

Protéger les droits des salariées et des salariés

Mémoire sur
**la *Loi sur les normes d'emploi* et ses
Règlements et le salaire minimum**

présenté au
**ministère de l'Éducation postsecondaire,
de la Formation et du Travail**

par la
**Coalition pour l'équité salariale au
Nouveau-Brunswick**



236, rue St. George, suite 412
Moncton (Nouveau-Brunswick) E1A 1W1
506-855-0002
info@equite-equity.com

Le 6 octobre 2016

Introduction

C'est avec plaisir que la Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick soumet un mémoire au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT).

La Coalition, qui regroupe 800 personnes et 91 organismes, mise sur la sensibilisation et prône l'adoption et l'application de lois adéquates afin d'assurer l'équité salariale pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs des secteurs public et privé. L'équité salariale s'entend d'un salaire égal pour un travail de valeur égale; il s'agit de reconnaître la valeur du travail effectué principalement par les femmes et de garantir que la rémunération de ces postes correspond à celle des emplois occupés majoritairement par les hommes. La Coalition s'intéresse, par ricochet, à la participation des femmes dans le marché du travail.

Nous saluons la décision du gouvernement de moderniser la *Loi sur les normes d'emploi* et ses Règlements et d'améliorer le processus qui détermine une hausse du salaire minimum. Comme le mentionne le document de discussion de l'EPFT intitulé *La couverture en vertu de la Loi sur les normes d'emploi*, les modifications visent en particulier les travailleuses et travailleurs non syndiqués à faible revenu. De nombreuses femmes se classent dans cette catégorie, en partie à cause de la disparité salariale.

Nous nous appuyons dans le présent mémoire sur une analyse selon les genres pour formuler nos recommandations visant l'équité salariale et l'instauration d'un salaire minimum et pour proposer des modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* et ses Règlements – notamment la redéfinition du terme « employeur » afin de protéger l'ensemble des travailleuses et des travailleurs domestiques et des travailleuses et travailleurs agricoles et une approche préventive à l'application de la *Loi* et de ses règlements dans le but de protéger les travailleurs et travailleuses vulnérables. Nos recommandations sont regroupées à la dernière section du présent document et les modifications proposées visent à protéger les droits des salariées et salariés et à faire accroître l'égalité hommes-femmes.

Notre perspective

1. L'équité salariale

À l'heure actuelle, l'article 37 intitulé Rémunération égale pour un travail égal de la *Loi sur les normes d'emploi* prévoit que :

« (1) [n]ul employeur ne peut verser à des salariés de sexes différents un taux de rémunération différent pour du travail qui

- a) est exécuté dans un même lieu d'emploi,
- b) est substantiellement du même genre,
- c) exige substantiellement les mêmes aptitudes, le même effort et les mêmes responsabilités, et

d) est exécuté dans des conditions similaires de travail ».

Nous recommandons d'étoffer l'article et d'y ajouter le concept d'équité salariale, à savoir « un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable » afin de respecter les obligations internationales en matière de droits de la personne auxquels le Canada souscrit. Pour garantir l'équité salariale, la *Loi sur les normes d'emploi* doit exiger d'une employeuse ou d'un employeur qu'ils évaluent les postes occupés principalement par les femmes et les rémunèrent selon leur valeur relative par rapport aux emplois à prédominance masculine en se fondant sur les compétences, les attributions, l'effort exigé et les conditions de travail.

2. Le salaire minimum

Comme il est rare que les travailleuses et travailleurs vulnérables s'organisent pour défendre leurs droits, ces personnes ne bénéficient pas toujours des lois sur l'équité salariale. C'est notamment le cas des femmes, qui forment la majorité des salariés rémunérés au salaire minimum (56 % selon le document de discussion sur le salaire minimum publié par l'EPFT). Contrairement à ce que croit le grand public, la majorité d'entre elles sont âgées de 20 ans ou plus.

Le salaire minimum doit encourager les personnes à travailler plutôt que de dépendre de prestations d'aide sociale et, surtout, doit permettre aux salariées et salariés de sortir de la pauvreté. En conséquence, nous recommandons de hausser le salaire horaire minimum pour qu'il atteigne 15 \$ d'ici le mois d'avril 2021 comme l'a prôné le Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick dans le cadre de sa campagne Lutter pour 15 \$ + justice.

