

MISE À JOUR DE L'ABC DES PERSONNES NON SYNDIQUÉES
(mai 2017)

La Commission des normes du travail (CNT) a été fusionnée au début de l'année 2016 avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et la Commission de l'équité salariale pour former la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Il faut donc remplacer CNT par CNESST partout où il est mentionné dans l'ABC des personnes non syndiquées.

De même, la Commission des relations de travail (CRT) a été fusionnée avec la Commission des lésions professionnelles (CLP) pour former le nouveau Tribunal administratif du travail (TAT). Il faut donc remplacer CRT par TAT.

Code canadien du travail
(pp. 12-13)

Le délai pour déposer une plainte pécuniaire pour des sommes dues selon les normes du Code canadien du travail est de six mois seulement.

Salaire minimum
(p.21)

Depuis le 1^{er} mai 2017, les taux du salaire minimum sont :

- * Taux général : 11,25 \$ l'heure
- * Taux pour les personnes à pourboire : 9,45 \$ l'heure

Le salaire minimum des personnes affectées **exclusivement**, durant une période de paie, à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises ou de fraises est établi au rendement basé sur le poids des fruits cueillis et varie selon le type de fruits. Ce règlement précise cependant que cette personne aura droit au taux général du salaire minimum de 11,25 \$ l'heure si elle ne réussit pas à l'atteindre pour des motifs hors de son contrôle et liés à l'état des champs ou des fruits.

Depuis le 1^{er} mai 2017, les taux pour les cueilleuses ou cueilleurs de fraises ou de framboises sont les suivants :

- * 3,33 \$ du kilo pour la cueillette de framboises;
- * 0,89 \$ du kilo pour la cueillette de fraises.

Les déboursés pour chambre et pension (p. 23)

Si l'employeur doit fournir les repas et/ou l'hébergement, le montant maximum qui peut être exigé par l'employeur au 1^{er} mai 2016 est de :

- 2,15 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 28,00 \$ par semaine
- 26,93 \$ par semaine pour la chambre
- 32,32 \$ par semaine pour un logement dont la chambre héberge 5 personnes salariées ou plus
- 48,45 \$ par semaine pour un logement dont la chambre héberge 4 personnes salariées ou moins.

Chaque personne salariée hébergée doit disposer d'un lit et d'une commode, de l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain. Chaque personne salariée hébergée dans un logement doit aussi avoir accès à une laveuse et à une sècheuse, ainsi qu'à une cuisine qui doit être équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four à micro-ondes. Aucuns autres frais liés à l'hébergement ne peuvent être exigés de la personne salariée, par exemple pour l'accès à une cuisine, à un salon ou à toute autre pièce.

Agences de placement temporaire, section 7.4 (p. 59)

Ajout du texte suivant après le 2^e paragraphe :

Voici quelques conseils qui pourraient vous éviter bien des problèmes :

1- Si vous avez le choix, évitez tout simplement de signer des contrats qui imposent des pénalités si vous ne travaillez pas un certain nombre d'heures.

2- Si vous avez besoin de l'emploi, assurez-vous que la clause de remboursement des frais de formation est accompagnée de l'obligation pour l'employeur de vous fournir un nombre minimum d'heures de travail par semaine. Cette obligation doit être écrite dans le contrat. Si l'agence vous a fait des promesses sur le nombre d'heures de travail par semaine qu'elle allait vous fournir et qu'elle ne les a pas respectées, il sera plus facile de contester la clause de remboursement des frais de formation.

3- Ne payez pas ou ne signez pas d'entente de remboursement avant d'avoir appelé Au bas de l'échelle ou consulté une avocate ou un avocat.

Pour en savoir plus sur les clauses spécifiques de contrat, voir plus loin « Clauses spécifiques de contrat », dans la sous-section 2.2 du chapitre II- Le Code civil et le travail).

Ajout du sous-point suivant :

Le recouvrement de sommes dues quand l'employeur n'est plus au Québec

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) peut faire exécuter, dans les autres provinces canadiennes ou un autre État, une ordonnance pour sommes dues à des personnes salariées lorsque leur employeur n'a plus d'entité au Québec. Il est donc possible de recouvrer des salaires impayés lorsqu'un employeur n'a plus d'actifs suffisants au Québec, mais qu'il en détient ailleurs.

Pratiques interdites

(p.83)

Modification entrée en vigueur en septembre 2011 à l'article 122 pour préciser les droits d'une personne salariée qui fait une dénonciation ou qui collabore à une vérification ou à une enquête concernant un acte répréhensible.

