deuxième alinéa, des mots « en plus de deux périodes »;

3° par la suppression du troisième alinéa.

**24.** L'article 72 de cette loi est modifié par l'insertion, au début, des mots suivants: « Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, ».

**25.** L'article 74 de cette loi est modifié par l'insertion, après le deuxième alinéa, des alinéas suivants:

« Le gouvernement peut, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour une salariée en congé de maternité.

Malgré les deuxième et troisième alinéas, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu au deuxième alinéa. ».

**26.** Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 74, de l'article suivant:

« **74.1** Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni le pourcentage de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. ».

**27.** L'article 75 de cette loi est modifié par l'insertion, au début, des mots suivants: « Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, ».

**28.** L'article 77 de cette loi, modifié par l'article 251 du chapitre 48 des lois de 1989, est de nouveau modifié:

1° par le remplacement du paragraphe 2° par le suivant:

« 2° un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs; »;

2° par le remplacement, dans la première ligne du paragraphe 3°, du mot « vendeur » par l'expression « agent d'immeuble »;

3° par le remplacement du paragraphe 4° par le suivant:

« 4° un représentant d'un courtier ou d'un conseiller en valeurs visé à l'article 149 de la Loi sur les valeurs mobilières (chapitre V-1.1), entièrement rémunéré à commission; »;

4° par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant:

« Le gouvernement peut toutefois, par règlement, rendre les articles 66 à 76 totalement ou partiellement applicables aux salariés visés aux paragraphes 2° et 6° du premier alinéa. ».

**29.** Cette loi est modifiée par la suppression, dans l'intitulé de la section V du chapitre IV, des mots « ET LES CONGÉS DIVERS ».

**30.** Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 79, de ce qui suit:

#### « SECTION V.1

##### « LES CONGÉS FAMILIAUX ».

**31.** L'article 80 de cette loi est modifié par le remplacement, dans les deuxième, troisième, quatrième et cinquième lignes, des mots « d'un enfant, de la personne à laquelle il est marié ou avec laquelle il vit maritalement au sens du sous-paragraphe b du paragraphe 3° de

l'article 1 » par les mots « de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ».

**32.** Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 80, des articles suivants :

« **30.1** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grand-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint.

« **30.2** Dans les cas visés aux articles 80 et 80.1, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. ».

**33.** L'article 81 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans les deuxième et troisième lignes du deuxième alinéa, des mots « et pendant deux jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant » par les mots « , de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint. » ;

2° par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance. ».

**34.** Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 81, des articles suivants :

« **31.1** Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'un salarié adopte l'enfant de son conjoint.

« **31.2** Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées

à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Un congé peut être fractionné en journées ou en demi-journées.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

« **81.3** Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour des examens médicaux reliés à sa grossesse.

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

« **81.4** La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines.

« **81.5** Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la 16<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

« **81.6** Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

« **81.7** Malgré les articles 81.4 à 81.6, le gouvernement peut, par règlement, déterminer la durée du congé de maternité ou, le cas échéant, sa durée supplémentaire, le moment où il peut être pris, les avis qui doivent être donnés et les autres conditions applicables:

1° lorsque l'accouchement a lieu après la date prévue;

2° lorsqu'il y a danger de fausse couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître;

3° lorsque survient une fausse couche ou un accouchement d'un enfant mort-né;

4° lorsque l'état de santé de la mère ne lui permet pas de retourner au travail à l'expiration du congé de maternité.

«**81.8** À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de 8 jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

«**81.9** L'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les 2 semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

«**81.10** Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 34 semaines.

Le présent article ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

«**81.11** Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption. Il se termine au plus tard un an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant lui a été confié.

«**81.12** Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.

«**81.13** Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 81.6 et 81.12 ou par un règlement pris en vertu de l'article 81.7 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

«**81.14** Sous réserve d'un règlement pris en vertu de l'article 81.7, le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

«**81.15** À la fin du congé de maternité ou d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines, l'employeur doit réinstaller le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.



À la fin d'un congé parental excédant 12 semaines, l'employeur peut, au lieu de réinstaller le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

«**81.16** Le gouvernement détermine, par règlement, les avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité ou le congé parental notamment à l'égard de son ancienneté, de la durée du congé annuel, de l'indemnité afférente à ce congé et de sa participation aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail.