Après le mois d'avril 2021, le salaire minimum doit permettre aux salariés et salariées de maintenir un pouvoir d'achat stable et prévisible dans la province. Nous recommandons donc de le fixer chaque année dès 2022 en fonction de l'Indice des prix à la consommation au Nouveau-Brunswick. En cas de déflation, les salariées et salariés seraient rémunérés selon le dernier taux du salaire minimum qui leur aura été accordé (en d'autres mots, il n'y aura aucune réduction du salaire horaire minimum).

Ce faisant, le Nouveau-Brunswick s'alignerait sur les cinq autres territoires qui indexent le salaire minimum chaque année, soit la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, la Saskatchewan et le Yukon.

3. Une approche préventive à la *Loi sur les normes d'emploi* et à ses Règlements

Selon le document de discussion La couverture en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, « [l]es salariés couverts par la *Loi* peuvent avoir accès à des procédures de plainte et d'exécution s'ils estiment que leurs droits conférés par la *Loi* n'ont pas été respectés ».

Notre expérience auprès de salariées et salariés vulnérables montre pourtant qu'ils n'ont souvent pas les moyens de se prévaloir de services juridiques adéquats pour revendiquer leurs droits. Qui plus est, s'ils poursuivent leur employeuse ou leur employeur ou portent plainte contre eux, ils craignent des représailles au travail.

Il importe en particulier de tenir compte de ces craintes dans un contexte où « [l]es entreprises et les entrepreneurs font face à des modalités de travail non conventionnelles » telles que « le travail temporaire, le travail contractuel, le travail à temps partiel et le travail irrégulier », comme le souligne le document de discussion de l'EPFT.

Là encore, il est essentiel de s'appuyer sur une analyse selon les genres, car les études ont conclu à maintes reprises que les femmes sont touchées de façon disproportionnée par l'augmentation de la fréquence des régimes de travail précaire, ce qui favorise le maintien de salaires faibles.

Nous recommandons ainsi que la *Loi* adopte une approche préventive et permette la surveillance d'une employeuse ou d'un employeur afin d'assurer le respect de la *Loi*, et ce, même en l'absence de plaintes. Nous recommandons également de contraindre la partie patronale à afficher l'article 28 – Licenciements abusifs et autres actions similaires de l'employeur. Nous croyons que le gouvernement doit appliquer vigoureusement ces dispositions.

4. La couverture des travailleuses et travailleurs domestiques et des personnes travaillant dans une maison privée

Nous félicitons l'EPFT d'avoir souligné dans son document de discussion que l'exclusion des travailleuses et travailleurs domestiques de la protection offerte par la *Loi sur les normes d'emploi* est « fondamentalement une question d'égalité entre les hommes et les femmes : il s'agit surtout de femmes dont les droits ne sont pas respectés pour la seule raison qu'elles travaillent dans une maison privée ».

Nous préconisons de mettre fin à cette forme de discrimination par l'abrogation de l'exclusion d'une employeuse ou d'un employeur de « personnes travaillant dans sa maison privée ou autour de celle-ci » dans la définition du terme « employeur ».

Par ailleurs, selon le document de discussion, « la prestation de soins est de plus en plus professionnalisée en raison des normes relatives aux soins offerts aux personnes handicapées et aux malades chroniques ». Par conséquent, si le salaire minimum aide les travailleuses et travailleurs domestiques, il faut tout de même évaluer les postes de prestation de services et les rémunérer selon les normes de l'équité salariale, c'est-à-dire les évaluer et les rémunérer équitablement par rapport aux emplois de valeur égale occupés principalement par des hommes.

