

La Loi sur les normes du travail EN BREF





500, boul. Gouin Est, bureau 207
Montréal (Québec) H2S 2T1
(station de métro Henri-Bourassa)
(514) 270-7878

www.aubasdelechelle.ca

Un organisme financé par CENTRAIDE



Au bas de l'échelle est un groupe d'éducation populaire. Nous publions divers documents d'information, d'analyse et de vulgarisation sur les droits au travail et nous offrons différents services d'information et de formation sur la *Loi sur les normes du travail*: un service d'information téléphonique, des sessions de formation, des séances collectives d'information sur la médiation, etc.

Au bas de l'échelle mène aussi des dossiers de recherche et d'action pour la défense et l'amélioration des droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués, particulièrement en ce qui concerne la *Loi sur les normes du travail*.

MISE EN GARDE

Les textes de ce document ne sont qu'une vulgarisation des textes de loi. Ils ne présentent pas toutes les exceptions ou exclusions prévues dans les lois. Il est préférable, avant de poser quelque geste que ce soit, de contacter *Au bas de l'échelle*, la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* ou un.e avocat.e spécialisé.e en droit du travail. Il faut noter également que les lois ou les règlements peuvent être modifiés en tout temps par le gouvernement du Québec. Les informations contenues dans ce document sont à jour, au meilleur de notre connaissance, à compter du 1^{er} mai 2024.

REMERCIEMENTS

La réimpression de ce document a été rendue possible grâce au soutien financier du *Fonds de solidarité (FTQ)*.



Table des matières

	Vive la syndicalisation!	2
1	- LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)	3
	Qui est couvert par la <i>Loi sur les normes du travail</i>?	3
	Le salaire et la paye	3
	<i>Le salaire minimum</i>	3
	<i>La personne salariée à pourboire</i>	4
	<i>La paye</i>	5
	<i>Les déductions ou les demandes de remboursement illégales</i>	6
	La durée du travail	7
	<i>La semaine normale de travail</i>	7
	<i>Le refus de faire des heures supplémentaires ou le droit de refuser de travailler</i>	8
	<i>La présence au travail (retards, pause, repas, réunions, etc.)</i>	8
	Les congés	9
	<i>Les congés fériés</i>	9
	<i>Le congé de maladie</i>	10
	<i>Les vacances (ou le congé annuel)</i>	11
	Les congés pour raisons familiales ou parentales	14
	Les prestations de l'assurance parentale	14
	Le harcèlement psychologique et sexuel	15
	La fin du contrat de travail	16
	Les recours prévus dans la loi	17
	<i>Les plaintes pécuniaires et administratives</i>	17
	<i>Les plaintes contre une pratique interdite</i>	18
	<i>Les plaintes contre un congédiement injuste</i>	19
	<i>Diverses autres stratégies pour faire respecter la loi</i>	19
2	- DIVERSES AUTRES LOIS	23
	TESTEZ VOTRE CONNAISSANCE DE LA LOI	24
	RESSOURCES	25

Vive la syndicalisation!

La mission d'*Au bas de l'échelle* est de défendre les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Ça ne veut pas dire qu'il est contre la syndicalisation.

Bien au contraire!

Nous croyons qu'une des meilleures façons d'améliorer ses conditions de travail, c'est encore de se regrouper et de se donner un syndicat. Il y a beaucoup d'avantages à se syndiquer. En effet, les personnes syndiquées ont généralement:

- un plus grand pouvoir de négociation;
- plus de respect et de justice pour le choix des horaires, des vacances, des promotions, etc.;
- des salaires généralement plus élevés : En 2022 au Québec, le salaire moyen des personnes syndiquées était de 34,47 \$ l'heure contre 30,87 \$ l'heure pour les personnes non syndiquées, soit 3,60 \$ l'heure de plus pour les personnes syndiquées. (Source : Statistique Canada, 2022);
- 2 à 3 fois plus souvent droit à des régimes d'avantages sociaux (ex : assurances collectives, régimes de pension).

Quand ce n'est pas possible de se syndiquer, comme c'est souvent le cas dans de très petites entreprises, il ne reste que la **Loi sur les normes du travail** pour assurer des conditions minimales d'emploi.



1 - La Loi sur les normes du travail (LNT)

QUI EST COUVERT PAR LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ?

Le « droit de gérance » de l'employeur est limité par des **lois d'ordre public**, ce qui veut dire que tout le monde doit respecter ces lois. Celles-ci s'appliquent même si vous avez accepté verbalement ou par écrit des conditions de travail en dessous de ce que ces lois prévoient.

La **Loi sur les normes du travail (LNT)** est une loi d'ordre public qui fixe des normes minimales du travail. L'organisme chargé de surveiller son application est la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)*.

Toute personne, syndiquée ou non, qui travaille pour un employeur en échange d'un salaire ici au Québec est couverte par la LNT. Il y a cependant des exceptions, comme le travailleur ou la travailleuse autonome.

LE SALAIRE ET LA PAYE

LE SALAIRE MINIMUM

Tout travail doit être payé au moins au taux du salaire minimum.

- **taux général:** 15,75 \$ l'heure au 1^{er} mai 2024
- **taux pour les personnes salariées à pourboire:** 12,60 \$ l'heure au 1^{er} mai 2024

LE TRAVAIL AUTONOME

Attention! Ce n'est pas parce que l'employeur dit que vous êtes un travailleur ou une travailleuse autonome que vous l'êtes véritablement. Une personne dite «contractuelle» est souvent en réalité une personne salariée selon la LNT. Tout dépend du lien de subordination que vous avez avec l'employeur.

Si vous n'avez qu'un.e ou deux «client.e.s» pour lequel.le.s vous travaillez, que ces client.e.s ont le contrôle de la façon dont vous remplissez vos mandats, et que vous en dépendez économiquement, vous pourriez être une personne salariée et ces «client.e.s» être en réalité des employeurs. Ce peut être le cas même si vous travaillez à la maison, que vous fournissez l'équipement et le matériel et que vous aviez donné votre accord pour être une travailleuse ou un travailleur autonome.

Vous pourriez alors déposer une plainte pour réclamer ce qui vous est dû et que l'employeur n'a pas versé (indemnité de congés fériés, paye de vacances).

Actuellement, le taux général du salaire minimum est trop bas et il ne permet pas de vivre au-dessus du seuil de la pauvreté.

Notez que les gardien.nes d'enfant ont droit au taux général du salaire minimum, sauf celles et ceux qui ne le sont que de manière ponctuelle (un soir de temps en temps).

LA PERSONNE SALARIÉE À POURBOIRE

Pour être considérée comme une personne salariée à pourboire selon la loi, il faut remplir deux conditions. **Premièrement**, vous devez recevoir **habituellement** des pourboires. Il faut donc vérifier s'il est d'usage, dans votre emploi, de recevoir des pourboires, **même si vous n'en recevez que très peu et de manière irrégulière.**

Deuxièmement, vous devez travailler dans l'un ou l'autre des endroits suivants:

- un restaurant, **sauf** ceux où les client.e.s commandent ou choisissent les produits à un comptoir de service et paient avant de manger (*fast food, cafétéria*) ;
- une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur;
- un hôtel ou une auberge, y compris un établissement de camping;
- un local où des boissons alcooliques sont vendues pour consommation sur place, par exemple un bar ou un café.