«**81.17** Les articles 81.4 à 81.16 n'ont pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail. ».

**35.** Cette loi est modifiée par le remplacement de l'intitulé de la section VI du chapitre IV par le suivant :

« L'AVIS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE MISE À PIED ET LE CERTIFICAT DE TRAVAIL ».

**36.** Les articles 82 et 83 de cette loi sont remplacés par les suivants :

«**82.** Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

«**82.1** L'article 82 ne s'applique pas à l'égard d'un salarié :

- 1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
- 2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- 3° qui a commis une faute grave;
- 4° dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas fortuit.

« **83.** L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

L'indemnité du salarié principalement rémunéré à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied.

« **83.1** Dans le cas d'un salarié qui bénéficie d'un droit de rappel au travail pendant plus de six mois en vertu d'une convention collective, l'employeur n'est tenu de verser l'indemnité compensatrice qu'à compter de la première des dates suivantes :

- 1° à l'expiration du droit de rappel du salarié;
- 2° un an après la mise à pied.

Le salarié visé au premier alinéa n'a pas droit à l'indemnité compensatrice :

- 1° s'il est rappelé au travail avant la date où l'employeur est tenu de verser cette indemnité et s'il travaille par la suite pour une durée au moins égale à celle de l'avis prévu dans l'article 82;
- 2° si le non-rappel au travail résulte d'un cas fortuit.

« **83.2** Le gouvernement peut, par règlement, déterminer des normes différentes de celles qui sont visées aux articles 82 à 83.1 à

l'égard des salariés régis par la Loi sur la fonction publique qui, sans être des salariés permanents, bénéficient d'un droit de rappel en vertu de leurs conditions de travail. ».

**37.** L'article 85 de cette loi est remplacé par le suivant:

« **85.** Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.

L'employeur ne peut exiger une somme d'argent du salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un uniforme qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum. ».

**38.** L'article 87 de cette loi est remplacé par le suivant:

« **87.** L'employeur doit remettre au salarié, à la demande de la Commission, tout document d'information relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit. ».

**39.** L'article 88 de cette loi est modifié:

1° par l'insertion, dans la neuvième ligne du premier alinéa et après le mot « employés », des mots « dans une colonie de vacances ou »;

2° par la suppression, dans la dixième ligne du premier alinéa, des mots « une colonie de vacances ou »;

3° par l'insertion, après le premier alinéa, de l'alinéa suivant:

« Le gouvernement peut, par règlement, assujettir totalement ou partiellement à la section I du chapitre IV les catégories de salariés visés à l'article 39.1. »;

4° par le remplacement, dans la dernière ligne du deuxième alinéa, des mots « le premier alinéa » par les mots « les premier et deuxième alinéas ».

**40.** L'article 89 de cette loi est modifié:

1° par l'insertion, après le sous-paragraphe *h* du paragraphe 4°, du sous-paragraphe suivant:

« *i*) des catégories de salariés visés aux paragraphes 2° et 5° à 8° du premier alinéa de l'article 54; »;

2° par la suppression du paragraphe 5°;

3° par le remplacement du paragraphe 6° par le suivant :

« 6° la durée du congé de maternité ou, le cas échéant, sa durée supplémentaire, le moment où il peut être pris, les avis qui doivent être donnés et les autres conditions applicables dans les cas visés à l'article 81.7 et les avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité ou le congé parental ; ».

**41.** L'article 90 de cette loi est modifié par l'addition de l'alinéa suivant :

« Le gouvernement peut aussi, par règlement, assujettir en tout ou en partie à la présente loi et aux règlements les salariés ou une catégorie de salariés visés au paragraphe 2° de l'article 3 et, le cas échéant, fixer les normes du travail qui leur sont applicables. ».

**42.** L'article 91 de cette loi est modifié par la suppression du dernier alinéa.

**43.** L'article 98 de cette loi est modifié par la suppression du dernier alinéa.

**44.** L'article 100 de cette loi est abrogé.

**45.** L'article 102 de cette loi est modifié :

1° par l'addition, à la fin du premier alinéa, de ce qui suit : « Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un salarié qui y consent par écrit, par un organisme de défense des droits des salariés. » ;

2° par le remplacement, dans la deuxième ligne du deuxième alinéa et avant le mot « doit », du mot « il » par les mots « le plaignant ».