Enfin, nous sommes contre l'exclusion du « travail domestique communautaire occasionnel », comme la garde d'enfants et le déneigement, de la *Loi sur les normes d'emploi*. Nous sommes convaincus que cette proposition repose sur une présomption selon laquelle les adolescentes et adolescents n'ont pas les mêmes besoins économiques que les adultes. Elle soutient l'idée d'une forme de discrimination fondée sur l'âge. De plus, la rémunération des services de garde – assurés surtout par des adolescentes et des femmes – est en réalité inférieure au salaire minimum tandis que les services offerts principalement par les adolescents et les hommes sont rémunérés au salaire minimum ou plus. Aussi, l'exclusion d'un travail communautaire occasionnel de la *Loi* perpétuerait-elle également cette forme de discrimination.

5. La clarification de la relation d'emploi

La vulnérabilité des salariées et salariés qui sont peut-être classifiés par erreur comme des entrepreneuses et entrepreneurs indépendants nous inquiètent. Nous convenons de l'ambiguïté de la définition actuelle du terme « salarié », où il « désigne une personne qui, moyennant salaire, exécute des travaux pour un employeur ou lui fournit des services, mais il ne s'entend pas d'un entrepreneur indépendant ».

C'est pourquoi nous appuyons la proposition de l'EPFT « de modifier la définition du terme « salarié » contenue dans la *Loi sur les normes d'emploi* afin de clarifier le processus pour déterminer l'existence ou non d'une relation d'emploi. La nouvelle définition serait fondée sur les critères de la common law (par exemple le contrôle, l'organisation, la propriété des outils, les possibilités de profit ou de perte), ainsi que sur des pratiques exemplaires en vigueur ailleurs au pays [...] ». Bien qu'aucune définition ne puisse convenir à toutes les circonstances, il semble que le Yukon et le Québec permettent une interprétation large de ce qui constitue une relation entre l'employée et l'employeur¹.

¹ Selon le document de discussion, « [l]a pratique exemplaire qui consiste à refléter la common law en fournissant une définition claire de la relation d'emploi est la définition du terme "salarié" énoncée par le Yukon, qui inclut le "travailleur contractuel": [t]ravailleuse, qu'il soit engagé en vertu d'un contrat de travail ou non, qu'il fournisse ou non ses outils, des véhicules, de l'équipement, de la machinerie ou toute autre chose lui appartenant, qui exécute des travaux ou rend des services pour une autre personne à titre onéreux, en vertu des modalités et des conditions suivantes : a) le travailleur est en position de dépendance économique et doit accomplir des tâches pour cette personne; b) le lien entre le travailleur et cette personne est beaucoup plus près du lien qui peut exister entre un employé et un employeur que le lien existant entre un entrepreneur indépendant et un mandant, ou entre deux entrepreneurs indépendants. Deux autres administrations parmi les provinces et les territoires ont des définitions utiles du terme "salarié" : [l]a définition de Terre-Neuve-et-Labrador précise qu'un salarié travaille pour un employeur en vertu d'un contrat de travail. Ici, un "contrat de travail" sous-tend une relation d'emploi, alors qu'un "contrat de service" sous-tend un travail indépendant (entrepreneuriat indépendant). La définition québécoise fait écho à la common law, en incluant le travailleur partie à un contrat en vertu duquel : i) il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine; ii) il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique; iii) il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat ». (p. 11)

Nous recommandons en particulier d'élargir la définition du terme « salarié » afin d'inclure les « entrepreneurs dépendants », à savoir ceux qui sont dépendants financièrement de leur employeuse ou employeur.

Par ailleurs, nous préconisons l'adoption d'une approche préventive, soit d'établir une présomption de statut de salariée. En d'autres mots, en l'absence de preuve contraire fournie par l'employeuse, on supposerait d'office qu'une travailleuse est une salariée.

6. Les heures de travail et les exigences salariales : le travail de nuit

Nous appuyons la proposition du ministère de l'EPTF visant à étoffer la définition du terme « heures de travail », c'est-à-dire de préciser dans la *Loi sur les normes d'emploi* que les périodes durant lesquelles une salariée doit être à la disposition de l'employeuse – notamment les quarts de nuit et le temps où l'employée peut dormir – sont considérées comme des heures de travail. Comme le souligne le document de discussion de l'EPTF, cette précision revêt une importance particulière pour les aidants qui doivent passer la nuit au travail et subvenir sur demande aux besoins de leurs clients pendant ce temps.