TYPES D'EMPLOIS SALARIÉS OÙ ON REÇOIT DES POURBOIRES	Types d'emplois qui donnent droit au moins au taux général du salaire minimum	Types d'emplois qui donnent droit au moins au taux des personnes à pourboire
Serveuse ou serveur aux tables		X
Pompiste	X	
Livreur ou livreuse de pizza		X
Livreur ou livreuse de fleurs	X	
Barmaid ou barman		X
Caissier ou caissière de restaurant	X	
Serveur.euse au comptoir dans un <i>fast food</i>	X	

Le pourboire appartient en propre à la personne salariée. De plus, l'employeur ne peut pas exiger le paiement des frais liés à l'utilisation d'une **carte de crédit** et le déduire des pourboires dus.

Période de paye

L'employeur doit vous remettre votre paye dans un délai de **16 jours maximum**, sauf pour la première paye qui peut être remise au bout d'un mois.

Il y a des exceptions (ex : les cadres, certaines travailleuses ou travailleurs dépendants dits « à contrat »).

Tout ce qui ne fait pas partie du paiement régulier peut être payé lors de la prochaine paye, comme les heures supplémentaires et les primes.

**PATRON, JE SUIS
CAPABLE DE RAMASSER
LE POURBOIRE...**



Carnet de bord

Il est très utile d'écrire chaque jour les heures travaillées, les commissions et les pourboires gagnés dans un carnet de bord que

vous conservez précieusement. Si vous faites des heures supplémentaires, inscrivez les raisons et le nom des personnes qui peuvent témoigner que vous les avez effectivement travaillées. Cette information peut aussi être utile aux personnes qui ont des horaires de travail irréguliers. Vous pourrez ainsi vérifier si votre bulletin de paye est exact et complet et vous pourrez utiliser ce carnet comme preuve si vous devez réclamer des sommes dues. Vous pouvez inscrire vos heures de travail chaque jour sur l'agenda électronique « maPaye » disponible sur le site Internet de la CNESST.

LA PAYE

Le bulletin de paye

En plus de votre salaire, votre employeur doit vous remettre un bulletin de paye qui vous permet **de comprendre et de vérifier tous les calculs qui ont servi à déterminer votre salaire.** Toutes les sommes soustraites de votre salaire brut et la raison de ces déductions doivent donc y être inscrites.

Vous pouvez consulter un exemple de bulletin de paye sur le site Internet de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) : www.cnesst.gouv.qc.ca.

LES DÉDUCTIONS OU LES DEMANDES DE REMBOURSEMENT ILLÉGALES

Toute déduction autre que celle prévue par une loi ou que vous n'avez pas approuvée par écrit est illégale. Cet écrit doit spécifier la raison de la déduction. De plus, le consentement peut être annulé par la suite, par écrit également, sauf pour les cotisations au régime privé de retraite et pour les assurances collectives.

La plupart de ces déductions illégales portent sur :

- le paiement d'uniformes, de vêtements particuliers, de matériel ou d'équipement obligatoires;
- le remboursement de divers frais liés aux opérations.

Le paiement d'uniformes, de vêtements particuliers, de matériel ou d'équipement (ou matières premières) obligatoires:

- **Pour les personnes payées au taux général du salaire minimum**, l'employeur est tenu de les fournir gratuitement. Il ne peut pas non plus exiger une somme d'argent pour leur usage ou leur entretien.
- **Pour les autres**, l'employeur ne peut exiger une somme d'argent pour leur achat, leur usage ou leur entretien qui aurait pour effet que la travailleuse ou le travailleur reçoive moins que le taux général du salaire minimum.
- **Pour les personnes salariées au pourboire**, c'est la même chose. Elles ne doivent pas recevoir moins que le **taux général**, sauf que le salaire est calculé avec les pourboires déclarés.
- S'il s'agit d'un vêtement **qui identifie la personne comme étant salariée d'une entreprise en particulier**, il doit être fourni gratuitement à tout le monde (ex: un vêtement qui présente le logo ou le nom de l'établissement).
- L'employeur ne peut exiger d'une personne salariée **l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce**.



Le remboursement de divers frais reliés aux opérations:

Exemples: vaisselle cassée, bris d'équipement, perte d'inventaire, déficits de caisse (si l'employé.e ne contrôle pas totalement sa caisse), chèques sans fonds.

L'employeur n'a pas le droit d'en demander le remboursement, encore moins de les déduire directement sur la paye. Vous pouvez alors déposer une plainte pour réclamer la partie du salaire qui a été déduite, même si on y avait consenti par écrit.

LA DURÉE DU TRAVAIL

LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

La semaine normale de travail détermine le moment à partir duquel l'employeur doit commencer à vous payer chaque heure travaillée au moins une fois et demie votre taux horaire habituel (salaire horaire X 1,5).

Au Québec, la semaine normale est de **40 heures**. Cela veut dire que si vous travaillez habituellement 35 heures par semaine, l'employeur n'est pas obligé de payer les heures supplémentaires à temps et demi dès la 36^e heure travaillée, mais il doit vous payer ces heures au moins au taux régulier jusqu'à ce que vous dépassiez 40 heures. Après 40 heures, il doit vous payer au moins à temps et demi.

La semaine normale de 40 heures ne

s'applique pas aux cadres. L'employeur n'est donc pas obligé de leur payer les heures supplémentaires à temps et demi après 40 heures.

Il n'y a pas de journée normale de travail prévue par la loi.

Les heures supplémentaires peuvent être reprises en temps ou payées en argent sur entente entre l'employeur et vous. Par contre, l'employeur ne peut vous obliger à reprendre ces heures en temps. Si vous acceptez de les reprendre en temps, il devra calculer le temps à reprendre à temps et demi, ce qui veut dire qu'il devra multiplier les heures supplémentaires par 1,5.

Il est interdit d'étaler les heures sur d'autres semaines dans le but d'éviter de payer temps et demi pour les heures supplémentaires, sauf avec votre accord et selon certaines conditions.

Attention! Les heures supplémentaires se font à la demande de l'employeur ou, à tout le moins, à sa connaissance sinon l'employeur pourrait refuser de les payer.

Exemple: Vous avez travaillé 48 heures pendant la semaine. Vous êtes payé 16\$ de l'heure. Voici ce que l'employeur vous doit:

40 heures x 16\$	640\$
<u>8 heures x 24\$</u> (Taux régulier x 1,5)	<u>+192\$</u>
Total	832\$

Si vous acceptez de reprendre vos heures supplémentaires en temps, il doit vous accorder 8 heures x 1,5 donc 12 heures de congés payés au taux régulier.