**46.** L'article 103 de cette loi est modifié par le remplacement, dans la deuxième ligne, des mots « qui dépose » par les mots « concerné par ».

**47.** L'article 107 de cette loi est modifié par le remplacement des troisième et quatrième lignes par ce qui suit : « fondée, elle avise le plaignant de sa décision par courrier recommandé, lui en donne les motifs et l'informe de son droit de demander une révision de cette décision. ».

**48.** Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 107, de l'article suivant :

« **107.1** Le plaignant peut, par écrit, demander une révision de la décision visée à l'article 107 dans les 30 jours de sa réception.

La Commission doit rendre une décision finale, par courrier recommandé, dans les 30 jours de la réception de la demande du plaignant. ».

**49.** L'article 111 de cette loi est modifié par le remplacement, dans les première et deuxième lignes du deuxième alinéa, des mots « une copie de cette mise en demeure » par les mots « un avis indiquant le montant réclamé en sa faveur ».

**50.** L'article 113 de cette loi est modifié par l'addition de l'alinéa suivant:

« Elle peut aussi exercer à l'encontre des administrateurs d'une personne morale les recours que peut exercer un salarié envers eux. ».

**51.** L'article 114 de cette loi est modifié par la suppression, dans la deuxième ligne du deuxième alinéa, des mots « par règlement adopté ».

**52.** L'article 116 de cette loi est modifié par le remplacement, dans la deuxième ligne, du mot « interrompt » par le mot « suspend ».

**53.** Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 119, de l'article suivant:

« **119.1** Toute poursuite intentée devant les tribunaux civils, en vertu de la présente loi, constitue une matière qui doit être instruite et jugée d'urgence. ».

**54.** Cette loi est modifiée par le remplacement, dans l'intitulé de la section II du chapitre V des mots « D'UN CONGÉDIEMENT ILLÉGAL » par les mots « D'UNE PRATIQUE INTERDITE ».

**55.** L'article 122 de cette loi est modifié:

1° par l'insertion, dans la deuxième ligne du premier alinéa et après le mot « salarié », des mots « , d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction »;

2° par l'addition, après le paragraphe 5° du premier alinéa, du paragraphe suivant:

« 6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur, bien qu'il ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations. ».

**56.** Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 122.1, de l'article suivant :

« **122.2** Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié qui justifie de trois mois de service continu, pour le motif qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident durant une période d'au plus 17 semaines.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur ou son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001). ».

**57.** L'article 123 de cette loi, modifié par l'article 69 du chapitre 85 des lois de 1987, est de nouveau modifié :

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« **123.** Un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu des articles 122 ou 122.2 et qui désire faire valoir ses droits, doit le faire auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail, au même titre que s'il s'agissait du congédiement, de la suspension ou du déplacement d'un salarié, de l'exercice à son endroit de mesures discriminatoires ou de représailles ou de l'imposition de toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit lui résultant de ce Code. Les articles 15 à 20, 118 à 137, 139, 139.1, 140, 146.1 ainsi que les articles 150 à 152 du Code du travail s'appliquent alors, compte tenu des adaptations nécessaires. » ;

2° par la suppression, au début du deuxième alinéa, des mots « Malgré l'article 16 du Code du travail, » ;

3° par l'addition, à la fin du deuxième alinéa, de ce qui suit : « Le commissaire général du travail transmet copie de la plainte à la Commission. » ;

4° par le remplacement du dernier alinéa par le suivant :

« La Commission peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail. ».

**58.** Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 123.1, des articles suivants :

« **123.2** La présomption qui résulte de l'application du premier alinéa de l'article 123 continue de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail du salarié à la fin d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

« **123.3** La Commission peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des parties.

Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission.

Toute information, verbale ou écrite, recueillie par la personne visée au premier alinéa doit demeurer confidentielle. Cette personne ne peut être contrainte de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi-judiciaires. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document. ».

**59.** L'article 124 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement le 1<sup>er</sup> janvier 1991, dans la première ligne, du mot « cinq » par le mot « quatre » ;

2° par le remplacement le 1<sup>er</sup> janvier 1992, dans la première ligne, du mot « quatre » par le mot « trois ».