7. Les normes minimales d'hébergement fourni par l'employeur

Nous appuyons également les propositions du Ministère ayant pour objet d'adopter des normes minimales concernant l'hébergement fourni par l'employeuse ou l'employeur et selon lesquelles :

- le coût d'hébergement fourni par la partie patronale ne peut donner lieu à un salaire inférieur au salaire minimum;
- la salariée est libre de décider s'il lui convient de vivre dans un logement fourni par son employeuse ou son employeur éventuelle et, le cas échéant, de conclure une entente à cet effet;
- l'employée qui habite chez l'employeur n'est pas contrainte d'y rester ou de vivre avec les membres de la famille de son employeuse pendant ses périodes de repos quotidien et hebdomadaire, ses vacances ou ses congés;
- la définition des termes « chambre » et « logement » correspond à celle du Québec et de l'Ontario, à savoir
 - le terme « chambre » désigne une chambre dans une unité d'habitation raisonnablement meublée et raisonnablement propice à l'habitation, où se trouvent un lit et une commode pour chaque salarié. Cette unité est pourvue de draps et de serviettes propres et donne un accès raisonnable à des toilettes, à un bain ou une douche, à une buanderie et à un lavabo adéquats;
 - le terme « logement » désigne une unité d'habitation qui est pourvue d'au moins une chambre (telle qu'elle est décrite plus

haut), de même qu'une cuisine, y compris un réfrigérateur et une cuisinière.

8. Les travailleuses et travailleurs agricoles

Nous appuyons la proposition de l'EPFT à cet égard et recommandons l'abrogation de l'article 5 de la *Loi sur les normes d'emploi* afin d'offrir la protection de la *Loi* à tous les salariées et salariés agricoles.

Par contre, nous nous opposons fermement à l'exclusion des travailleuses qui entretiennent une relation familiale étroite avec leur employeur, notamment l'exclusion vraisemblable d'un grand nombre de femmes parce qu'elles sont l'épouse de l'employeur dans le cas où l'exploitation agricole n'est pas une propriété conjointe. Leur exclusion peut limiter considérablement leur autonomie financière et entraîner des répercussions économiques néfastes leur vie durant.

9. La *Loi sur les normes d'emploi* et ses Règlements : élargir la portée de l'examen

Nous estimons que la portée de l'examen de la *Loi sur les normes d'emplois* et de ses Règlements doit s'étendre au-delà des modifications proposées. La Coalition pour l'équité salariale au Nouveau-Brunswick a appuyé la campagne Lutter pour 15 \$ + justice qu'a menée le Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick. La campagne visait l'inclusion de l'équité salariale dans la *Loi* et recommandait les modifications importantes suivantes afin d'améliorer les conditions de travail des salariées vulnérables.

Les congés de maladie

À l'heure actuelle, l'employeur n'est pas tenu d'offrir des congés de maladie rémunérés. De nombreuses salariées occupant des postes à prédominance féminine ont affirmé que cette lacune leur inflige des épreuves et les place devant une fâcheuse alternative : ou elles doivent aller travailler quand elles sont malades ou elles subissent une réduction de salaire à la prochaine paye. Cette situation est particulièrement difficile pour les femmes, surtout les mères seules, qui sont reconnues pour ne pas prendre soin de leur propre santé bien qu'elles soient souvent responsables du soin de leurs enfants et des membres de leur famille quand ceux-ci sont malades.

Nous recommandons qu'une ou un salarié ayant offert 90 jours de service rémunéré chez la même employeuse ait droit à un demi-jour par mois de congé de maladie payé, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année. Le nombre de jours de congé de maladie ne serait pas cumulatif.

Les heures supplémentaires

Actuellement, le salaire horaire minimum pour les heures supplémentaires est de 15,45 \$. Nous recommandons que l'employée soit payée le salaire horaire majoré de 50 % pour les heures qu'elle travaille en sus de la durée normale de travail. Par ailleurs, moyennant une entente par écrit conclue avant que la salariée ne travaille des heures supplémentaires, cette dernière pourrait se prévaloir d'un congé compensatoire – plutôt que d'une rémunération en espèces – d'une durée équivalente à une heure et demie de congé par heure supplémentaire effectuée. Elle serait tenue de prendre son congé compensatoire pendant ses heures normales de travail, et selon l'entente, dans les trois (3) ou les douze (12) mois après avoir fait les heures supplémentaires.