LE REFUS DE FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES OU LE DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER

D'abord, vous pouvez refuser de travailler pour trois raisons :

1. Vous pouvez refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail à cause d'**obligations parentales ou familiales** vis-à-vis un parent, tel que défini par la *Loi sur les normes du travail* (LNT). La LNT définit comme « parent » de la personne salariée : son/sa conjoint.e ainsi que l'enfant, la mère, le père, la sœur, le frère ou les grands-parents de la personne salariée ou de son/sa conjoint.e. La définition inclut également les conjoint.e.s de ces personnes, leurs enfants et les conjoint.e.s de leurs enfants. Le terme « parent » reconnaît aussi la personne pour qui la personne salariée agit à titre de proche aidant tel qu'attesté par un professionnel de la santé, la personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son/sa conjoint.e, un enfant pour lequel la personne salariée ou son/sa conjoint.e a agi ou agit comme famille d'accueil, le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son/sa conjoint.e et toute personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son/sa conjoint.e comme mandataire.
2. Vous pouvez refuser après six jours consécutifs de travail puisque vous avez droit à 32 heures minimum de repos.
3. Vous pouvez refuser si vous avez des motifs raisonnables de croire que ce serait dangereux pour votre santé ou votre sécurité ou celles de vos collègues, par exemple, si on travaille un nombre excessif d'heures (*Loi sur la santé et la sécurité du travail*).

Vous pouvez aussi refuser de travailler après un certain nombre d'heures chaque jour. Il y a trois situations possibles :

1. Si vous avez un **horaire stable**, vous pouvez refuser de travailler **plus de 2 heures** au-delà de ses heures habituelles et quotidiennes de travail.
2. Si on travaille déjà de **longues heures**, vous pouvez refuser de travailler **plus de 14 heures** par période de 24 heures.
3. Si vous avez un **horaire variable ou brisé**, vous pouvez refuser de travailler **plus de 12 heures** par période de 24 heures.

Vous pouvez aussi refuser de travailler après un certain nombre d'heures chaque semaine. En effet, quel que soit le type d'horaire, **vous pouvez refuser de travailler plus de 50 heures par semaine**

Droit de refuser de travailler

Enfin, vous pouvez refuser de travailler si votre horaire n'est pas connu 5 jours à l'avance. Attention, cela n'équivaut pas à une obligation de l'employeur de remettre l'horaire cinq jours à l'avance et il y a des exceptions par exemple, dans le cas du travail agricole ou un travail dont la nature exige que l'on demeure en disponibilité.

LA PRÉSENCE AU TRAVAIL

Les retards au travail

L'employeur ne peut vous forcer à travailler sans être payé. Par exemple, si j'arrive 15 minutes en retard au travail, le patron ne peut pas retenir 30 minutes de salaire sur ma paye et m'obliger à travailler pendant les 15 minutes non payées. Par contre, rien dans la loi ne vous donne le droit d'arriver en retard!

La pause café

Elle n'est pas obligatoire, mais si l'employeur la donne, il doit la payer.

Période de repas

Après cinq heures consécutives de travail, vous avez droit à une demi-heure non payée pour manger.

Si l'employeur exige que vous restiez disponible sur les lieux du travail (il a le droit!), la demi-heure doit être payée.

Les réunions, les périodes d'essai ou de formation et le temps des déplacements

Ils doivent être payés (au moins au salaire minimum) lorsqu'ils sont exigés par l'employeur. Cela ne comprend pas le temps nécessaire pour se rendre au lieu habituel de travail.

Lorsque l'employeur vous demande de vous déplacer ou de suivre une formation, il doit vous rembourser les frais que cela occasionne. Les frais doivent être raisonnables.

Le temps d'attente

Si votre employeur vous oblige à attendre et à rester disponible sur les lieux du travail, il doit alors vous payer pour ce temps d'attente.

L'indemnité de présence au travail

Si l'employeur vous demande de vous présenter au travail pour accomplir une tâche qui prend habituellement au moins trois heures, mais que vous travaillez moins de trois heures consécutives, vous avez droit à une indemnité de présence minimale de trois heures payées au taux horaire habituel. Cette norme ne s'applique pas

si l'arrêt de travail est dû à un événement extérieur et imprévisible (ex : panne d'électricité provenant de l'extérieur, incendie).

LES CONGÉS

LES CONGÉS FÉRIÉS

La LNT oblige votre employeur à vous accorder huit (8) jours de congés fériés:

- le 1^{er} janvier (jour de l'An)
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- le lundi qui précède le 25 mai (journée nationale des Patriotes)
- le 24 juin (fête nationale du Québec ou Saint-Jean-Baptiste). Si le congé tombe un dimanche, il sera reporté au lundi 25 juin pour les personnes qui ne travaillent habituellement pas le dimanche.
- le 1^{er} juillet, ou le 2 juillet si le 1^{er} juillet est un dimanche (fête du Canada)
- le premier lundi de septembre (fête du Travail)
- le deuxième lundi d'octobre (Action de grâces)
- le 25 décembre (Noël).

Condition

Pour avoir droit à ces congés fériés, il ne faut pas s'être absenté **sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable** le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé. Le **jour ouvrable** est celui de la personne salariée, c'est-à-dire une journée normalement prévue à son horaire.

Cette condition ne s'applique pas au congé du 24 juin.

Exemple : Vous travaillez normalement les jeudis, vendredis et samedis (voir les dates soulignées).

FÊTE DU TRAVAIL - 2 septembre 2024

D	L	Ma	Me	J	V	S
1	2	3	4	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>7</u>
						<u>31</u>

Vous ne devez donc pas vous absenter sans raison valable le samedi 31 août ou le jeudi 5 septembre.

L'employeur peut choisir entre verser l'indemnité de jour férié ou accorder un congé compensatoire si le jour férié ne coïncide pas avec une journée normalement travaillée.

Si vous remplissez cette seule condition, vous aurez droit à une **indemnité de congé** égale à 1/20 du salaire gagné au cours des **quatre** semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Le salaire gagné comprend les pourboires déclarés.

Le calcul est différent si vous êtes payé en tout ou en partie à **commission**.

La semaine complète de paye est la semaine couverte par la période de paye. Une période de paye peut s'étendre du samedi au vendredi, du vendredi au jeudi, etc.

Exemple: Votre salaire est de 16\$ l'heure et vous travaillez 28 heures par semaine pendant les 4 semaines précédant la semaine de la fête du Travail. Vous aurez donc droit à une indemnité de congé égale à:
 $28 \text{ heures} \times 16\$ = 448\$$
 $448\$ \times 4 \text{ semaines} = 1\,792\$$ divisé par 20 = 89,60\$

Si vous travaillez un jour de congé férié

L'employeur peut alors:

a) ajouter cette indemnité à votre paye

ou

b) vous donner un **congé compensatoire** (un jour chômé payé au montant de cette indemnité) dans les trois semaines précédant ou suivant le congé férié.

Si le congé tombe un jour où vous ne travaillez pas habituellement, vous avez droit à une indemnité de congé mais pas à un congé compensatoire.

Dans le cas de la **fête nationale du Québec**, ce congé compensatoire doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé. L'employeur peut aussi accorder ce congé compensatoire si la fête nationale tombe un jour non ouvrable pour vous.