« 122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

7° en raison d'une dénonciation faite par un salarié d'un acte répréhensible au sens de la Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1) ou de sa collaboration à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte. »

Traitement des plaintes pour pratique interdite ou congédiement injuste

(p.97)

Le tableau a été modifié afin de préciser si la personne salariée sera accompagnée, ou non, d'une avocate ou d'un avocat de la CNESST lors de la conciliation prédécisionnelle (voir tableau plus loin).

Traitement des plaintes de harcèlement psychologique

(p. 98)

Dans le tableau, on devrait voir la flèche indiquer que si une partie refuse de faire la médiation, la prochaine étape sera l'enquête (et non le transfert du dossier au Tribunal administratif du travail (TAT)).

Le tableau a également été modifié afin de préciser si la personne salariée sera accompagnée, ou non, d'une avocate ou d'un avocat de la CNESST lors de la conciliation prédécisionnelle (voir tableau plus loin).

Chapitre II : Le Code civil du Québec et le travail

Ajouts au point 2.2 : Obligations des parties

(p.114, à la place du dernier paragraphe avant l'encadré en gris)

Clauses spécifiques de contrat

Certaines personnes ont des contrats de travail qui prévoient des clauses spécifiques concernant les obligations de l'employé (clauses de non-concurrence, de remboursement des frais de formation), ou encore des clauses relatives aux conditions de travail, par exemple des horaires spécifiques ou l'utilisation d'un véhicule, etc.

Certaines de ces clauses, notamment les clauses de non-concurrence et de remboursement des frais de formation, peuvent être invalidées dans le cadre d'un recours civil, car jugées abusives, quoique ces recours pourraient s'avérer dispendieux.

Clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence est une clause prévoyant que, même après la fin de votre contrat de travail, vous ne pouvez, pendant un certain temps, ni faire concurrence à cet employeur ni travailler pour une entreprise concurrente. Pour que cette clause soit valide, il faut qu'elle soit écrite et limitée quant à sa durée, au territoire couvert et au genre de travail (art. 2089). Cette clause doit respecter, d'une part, le droit de l'employeur de protéger ses intérêts commerciaux légitimes et d'autre part, le droit de la personne salariée de gagner sa vie dans son domaine. Dans l'évaluation de la validité de la clause, le tribunal prendra en considération plusieurs éléments tels le poste occupé par la personne salariée, l'importance de son poste, la durée de son lien d'emploi, l'ascendant qu'elle a pu développer sur la clientèle et sur les partenaires d'affaires de l'employeur, et les circonstances dans lesquelles elle a commencé son emploi. Naturellement, une clause de non-concurrence qui aurait une portée tellement large qu'elle empêcherait complètement une personne de travailler pour gagner sa vie serait illégale.

Exemple : Valérie travaille pour l'entreprise Ménage Plus qui fait de l'entretien ménager dans des commerces et chez des particuliers. Son contrat d'emploi prévoit qu'elle ne peut pas travailler pour son propre compte à un endroit où elle a travaillé pour Ménage Plus pendant toute la durée de son contrat, ainsi que pendant les deux années qui suivent la fin de son contrat. Elle ne peut pas non plus solliciter ou signer tout contrat d'engagement visant à exercer et à remplir les mêmes fonctions chez des clients de son employeur pendant cette même période. Après la fin de son lien d'emploi avec Ménage Plus, Valérie décide de créer sa propre entreprise. Quelques-uns des anciens clients de Ménage Plus décident, sans qu'elle les ait sollicités, de quitter Ménage Plus pour devenir clients de Valérie. Ménage Plus poursuit alors Valérie en vertu de la clause de non-concurrence prévue à son contrat.

Le tribunal estime que cette clause est abusive parce que l'ampleur et la durée des obligations de non-concurrence qui y sont contenues sont disproportionnées par rapport à l'emploi occupé par Valérie. D'une part, sa durée est trop longue. En effet, une personne qui travaille dans l'entretien ménager, un domaine qui ne requiert pas une grande spécialisation, doit pouvoir y gagner sa vie sans avoir à subir une contrainte injustifiée sur le plan de la non-concurrence pour une longue

période. D'autre part, le tribunal juge cette clause exagérée en raison de l'ampleur de l'interdiction qui est faite à Valérie : pendant deux ans après avoir quitté l'entreprise, elle ne peut ni solliciter ni travailler, peu importe le motif, chez d'anciens ou de nouveaux clients de Ménage Plus. Le tribunal invalide donc cette clause du contrat.