La retenue sur salaire associée aux uniformes

Chez certains employeurs, l'employée est tenue d'assumer en partie ou en entier le coût de son uniforme ainsi que les coûts de nettoyage. C'est en effet une pratique courante dans le secteur de la restauration et de la transformation des aliments (notamment les usines de transformation de poisson).

Nous recommandons que :

- l'employeur exigeant le port d'un uniforme fournisse gratuitement le vêtement à tout employée payée au salaire minimum;
- les coûts associés au nettoyage de l'uniforme ne puissent réduire le salaire en deçà du salaire minimum;
- l'employeur assume les coûts d'achat et de nettoyage des uniformes ornés d'un logo.

La mise à pied sans préavis

En vertu du paragraphe 34(1) de la *Loi*, « [p]ar dérogation aux articles 30 et 32, un employeur peut mettre à pied un salarié ou cesser son emploi sans avis si, à la place de l'avis, il verse au salarié une somme égale à la rémunération qu'il aurait gagnée pendant le délai de l'avis prévu à l'article 30, comme s'il avait droit à un avis en vertu de cet article ».

Nous recommandons que l'employeur paye une somme égale à la rémunération *et aux avantages sociaux* que l'employée aurait gagnés pendant le délai de préavis.

Les mesures de transition dans le cas d'un licenciement collectif

Nous recommandons que l'employeuse donne à l'EPFT un préavis de 30 jours avant un licenciement collectif et que le ministre établisse un comité mixte de planification regroupant l'employeuse, les représentants des employés et employées et les représentants syndicaux (s'il y a lieu) afin d'élaborer un programme de transition pour le personnel.

L'indemnité de départ

Il n'y a à l'heure actuelle aucun règlement sur l'indemnité de départ. Nous recommandons qu'une employée ayant travaillé au moins 12 mois consécutifs ait droit à une indemnité de départ équivalente à deux (2) jours de salaire pour chaque année de service ou à cinq (5) jours de salaire, si ce montant est plus élevé.

Les jours fériés

Nous recommandons l'ajout d'un jour férié en février.

Conclusion

Nous saluons les efforts du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail visant à trouver des moyens de lier le salaire minimum à l'évolution de la réalité économique des salariées et salariés, à améliorer la *Loi sur les normes d'emploi*, à faire accroître l'égalité hommes-femmes et à mieux protéger les droits des salariées et salariés.

C'est pourquoi nous appuyons la plupart des propositions formulées dans le document de discussion intitulé Couverture en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Nous proposons par ailleurs d'apporter d'autres modifications à la *Loi* et à ses Règlements afin de poursuivre les objectifs que sont l'égalité hommes-femmes et la protection des droits des salariées.

Nous préconisons, entre autres, l'inclusion de l'équité salariale dans *Loi*, la hausse du salaire minimum pour qu'il atteigne 15 \$ d'ici 2021, l'indexation de ce dernier à l'Indice du prix à la consommation après 2021, l'adoption d'une approche préventive à l'application de la *Loi* et la mise en œuvre d'une série de modifications pour épauler les salariées et salariés vulnérables, en particulier les femmes qui sont touchées de manière disproportionnée par l'augmentation de la fréquence du travail précaire et par les faibles revenus.

Pour faciliter la consultation, nous avons regroupé nos recommandations dans les deux pages suivantes. Nous suivrons avec intérêt les décisions que prendra le gouvernement concernant ses enjeux.