LE CONGÉ DE MALADIE

Vous avez le droit de vous absenter pour cause de maladie ou d'accident pendant une période d'**au plus 26 semaines** sur une période de 12 mois. Vous pouvez vous absenter jusqu'à deux ans si vous devenez incapable d'occuper votre poste après avoir été victime d'un acte criminel. À votre retour au travail, l'employeur doit vous réintégrer au poste habituel avec les mêmes avantages auxquels vous auriez eu droit si vous n'aviez pas dû vous absenter.

Pour avoir droit à cette protection, vous devez aviser votre employeur le plus tôt possible.

La loi prévoit qu'après 3 mois de service continu, une personne salariée peut

bénéficiaire de deux jours de congé payé par année en raison d'une maladie.

Ces deux jours sont jumelés aux deux jours de congé payé prévus pour obligations familiales ou parentales, ils ne s'additionnent pas.

Vérifiez si vous avez droit à des prestations d'assurance salaire ou si vous pouvez obtenir des prestations spéciales pour maladie grâce à l'assurance-emploi. Ces prestations peuvent couvrir une période maximale de 26 semaines.

Si votre maladie ou votre accident est relié au travail, vous devriez faire une réclamation à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) - division santé et sécurité.

Le **service continu** est la période pendant laquelle une personne salariée est à l'emploi d'un même employeur. La période se calcule en jours de calendrier, plutôt qu'en jours travaillés, à partir de la date d'embauche. Exemple : Vous avez commencé à travailler le 1^{er} juin 2022. Si vous êtes toujours à l'emploi du même employeur le 1^{er} juin 2024, vous aurez atteint deux ans de service continu et ce, même si vous avez été mis à pied pendant trois mois au cours de cette période (voir la définition de « mise à pied » dans « La fin du contrat de travail »).

LES VACANCES (OU LE CONGÉ ANNUEL)

La LNT vous donne droit à des vacances dont la durée est calculée selon le service continu que vous avez atteint **avant la fin de l'année de référence**.

L'**année de référence** est une période de 12 mois consécutifs fixée par l'employeur ou à défaut, du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

Moins d'un an de service continu : Vous avez droit à un jour ouvrable de vacances payées par mois de service accumulé durant l'année de référence, jusqu'à un maximum de 2 semaines continues.

Un an à 3 ans de service continu : Vous avez droit à 2 semaines continues payées selon 4 % du salaire brut gagné pendant l'année de référence, plus la possibilité de rajouter une troisième semaine de vacances sans salaire.

3 ans de service et plus : Vous avez droit à 3 semaines continues payées selon 6 % du salaire brut gagné pendant l'année de référence.

Exemple : Vous avez commencé à travailler le 31 janvier 2023. L'année de référence fixée par votre employeur est du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante. Vous aurez donc droit à au moins deux jours de vacances entre le 1^{er} avril 2023 et le 31 mars 2024. Si vous êtes toujours à l'emploi le 31 mars 2024, vous aurez alors droit à au moins deux semaines de vacances payées entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

Date des vacances

C'est l'employeur qui décide de la date des vacances. Il doit vous prévenir au moins quatre semaines à l'avance. Il doit également vous donner votre paye de vacances en un seul versement avant votre départ.

PRINCIPAUX CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES

	Congé de maternité	Congé de paternité	Congé parental
Événement	Grossesse ou interruption de grossesse si elle a lieu à compter de la 20 ^e semaine de grossesse	Naissance de son enfant	Naissance ou adoption d'un enfant
Pour qui	La personne enceinte	Le père ou la conjointe de la mère biologique ²	La mère et le père ² ou les personnes qui adoptent un enfant
Durée du congé	18 semaines continues, ou plus si l'employeur y consent	5 semaines	65 semaines continues pour chacun des parents
Salaire	Sans salaire ³	Sans salaire ³	Sans salaire ³
Prestations de l'assurance parentale (ou de l'assurance emploi)¹	Prestations de maternité	Prestations de paternité	Prestations parentales ou d'adoption pour la mère ou le père ² ou divisées entre les deux
Période pendant laquelle le congé peut prendre	<ul style="list-style-type: none"> • Début au plus tôt 16 semaines avant l'accouchement • Fin au plus tard 20 semaines après la semaine de l'accouchement⁴ 	<ul style="list-style-type: none"> • Début au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant • Fin au plus tard 78 semaines après la semaine de la naissance 	<ul style="list-style-type: none"> • Début au plus tôt la semaine de la naissance ou la semaine de l'adoption ou du départ pour se rendre à l'extérieur • Fin au plus tard 78 semaines après la naissance ou l'adoption⁴
Conditions pour y avoir droit (Avis à l'employeur et autres conditions)	Avis écrit au plus tard 3 semaines avant le début du congé, avec les dates de départ et de retour et avec une attestation de grossesse indiquant la date prévue pour l'accouchement ⁴	Avis écrit au plus tard 3 semaines avant le début du congé, avec les dates de départ et de retour. Ce délai peut être moindre si l'enfant naît avant la date prévue.	Avis au plus tard 3 semaines avant le début du congé, avec les dates de départ et de retour ⁴
Exceptions ou particularités	Possibilité de revenir avant la date prévue si vous donnez un nouvel avis écrit 3 semaines avant la nouvelle date de retour ⁴	Possibilité de revenir avant la date prévue si vous donnez un nouvel avis écrit 3 semaines avant la nouvelle date de retour ⁴	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de revenir avant la date prévue si vous donnez un nouvel avis écrit 3 semaines avant la nouvelle date de retour • Possibilité de reprendre son travail à temps partiel ou de façon intermittente pendant le congé, si l'employeur dit oui⁴

1- Il faut être admissible à l'assurance parentale (voir les prestations de l'assurance parentale) ou à l'assurance-emploi, selon le cas.

2- Un enfant né par procréation assistée pendant l'union civile de deux femmes est présumé avoir pour autre parent la conjointe de la mère biologique (art. 538.3 du *Code civil du Québec*). Dans ce cas, ou dans le cas où la conjointe est reconnue sur l'acte de naissance, la conjointe de la mère a droit au congé.

3- Vérifiez auprès de votre employeur si vous avez droit à des congés payés au-delà des deux journées prévues par la LNT, à une assurance invalidité, à des prestations supplémentaires ou à des indemnités complémentaires au *Régime québécois d'assurance parentale*. Les deux jours de congé payé pour obligations familiales ou parentales sont jumelés à ceux pour maladie, ils ne s'additionnent pas. Notez qu'il existe également un congé de naissance ou d'adoption d'une durée maximale de 5 jours, fractionnables en journées, dont deux jours sont payés. Ce congé est offert aux parents à l'occasion d'une interruption de grossesse qui a lieu à compter de la 20^e semaine de grossesse. Ce congé doit être pris au plus tard 15 jours après l'arrivée de l'enfant à la maison ou après l'interruption de grossesse.