**60.** L'article 125 de cette loi est modifié par l'addition, à la fin du premier alinéa, de la phrase suivante : « Les deuxième et troisième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent aux fins du présent article. ».

**61.** Les articles 126 et 127 de cette loi sont remplacés par les suivants :

« **126.** Si aucun règlement n'intervient dans les 30 jours du dépôt de la plainte à la Commission, le salarié peut, dans les 30 jours qui suivent, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte au commissaire général du travail. Ce dernier désigne un commissaire du travail pour faire enquête et disposer de la plainte.

« **127.** Les dispositions du Code du travail relatives au commissaire général du travail, aux commissaires du travail, à leurs décisions, celles relatives à l'exercice de leur compétence de même que l'article 100.12 de ce Code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'exception des articles 15 à 19 et 118 à 137. ».

**62.** L'article 128 de cette loi est modifié par le remplacement, dans la première ligne du premier et du deuxième alinéa, des mots « l'arbitre » par les mots « le commissaire du travail ».

**63.** L'article 129 de cette loi est modifié par le remplacement des mots « sentence arbitrale » par les mots « décision d'un commissaire du travail ».

**64.** Les articles 130 à 135 de cette loi sont remplacés par les suivants :

« **130.** La décision d'un commissaire du travail en vertu de la présente section est sans appel. Elle lie l'employeur et le salarié.

« **131** Un commissaire du travail doit déposer l'original de sa décision au greffe du bureau du commissaire général du travail.

Le greffier transmet sans délai aux parties et à la Commission une copie conforme de la décision. ».

**65.** L'annexe I de cette loi est abrogée.

**66.** Cette loi est modifiée par le remplacement, dans le texte anglais des articles 43 et 88, des mots « executive officers » par les mots « managerial personnel » et dans celui de l'article 54 des mots « an executive officer » par les mots « the managerial personnel ».

#### LOI SUR LA FÊTE NATIONALE

**67.** L'article 2 de la Loi sur la fête nationale (L.R.Q., chapitre F-1.1) est modifié par le remplacement, dans la deuxième ligne du deuxième alinéa, du nombre « 3 » par le nombre « 4 ».

**68.** L'article 3 de cette loi est abrogé.



**69.** L'article 4 de cette loi est modifié:

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant:

« **4.** L'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant le 24 juin, sans tenir compte de ses heures supplémentaires. »;

2° par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant:

« Malgré le premier alinéa, l'indemnité du salarié rémunéré principalement à commission doit être égale à la moyenne de son salaire journalier établie à partir des périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant le 24 juin. ».

#### LOI SUR LE MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU

**70.** L'article 5.2 de la Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu (L.R.Q., chapitre M-19.1) est remplacé par le suivant:

« **5.2** Le ministre peut, conformément aux normes que le gouvernement peut établir par règlement, verser une allocation à une personne en congé de maternité ou en congé parental.

Ce règlement peut prévoir les cas et les conditions donnant droit à l'allocation et ses modalités de versement. ».

#### LOI MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL ET DIVERSES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

**71.** L'article 103 de la Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives (1983, chapitre 22) est abrogé.

#### DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

**72.** Sauf les normes visées aux articles 81.4 à 81.17 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I et II du chapitre V et le chapitre VII de la Loi sur les normes du travail telle que modifiée par la présente loi, les normes du travail introduites par la présente loi n'ont pas d'effet à l'égard des salariés auxquels s'appliquent une convention collective, au sens du Code du travail, en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1991 tant que cette convention n'est pas expirée ou que le droit à la grève ou au lock-out, le cas échéant, n'est pas acquis ou jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 1991, selon l'échéance la plus éloignée.

Si cette convention collective ou le Code du travail oblige au maintien des conditions de travail, les nouvelles normes du travail ne s'appliquent pas, sauf les exceptions prévues au premier alinéa, tant que ce maintien des conditions de travail a effet.

Les premier et deuxième alinéas s'appliquent aussi à l'égard des salariés dont la convention collective au sens du Code du travail est signée avant le 1<sup>er</sup> avril 1991.