Nos recommandations

1. Inclure dans la *Loi sur les normes de travail* le concept d'équité salariale, soit « un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable », et exiger d'un employeur ou d'une employeuse qu'ils évaluent les postes occupés principalement par les femmes et les rémunèrent selon leur valeur relative par rapport aux emplois occupés majoritairement par les hommes en se fondant sur les compétences, les attributions, l'effort exigé et les conditions de travail.
2. Hausser le salaire horaire minimum pour qu'il atteigne 15 \$ d'ici le mois d'avril 2021, le fixer en fonction de l'Indice du prix à la consommation au Nouveau-Brunswick dès 2022 et, en cas de déflation, le maintenir au dernier taux accordé aux salariées et salariés.
3. Pour assurer le respect de la *Loi*, i) adopter une approche préventive permettant la surveillance d'une employeuse ou employeur, et ce, même en l'absence de plaintes, ii) contraindre la partie patronale à afficher l'article 28, qui porte sur les licenciements abusifs et d'autres actions inéquitable de l'employeur, iii) appliquer vigoureusement les dispositions de cet article.
4. Abroger l'exclusion d'une employeuse ou d'un employeur de « personnes travaillant dans sa maison privée ou autour de celle-ci » dans la définition du terme « employeur » pour que la *Loi sur les normes d'emploi* prévoie la protection des travailleuses et travailleurs domestiques.
5. Modifier la définition du terme « salarié » contenue dans la *Loi sur les normes d'emploi* afin de clarifier le processus pour déterminer l'existence ou non d'une relation d'emploi. La nouvelle définition serait fondée sur les critères de la common law ainsi que sur des pratiques exemplaires en vigueur ailleurs au pays; élargir la définition du terme « salarié » afin d'inclure les « entrepreneurs dépendants »; adopter une approche préventive, soit d'établir une présomption de statut de salariée.
6. Inclure « travail domestique communautaire occasionnel » dans la *Loi sur les normes de travail*.
7. Exiger une évaluation des postes de prestation de services et les rémunérer selon les normes de l'équité salariale.
8. Modifier la *Loi sur les normes d'emploi* afin d'étoffer la définition du terme « heures de travail » c'est-à-dire de préciser que les périodes durant lesquelles une salariée doit être à la disposition de l'employeur, notamment les quarts de nuit et le temps où l'employée peut dormir, sont considérés comme des heures de travail.
9. Établir des normes minimales concernant l'hébergement fourni par l'employeuse comme le souligne le document de discussion La couverture en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

10. Abroger l'article 5 afin d'offrir la protection de la *Loi* à tous les employés et employés agricoles, notamment d'inclure (plutôt que d'exclure) les travailleuses qui entretiennent une relation familiale étroite avec leur employeur au sens de la *Loi*.
11. Accorder un demi-jour de congé de maladie payé par mois, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année pour tout salarié ou toute salariée ayant offert 90 jours de service rémunéré chez le même employeur. Le nombre de jours de congé de maladie ne serait pas cumulatif.
12. Payer un salaire horaire majoré de 50 % pour les heures que travaille l'employée en sus de la durée normale du travail.
13. Permettre à l'employée de se prévaloir d'un congé compensatoire – plutôt que d'une rémunération en espèces – d'une durée équivalente à une heure et demie de congé par heure supplémentaire de travail, moyennant une entente par écrit conclue avant qu'elle ne travaille les heures supplémentaires.
14. Exiger d'une employeuse imposant le port de l'uniforme qu'elle le fournisse gratuitement à personne payée au salaire minimum; qu'elle veille à ce que les coûts associés au nettoyage de l'uniforme ne puissent réduire le salaire en deçà du salaire minimum; et qu'elle assume les coûts d'achat et de nettoyage des uniformes ornés d'un logo.
15. Faute de préavis d'une mise à pied, exiger de l'employeur qu'il verse à l'employée une somme égale à la rémunération *et aux avantages sociaux* que cette dernière aurait gagnés pendant le délai de préavis.
16. Exiger d'une employeuse qu'elle donne au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail un préavis de 30 jours avant un licenciement collectif et exiger du ministre qu'il établisse un comité mixte de planification regroupant l'employeuse, les représentants des employés et employées et les représentants syndicaux (s'il y a lieu) afin d'élaborer un programme de transition pour le personnel.
17. Exiger d'une employeuse qu'elle paie une employée ayant travaillé au moins 12 mois consécutifs une indemnité de départ équivalente à deux (2) jours de salaire pour chaque année de service ou à cinq (5) jours de salaire, si ce montant est plus élevé.
18. Ajouter un jour férié en février.