PRINCIPAUX CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES

	Congé pour obligations parentales ou familiales	Congé pour maladie d'un enfant ou d'un proche
Événement	Congé pour obligations parentales reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation ou congé en raison de l'état de santé d'un proche	Congé lorsque sa présence est nécessaire en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave d'un enfant ou d'un proche
Pour qui	Parent = Conjoint.e ⁵ , mère, père, sœur, frère, grands-parents du salarié ou du conjoint de celui-ci ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants et la personne pour qui la personne salariée agit à titre de proche-aidant tel qu'attesté par un professionnel de la santé. Sont inclus également la personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil, pour la personne salariée ou son/sa conjoint.e, le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son/sa conjoint.e et toute personne inapte ayant désignée la personne salariée ou son/sa conjoint.e comme mandataire	Parent = Conjoint.e ⁵ , mère, père, sœur, frère, grands-parents du salarié ou du conjoint de celui-ci ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants et la personne pour qui la personne salariée agit à titre de proche-aidant tel qu'attesté par un professionnel de la santé. Sont inclus également la personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil, pour la personne salariée ou son/sa conjoint.e, le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son/sa conjoint.e et toute personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son/sa conjoint.e comme mandataire
Durée du congé	10 jours. Ce congé peut être fractionné en journées (deux jours seront payés (voir certaines conditions))	Au plus 16 semaines (continues ou non) ou 36 semaines pour un enfant mineur
Salaire	2 journées d'absence rémunérées après 3 mois de service continu ³	2 journées d'absence rémunérées après 3 mois de service continu ³
Prestations de l'assurance emploi¹	Ne s'applique pas	Possibilité de prestations de compassion de 26 semaines de l'assurance emploi, divisible entre les aidant.e.s (Renseignez-vous auprès de Service Canada)
Période pendant laquelle vous pouvez prendre le congé	Période de 12 mois qui se compte à partir de la première absence	Période de 12 mois qui se compte à partir de la première absence
Conditions pour y avoir droit (avis à l'employeur et autres conditions)	<ul style="list-style-type: none"> • Aviser l'employeur le plus tôt possible • Prendre les moyens raisonnables pour en limiter la prise et la durée 	Aviser l'employeur le plus tôt possible et pouvoir fournir sur demande un document qui justifie l'absence
Circonstances particulières	Un jour peut aussi être fractionné si l'employeur est d'accord	Possibilité de prolongation en raison d'une maladie mortelle, d'un acte criminel ou d'une disparition visant un enfant mineur ou d'un décès suite à un acte criminel ou un suicide d'un.e conjoint.e ou d'un enfant

4- D'autres particularités s'appliquent (prolongation, suspension, fractionnement, changement des dates de départ ou de retour) si la santé du bébé ou de la mère l'exige ou s'il y a une interruption de grossesse avant la 20^e semaine de grossesse.

5- Les lois visées par ce tableau reconnaissent les conjoints de même sexe.

LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

CONGÉ DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

La loi prévoit aussi un congé de naissance ou d'adoption d'une durée maximale de 5 jours ouvrables dont deux jours sont payés. Ces 5 jours de congé peuvent être pris un jour à la fois. Ce congé est offert à la mère et au père ou à la conjointe de la mère biologique ainsi qu'à la salariée qui subit une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse.

Il doit être pris au plus tard 15 jours après l'arrivée de l'enfant à la maison ou après l'interruption de grossesse.

La protection de votre emploi pendant les congés

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) vous donne le droit de vous absenter pendant un certain temps à l'occasion de ces divers événements familiaux ou parentaux. L'employeur n'est malheureusement pas obligé de vous donner un salaire pendant cette période, sauf pour le congé de naissance ou d'adoption dont il vient d'être question et pour les 2 journées d'absence rémunérées après 3 mois de service continu en cas de maladie ou d'obligations familiales.

La LNT ne fait que protéger votre droit de revenir au travail au même poste avec tous les avantages auxquels vous auriez eu droit si vous n'aviez pas dû vous absenter, comme c'est le cas pour

le congé de maladie. Il existe cependant des prestations d'assurance parentale pour compenser une partie du salaire perdu pendant certains congés.

CONGÉ POUR UN MARIAGE OU UN DÉCÈS

Vous pouvez vous absenter du travail **une journée, avec salaire**, le jour de votre **mariage**. Vous pouvez aussi vous absenter une journée, sans salaire, le jour du mariage de votre enfant ou de celui de votre conjoint.e, de votre mère, père, sœur ou frère.

Vous pouvez vous absenter du travail **deux jours, avec salaire**, et trois jours sans salaire à l'occasion du **décès** de votre conjoint.e, de votre enfant ou de celui de votre conjoint.e, de votre mère, père, sœur ou frère. D'autres congés non payés pour décès sont prévus dans la loi. Informez-vous !

LES PRESTATIONS DE L'ASSURANCE PARENTALE

Le *Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)* offre des prestations de maternité, de paternité et parentales aux travailleuses et aux travailleurs.

Conditions

Pour avoir droit aux prestations, il faut:

- avoir cotisé au *Régime québécois d'assurance parental*;
- avoir gagné un revenu assurable d'au moins 2 000 \$, généralement au cours des 52 dernières semaines;

LES DEUX TYPES DE RÉGIME

Types de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre de semaines de prestations	% du revenu brut hebdomadaire	Nombre de semaines de prestations	% du revenu brut hebdomadaire
Maternité	18 semaines	70%	15 semaines	75%
Paternité	5 semaines	70%	3 semaines	75%
Parentales*	7 semaines	70%	25 semaines	75%
	25 semaines	55%		
Adoption*	12 semaines	70%	28 semaines	75%
	25 semaines	55%		

* Il s'agit ici du total des prestations prévues pour les deux parents et elles peuvent donc être partagées entre les deux comme c'était le cas avec le régime fédéral d'assurance-emploi.

- résider au Québec au début de la période de prestations :
- avoir cessé de recevoir une rémunération ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de votre salaire hebdomadaire (par semaine) habituel.

Deux types de régime sont offerts:

- le **régime de base** offre des prestations pendant une période plus longue, mais avec un pourcentage du revenu hebdomadaire moyen plus bas ;
- le **régime particulier** offre des prestations pendant une période plus courte, mais avec un pourcentage du revenu hebdomadaire moyen plus élevé.

À partir du moment où vous choisissez l'un des deux types de régime, vous ne pouvez plus changer en cours de route. Le choix est donc déterminé par le premier des deux parents qui reçoit des prestations, souvent par la femme enceinte qui fait sa demande de prestations de maternité.

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SEXUEL

La LNT offre un recours contre le harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

La loi définit le harcèlement psychologique comme :

- une **conduite vexatoire** se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes **répétés**,
- qui sont **hostiles** ou **non désirés**,
- laquelle (conduite) **porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique** de la personne salariée,
- et qui entraîne, pour celle-ci, un **milieu de travail néfaste**.

La loi précise que les gestes à caractère sexuel peuvent être considérés comme faisant partie des conduites vexatoires.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique

si elle **porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu** pour la personne salariée.