Dans l'éventualité où votre ancien employeur déciderait de vous poursuivre en vertu d'une clause de non-concurrence, sachez que ce sera à lui de prouver que la clause est valide et qu'il vous serait possible de demander son annulation par le tribunal si vous croyez qu'elle est abusive. Notez toutefois que si votre employeur a résilié votre contrat sans motif sérieux, il ne peut se prévaloir d'une clause de non-concurrence (art. 2095).

Si vous devez signer un nouveau contrat dans lequel se trouve une clause de non-concurrence, il vaudrait mieux vous informer auprès d'une avocate ou d'un avocat avant de signer afin de vérifier si la clause est abusive. Sachez cependant que, même si la clause de non-concurrence est déclarée invalide et même si vous n'avez pas signé une telle clause, vous êtes tenu à une obligation de loyauté après la fin de votre emploi (on appelle cela la «survivance de l'obligation de loyauté»).

Portez une attention particulière à votre contrat si vous travaillez pour une agence de placement temporaire (voir la [section 7 du chapitre I, «Les travailleuses et les travailleurs d'agence de placement temporaire»](#)). Il est de plus en plus courant d'y retrouver des clauses qui vous interdisent de vous faire embaucher par une entreprise pour laquelle vous avez déjà travaillé, ainsi que pour un client actuel ou même potentiel de l'agence. Certaines de ces clauses, comme nous l'avons vu dans l'exemple ci-haut, peuvent être abusives.

Clauses de remboursement de frais de formation

Certains employeurs, souvent des agences de placement temporaire, font signer des clauses de remboursement des frais de formation qui stipulent que la personne doit travailler un nombre minimum d'heures après avoir été formée, sans quoi elle devra rembourser les frais de formation. Ces clauses peuvent être déclarées abusives (ou illégales) dans certaines circonstances. Évitez de signer de telles clauses ou, si vous n'avez pas le choix, assurez-vous que cette clause est accompagnée de l'obligation pour l'employeur de vous fournir un nombre minimum d'heures de travail. Si on vous réclame des frais de formation, appelez Au bas de l'échelle ou consultez une ou un avocat avant de payer.

Chapitre V : Les droits et libertés de la personne

(p. 142)

1. Les motifs de discrimination

Il faut rajouter un motif de discrimination après «le sexe» : «l'identité ou l'expression de genre».

Chapitre VI : La Loi sur l'équité salariale

(p.149-153)

Un employé ou un représentant des employés (p. ex. : personne désignée, syndicat, association) peut porter plainte au comité d'équité salariale ou à l'employeur ainsi qu'à la CNESST.

La plainte peut porter sur les raisons suivantes :

- l'employeur n'a pas fait ses travaux d'équité salariale;
- l'employeur n'a pas fait ses travaux correctement (p. ex. : non-respect des délais, absence d'affichage des résultats, existence de discrimination ou préjugés sexistes, non-paiement des ajustements salariaux);
- l'employeur a une attitude ou pose des gestes contraires à la loi (p. ex. : représailles envers les employés, discrimination, menaces, mauvaise foi).

La plainte doit être faite dans les délais applicables lors de l'exercice initial d'équité salariale ou lors de l'évaluation du maintien si la plainte porte sur la conformité des travaux. Elle peut toutefois être faite en tout temps si l'employeur n'a tout simplement pas fait ses travaux.

IMPORTANT : Lorsque les travaux sont faits par l'employeur avec un comité de salariés, il n'est pas possible de déposer une plainte sur la conformité d'une ou plusieurs étapes des travaux.

Source : site internet d'Éducaloi : https://www.educaloi.qc.ca/capsules/employeurs-realiser-lequite-salariale-dans-votre-entreprise?gclid=EAIaIQobChMIqJqbxPeT1gIVhDJpCh3IzQSZEAAyAAEgJ-sfD_BwE

Chapitre IX : Le dossier personnel

(p.163)

Une erreur s'est glissée dans l'encadré de la 1^{ère} colonne. Voici ce qu'il fallait lire :

La *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* est une loi provinciale. Cependant, elle pourrait s'appliquer à votre employeur même s'il œuvre dans un secteur de compétence fédérale. En effet, l'application de cette loi n'a pas d'effet sur les relations du travail, les conditions de travail, la gestion et le fonctionnement de l'entreprise et toute entreprise ou société exploitée au Québec doit s'y conformer.