Lorsqu'une convention collective est expirée le 1<sup>er</sup> janvier 1991 et que les parties à cette convention sont en période de négociation en vue de son renouvellement, les nouvelles normes du travail introduites par la présente loi, sous réserve des exceptions prévues au premier alinéa, ne s'appliquent aux salariés visés par cette convention que le 1<sup>er</sup> avril 1991 ou, si la convention collective expirée ou le Code du travail oblige au maintien des conditions de travail, tant que ce maintien des conditions de travail a effet, selon l'échéance la plus éloignée.

**73.** Dans le cas d'un salarié, d'une personne ou d'un organisme qui devient assujéti à la Loi sur les normes du travail par l'effet de l'article 2 ou des paragraphes 1<sup>o</sup> ou 2<sup>o</sup> de l'article 3 de la présente loi, les normes du travail qui ne s'appliquent pas par l'effet de l'article 72 comprennent aussi l'ensemble des normes du travail qui ne leur étaient pas applicables avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

**74.** Le premier alinéa de l'article 72 s'applique compte tenu des adaptations nécessaires aux salariés auxquels s'appliquent un décret de convention collective au sens de la Loi sur les décrets de convention collective le 1<sup>er</sup> janvier 1991 ou aux salariés visés par un décret de convention collective adopté par le gouvernement avant le 1<sup>er</sup> avril 1991 et ce, jusqu'à la date d'expiration du décret de convention collective.

Si le décret de convention collective contient une clause de renouvellement automatique, il est présumé pour les fins du présent article expirer un an après le premier renouvellement automatique qui survient après le 1<sup>er</sup> janvier 1991, à moins qu'il ne prenne autrement fin auparavant.

**75.** Une norme du travail de la Loi sur les normes du travail qui s'appliquait aux salariés visés aux articles 72, 73 et 74 le 31 décembre 1990 continue de s'appliquer à ces salariés tant que la nouvelle norme du travail introduite par la présente loi ne s'applique pas à eux.

**76.** Les dispositions de la Loi sur les normes du travail telles qu'elles se lisaient avant les modifications visées aux articles 59 à 64

de la présente loi, demeurent en vigueur à l'égard des congédiements sans cause juste et suffisante effectués avant le 1<sup>er</sup> janvier 1991.

**77.** Les articles 125 à 134 de la Loi sur les normes du travail tels qu'ils se lisaient avant les modifications visées aux articles 60 à 64 de la présente loi s'appliquent aux congédiements sans cause juste et suffisante effectués entre le 1<sup>er</sup> janvier 1991 et le 31 mai 1991.

Cependant, malgré l'article 135 de la Loi sur les normes du travail, les honoraires et les frais de l'arbitre sont payés, dans ces cas, par le ministère du Travail, conformément au tarif établi par le règlement adopté en vertu de l'article 103 du Code du travail. L'arbitre doit transmettre au ministre du Travail avec son compte détaillé, sa lettre de nomination à titre d'arbitre dans le dossier concerné.

La Commission des normes du travail rembourse au ministère du Travail, sur facturation, les honoraires et les frais qu'il a payés conformément au deuxième alinéa.

**78.** Les dispositions relatives au congé de maternité du Règlement sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 3) qui sont compatibles avec les articles 81.4 à 81.17 de la Loi sur les normes du travail, édictés par l'article 34 de la présente loi, demeurent en vigueur tant qu'elles ne sont pas remplacées ou abrogées.

**79.** Le gouvernement peut, par règlement pris avant le 1<sup>er</sup> janvier 1992, déterminer, parmi les salariés visés aux articles 41.1 et 74.1 de la Loi sur les normes du travail, édictés par les articles 13 et 26 de la présente loi, des catégories de salariés auxquels ces articles s'appliqueront à une date ultérieure.

Le gouvernement doit, dans ce règlement, déterminer à quelle date ces articles s'appliqueront à l'égard de chacune de ces catégories.

**80.** Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1991 à l'exception :

1° de l'article 2, du paragraphe 1° de l'article 3, de l'article 4, des paragraphes 17° à 19° de l'article 30 de la Loi sur les normes du travail édictés par l'article 10 de la présente loi, de l'article 12, des paragraphes 2° et 3° de l'article 16, des articles 18 à 21, du paragraphe 3° de l'article 39, du paragraphe 1° de l'article 40 et de l'article 65 qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1991 ;

2° des articles 60 à 64 qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1991 ;

3° de l'article 6 qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1991;

4° des articles 13 et 26 qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1992.