Le harcèlement discriminatoire et le harcèlement sexuel font partie du harcèlement psychologique. Si vous subissez l'un de ces deux types de harcèlement, vous pourrez déposer deux plaintes : une à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)* dans un délai de deux ans de la dernière manifestation de harcèlement et une à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)* dans un délai de deux ans. Pour être considéré comme du harcèlement discriminatoire, le harcèlement doit être fait en raison d'un des motifs de discrimination interdits par la *Charte des droits et libertés de la personne* : race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale ou handicap. Quant au harcèlement sexuel, il a lieu quand quelqu'un cherche à obtenir des faveurs sexuelles d'une personne sans son consentement.

La loi spécifie aussi que toute personne salariée a droit à un milieu de travail sans harcèlement psychologique, ce qui entraîne une obligation pour l'employeur de prendre les moyens pour **prévenir et faire cesser** le harcèlement psychologique.

La plainte contre le harcèlement doit être déposée dans un **délai de 2 ans**



de la dernière manifestation d'une telle conduite. Le recours prévoit plusieurs mesures de réparation qui va de la **réintégration** au versement d'une **indemnité de départ** ou de **dommages et intérêts**.

Au bas de l'échelle offre un guide complet sur ce sujet. La CNESST produit également d'excellents outils de sensibilisation sur le harcèlement psychologique.

LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de mise à pied de plus de 6 mois, de licenciement ou de congédiement, l'employeur doit vous donner l'indemnité de vacances à laquelle vous avez droit (ce qu'on appelle aussi son 4% ou 6%) **et** il doit fournir un avis **écrit** de cessation d'emploi un certain temps avant la date de votre arrêt de travail. Ce délai est fixé par la loi et dépend du nombre d'années de service continu accumulées auprès de cet employeur.

Il existe 4 types de cessation d'emploi:

- **la démission**: le travailleur ou la travailleuse décide librement et volontairement de mettre fin à son contrat de travail;
- **la mise à pied**: arrêt temporaire du travail à la demande de l'employeur pour des motifs économiques ou administratifs au bout duquel on est rappelé au travail. Il n'y a pas de rupture du lien d'emploi;
- **le licenciement**: rupture définitive du lien d'emploi ou du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, pour des motifs économiques ou administratifs (restructuration, abolition de postes, difficultés financières, etc.);
- **le congédiement**: rupture définitive du lien d'emploi ou du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, pour incompetence ou pour des motifs disciplinaires (retards fréquents, insubordination, fraude, vol, etc.).

Si l'employeur ne vous prévient pas de la fin de votre emploi dans les délais prévus, il devra verser une indemnité équivalente au salaire que vous auriez reçu pendant la période manquante. L'employeur n'est pas obligé de vous donner ce préavis si vous avez moins de trois mois de service continu.

Notez que ce préavis est différent du relevé d'emploi que doit vous donner l'employeur pour vous permettre de faire une demande d'assurance-emploi.

DURÉE DU PRÉAVIS OU DE L'AVIS DE CESSATION D'EMPLOI

Durée du service continu	Durée du préavis
3 mois à un an	1 semaine
1 an à 5 ans	2 semaines
5 ans à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

Vous n'aurez pas droit à ce préavis si vous avez commis une faute **grave**, comme un vol ou une fraude, ou si le départ est dû à un événement de force majeure et imprévu, par exemple un incendie. La faillite de l'entreprise n'est pas considérée comme un événement de force majeure et imprévu.

LES RECOURS PRÉVUS DANS LA LOI

La LNT protège vos droits et vous pouvez exercer des recours en déposant des plaintes à la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) si l'employeur ne les respecte pas. La CNESST ne demande aucuns frais.

LES PLAINTES PÉCUNIAIRES ET ADMINISTRATIVES

Vous pouvez réclamer toutes sommes dues par votre employeur en déposant une plainte pécuniaire à la CNESST. Vous avez un **délai d'un an** pour le faire. Cela veut dire que si vous déposez une plainte le 1^{er} septembre 2024, cette plainte ne pourra couvrir que les sommes dues depuis le 1^{er} septembre 2023 et pas avant.

Si l'employeur ne respecte pas une obligation non monétaire (aucune somme d'argent n'est en jeu), vous pouvez déposer une plainte appelée « plainte administrative ». Ce serait le cas si, par exemple, votre employeur ne vous remet pas de bulletin de paye.

Si l'employeur refuse de payer, c'est la CNESST qui le poursuit devant les tribunaux civils.

Vous avez peur des représailles de l'employeur?

Sachez que l'employeur n'a pas le droit de vous congédier parce que vous avez exercé un recours selon la LNT (voir la section sur les plaintes contre une pratique interdite).

Sachez également que la loi prévoit que la CNESST ne doit pas dévoiler votre nom durant l'enquête sans votre consentement. **Votre plainte est donc confidentielle**, sauf si vous donnez la permission que votre identité soit dévoilée.

LES PLAINTES CONTRE UNE PRATIQUE INTERDITE

Il est interdit à votre employeur de vous congédier, vous déplacer, vous suspendre ou d'exercer des mesures disciplinaires ou des sanctions contre vous pour, entre autres, les raisons suivantes :

- parce que vous avez exercé un droit reconnu par la *Loi sur les normes du travail*;

- parce que vous avez participé à une enquête effectuée par la CNESST ou vous avez fourni des renseignements à la CNESST;
- parce que vous êtes enceinte;
- parce que vous avez refusé de faire du temps supplémentaire à cause d'obligations parentales ou familiales, après avoir pris les moyens raisonnables à votre disposition pour éviter de devoir quitter.



Vous avez droit à ces protections dès l'embauche. Si vous êtes victime d'une pratique interdite, vous pouvez déposer une plainte à la CNESST.

ATTENTION! Il y a des délais à respecter et il faut agir vite pour ne pas perdre ses droits. **Le délai est de 45 jours** à partir de la sanction, du congédiement ou de toutes autres représailles.

Exemples de pratiques interdites

1. Votre employeur ne vous a pas payé votre indemnité de congé férié ni dans la paye suivant le congé férié, ni dans la suivante. Vous lui en parlez. Il se fâche et décide de couper vos heures de travail.
2. Vous devez vous absenter pour maladie pendant deux semaines. Quoique vous ayez fourni un billet médical pour justifier cette absence, votre employeur vous congédie.
3. Vous prenez un congé de maternité suivi d'un congé parental. Vous avez avisé l'employeur dans les délais prévus. À la fin de votre congé parental, l'employeur refuse de vous reprendre sous prétexte qu'il vous a remplacé.

Dans tous ces cas, l'employeur n'a pas respecté la loi et vous pouvez déposer une plainte pour corriger la situation.

LES PLAINTES CONTRE UN CONGÉDIEMENT INJUSTE

Les travailleuses et les travailleurs qui ont deux ans de service continu sont protégés contre un congédiement injuste ou arbitraire. Cette protection couvre également les « congédiements déguisés », c'est-à-dire les mesures prises par un employeur **dans le seul but** de forcer une personne à son emploi à démissionner (ex: une baisse importante du salaire ou des heures de travail). Là encore, vous avez **45 jours** à partir du congédiement, ou de la baisse d'heures ou de salaire, pour déposer une plainte à la CNESST.

DIVERSES AUTRES STRATÉGIES POUR FAIRE RESPECTER LA LOI

Faire respecter la loi par son employeur n'est pas toujours facile, *Au bas de l'échelle* en est bien conscient. C'est pourquoi nous vous proposons ici diverses stratégies pour y arriver. Ce ne sont pas des recettes miracles. À vous de choisir laquelle ou lesquelles s'appliquent le mieux à votre situation.

1. S'informer sur ses droits : soyez certain.e que vous avez des droits avant d'en parler à votre employeur. Appelez *Au bas de l'échelle* ou la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* pour vous informer.

2. Vérifier auprès de collègues : vérifiez si vos collègues de travail ont le même problème ou si vous êtes la seule personne. Pour plus de sécurité, ne le faites qu'auprès des personnes en qui vous avez confiance.



3. Parler au patron : informez votre employeur sur les lois du travail. Certains employeurs sont de bonne foi, mais connaissent mal la *Loi sur les normes du travail*. Il suffit parfois de les informer, preuves à l'appui si possible. Référez-le au site Internet de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* ou donnez-lui un de leurs documents. Il en existe plusieurs et ils sont tous gratuits. Si vous craignez des représailles, utilisez plutôt la stratégie suivante.

4. Appeler à la CNESST et parler au patron après : appelez la CNESST pour leur expliquer le problème. Dites-leur que vous voulez en parler à l'employeur, mais que vous craignez des représailles ou de perdre votre emploi si vous le faites. Demandez à la CNESST de garder une trace de votre appel pour vous aider à prouver que vous avez subi des représailles à cause de l'exercice d'un droit, au cas où. Parlez ensuite à votre employeur.



Si celui-ci ne veut pas entendre raison, vous pourrez alors déposer une plainte pour faire respecter la loi.

5. Déposer une plainte confidentielle : Déposer une plainte **pécuniaire** confidentielle à la CNESST. La *Commission* choisira alors plusieurs noms au hasard, dont le vôtre, et fera une enquête pour vérifier les faits. Cette stratégie n'est toutefois pas très utile s'il y a des risques que l'employeur puisse vous identifier.

6. Attendre : vous pourriez attendre d'avoir quitté l'emploi pour réclamer les sommes dues. N'oubliez pas que vous ne pourrez pas réclamer plus d'un an en arrière.

7. Dénoncer les pratiques illégales de votre patron : si votre employeur ne respecte pas la loi et que plusieurs normes ne sont pas respectées, vous pouvez aussi faire une dénonciation. On parle aussi de plainte anonyme. L'entreprise sera alors ajoutée à une liste d'entreprises qui feront éventuellement l'objet d'une intervention de surveillance de la part de la *Commission*, mais cela ne vous permettra pas de récupérer les sommes dues.

8. Se syndiquer : Avez-vous pensé à vous syndiquer ? La meilleure façon d'améliorer ses conditions de travail, c'est encore de se regrouper et de se donner un syndicat (voir la page 2). **Agissez toutefois avec prudence !** N'en parlez qu'à une ou deux personnes en qui vous avez totalement confiance avant de rencontrer un syndicat qui vous expliquera les démarches à suivre.

RÉSUMÉ DES DIVERSES PLAINTES DÉPOSÉES À LA CNESST

Plainte pécuniaire \$	Plainte pour une pratique interdite	Plainte pour un congédiement injuste	Plainte pour harcèlement psychologique
<i>Délai pour déposer sa plainte:</i> 1 an	<i>Délai pour déposer sa plainte:</i> 45 jours	<i>Condition:</i> Avoir deux ans de service continu	<i>Délai pour déposer sa plainte:</i> 2 ans
<i>Raison:</i> Tout ce qui concerne l'argent dû par l'employeur.	<i>Raison:</i> Congédiement, sanction ou toutes autres conséquences après avoir exercé un droit reconnu par la LNT, parce qu'enceinte ou refus de faire des heures supplémentaires à cause d'obligations familiales.	<i>Délai pour déposer sa plainte:</i> 45 jours	<i>Raison:</i> Harcèlement psychologique, sexuel ou discriminatoire de la part d'une personne au travail ou en contact avec le milieu du travail.
<i>Réparations:</i> Obtenir le remboursement des sommes dues.	<i>Réparations:</i> Obtenir l'abolition des sanctions ou des conséquences, ou la réintégration, selon le cas, plus le remboursement du salaire et des avantages perdus.	<i>Raison:</i> Congédiement injuste ou congédiement déguisé.	<i>Réparations:</i> Faire cesser le harcèlement, obtenir la réintégration, le remboursement du salaire et des avantages perdus, des dommages moraux ou punitifs, ou une indemnité de perte d'emploi, etc.
		<i>Réparations:</i> Obtenir la réintégration, le remboursement du salaire et des avantages perdus, des dommages moraux, une indemnité de perte d'emploi, ou le remboursement de frais, etc.	

AGENCE DE PLACEMENT DE PERSONNEL

Dans une relation d'emploi traditionnelle, la personne salariée fournit une prestation de travail pour son employeur, qui, en retour, la rémunère. Dans le cas du travail pour une agence de placement de personnel, l'agence joue le rôle d'intermédiaire entre la travailleuse ou le travailleur et une entreprise, qui est cliente de l'agence. Il y a donc une particularité qui vient du fait qu'il s'agit d'une relation à trois (ou relation tripartite) plutôt qu'à deux parties, comme c'est le cas dans les relations d'emploi traditionnelles.

L'agence est habituellement considérée comme l'employeur de la personne salariée, même si cette dernière fournit sa prestation de travail pour l'entreprise cliente. L'entreprise cliente a toutefois des responsabilités. L'entreprise cliente et l'agence sont toutes deux responsables des sommes dues aux travailleuses et aux travailleurs dans le cadre de leur contrat de travail, indépendamment de qui est le véritable employeur. On réfère ici

notamment aux paiements du salaire, des heures supplémentaires ou des indemnités de congé férié.

Les agences de placement ont l'obligation de remettre un document décrivant les conditions de travail applicable à l'affectation. Ce document doit préciser le salaire offert et le nom et les coordonnées de l'entreprise cliente où est assigné la travailleuse ou le travailleur.

Il est maintenant interdit pour une agence de placement d'empêcher une entreprise cliente d'embaucher directement une travailleuse ou un travailleur qui effectue une affectation chez elle depuis 6 mois ou plus.

Lorsqu'une personne est affectée à un poste dans une entreprise cliente, il est important de savoir qu'elle bénéficie d'une protection contre les disparités de traitement. Cela signifie qu'il est interdit à l'agence de placement d'accorder un taux de salaire inférieur à celui accordé par l'entreprise cliente à son personnel habituel. Pour pouvoir exercer un recours contre cette disparité, la personne affectée par l'agence doit toutefois effectuer les mêmes tâches dans le même établissement. De plus, cette

disparité salariale doit être fondée uniquement sur le fait qu'elle travaille pour une agence de placement ou parce qu'elle travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Si vous déposez une plainte à la CNESST, inscrivez l'agence ET l'entreprise cliente comme étant vos employeurs.



2 - Diverses autres lois

- Le **Code du travail du Québec** précise la procédure à suivre pour se syndiquer et négocier une convention collective et protège le droit de se syndiquer (droit d'association).
- La **Loi sur la santé et la sécurité du travail** vise l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses et des travailleurs. Elle vous donne le droit de refuser, à certaines conditions, d'exécuter un travail dangereux. Il y a aussi la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles** qui prévoit le droit à une indemnité de remplacement de revenu si la prévention n'a pas marché. L'organisme chargé de surveiller l'application de ces deux lois est la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) - division santé et sécurité.
- La **Charte des droits et libertés de la personne** interdit la discrimination et le harcèlement basé sur des motifs comme la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'âge, l'origine ethnique ou le handicap. L'organisme chargé de surveiller son application est la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec* (CDPDJ).
- La **Loi sur l'équité salariale** vise à corriger l'inégalité des salaires entre les emplois principalement occupés par les femmes et ceux principalement occupés par les hommes. Elle vise à accorder un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent exécuté pour la même entreprise (exemple: le salaire de la secrétaire-réceptionniste comparé à celui de l'agent de recouvrement).
- La **Charte de la langue française**, modifiée par la loi 19, oblige les entreprises de compétence provinciale à généraliser l'usage du français dans toutes leurs activités lorsqu'elles emploient 50 personnes et plus. Les travailleuses et les travailleurs québécois.e.s ont donc le droit de travailler en français.
- Les travailleuses et les travailleurs à l'emploi d'entreprises de compétence fédérale (ex: banques, transport interprovincial ou international, etc.) sont protégés par des lois canadiennes comme le **Code canadien du travail** et la **Loi canadienne sur les droits de la personne**. L'organisme chargé de surveiller l'application du *Code Canadien* est le *ministère des Ressources humaines et du Développement social Canada, Programme du travail*.

Il existe également des décrets de convention collective qui prévoient des normes plus avantageuses et plus précises pour les travailleurs et les travailleuses de certaines professions et de certaines régions du Québec (ex : les décrets de l'entretien d'édifices publics). Des comités paritaires sont chargés de surveiller l'application des décrets.

C'est le Code civil du Québec (C.c.Q) et non la Loi sur les normes du travail (LNT) qui définit ce qu'est un contrat de travail. Le C.c.Q prévoit également des obligations tant pour la personne salariée que pour son employeur.

TESTEZ VOTRE CONNAISSANCE DE LA LOI

EXERCICE #1

Question : **Les employeurs suivants respectent-ils la loi ?**

EMPLOYEUR A : Vous travaillez dans un dépanneur depuis quelques semaines et l'employeur fait l'inventaire du magasin. Il constate une perte d'inventaire dont il attribue une partie au vol. Il décide de répartir cette perte entre ses divers employé.e.s, car il vous tient responsable de la surveillance de ses biens.

EMPLOYEUR B: Vous travaillez dans un restaurant comme vendeuse au comptoir et vous portez un **uniforme qui porte le logo du restaurant**. Il y a une tasse sur le comptoir où les client.e.s peuvent déposer un pourboire s'ils le veulent. Ce pourboire est réparti entre vous et vos collègues selon une entente de partage des pourboires. Vous êtes payée au taux général du salaire minimum. L'employeur exige que vous lui remettiez un montant équivalent aux

pourboires reçus jusqu'à ce que vous ayez payé le coût total de l'uniforme.

EXERCICE #2

Vous travaillez 36 heures en quatre jours répartis comme suit:

Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi
10 heures	10 heures	10 heures	6 heures

Question : **Avez-vous droit à un certain nombre d'heures payées à temps et demi?**

EXERCICE #3

Vous avez travaillé 48 heures une semaine et 32 heures la semaine suivante. Vous recevez votre paye aux deux semaines. Vous êtes payé 16 \$ l'heure. Combien serez-vous payé?

RÉPONSES AUX QUESTIONS

EXERCICE #1

Réponse: **Aucun des deux employeurs ne respecte la loi.**

EXERCICE #2

Réponse: **Non (à moins que votre contrat de travail ne le prévienne).**

EXERCICE #3

1^{ère} semaine:

40 heures x 16\$ 640\$

8 heures x 24\$ +192\$

Total de 1^{ère} semaine 832\$

2^e semaine:

32 heures x 16\$ +512\$

Vous serez payé un total de 1344 \$ pour les deux semaines.

L'employeur n'a pas le droit de vous payer seulement 1280\$ sous prétexte que le total des heures travaillées pour les deux semaines égale 80 heures.

RESSOURCES

ORGANISMES DE DÉFENSE DES DROITS EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

Au bas de l'échelle

(514) 270-7878

www.aubasdelechelle.ca

Aide aux travailleurs accidentés (ATA) (Est du Québec)

(418) 598-9844

Centre des Travailleurs et Travailleuses Immigrants (CTI)

(514) 342-2111

www.iwc-cti.ca

Carrefour d'aide aux non-syndiqués (CANOS) (Région de Trois-Rivières)

(819) 373-2332

www.canosmauricie.org

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail (GAIHST)

(514) 526-0789

www.gaihst.qc.ca

Illusion-Emploi (Région de Sherbrooke)

(819) 569-9993

illusionemploi.org

ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

1 844 838-0808

(choisir l'option 3, ensuite l'option 1)

www.cnesst.gouv.qc.ca

Tribunal administratif du travail (TAT)

(514) 864-3646

1 866 864-3646

www.tat.gouv.qc.ca

Emploi et développement social du Canada Programme du travail - Normes du travail et équité

1 800 641-4049

www.travail.gc.ca

Régime québécois d'assurance parentale

1 888 610-7727

www.rqap.gouv.qc.ca

GROUPE D'APPUI EN MATIÈRE D'ASSURANCE-EMPLOI

Mouvement Action-Chômage de Montréal

514-755-9240

<http://macmtl.qc.ca/>

AU BAS DE L'ÉCHELLE

GROUPE POPULAIRE POUR LA DÉFENSE DES DROITS DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS
peut vous aider et vous informer

- Service d'information téléphonique
- Séances de formation de 2 à 3 heures sur la *Loi sur les normes du travail (LNT)*
 - Séances d'information sur les agences de location de main-d'œuvre en lien avec la *Loi des normes du travail (LNT)*
 - Séances de formation de 2 à 3 heures sur le recours contre le harcèlement psychologique au travail
 - Formation d'une journée sur la LNT pour les intervenant.e.s d'organismes communautaires ou syndicaux
 - Formation plus poussée de 2 ou 3 jours sur la LNT avec une introduction aux autres lois du travail

Vous pouvez appuyer notre mission en devenant membre d'*Au bas de l'échelle* ou en nous faisant un don. Un reçu de charité vous sera fourni pour un don de 10\$ et plus.

Pour en savoir plus ou pour nous contacter:

www.aubasdelechelle.ca

514 270-7878