



# *Vos droits au travail*

**L'ABC** des personnes  
non syndiquées

**Au bas de l'échelle remercie les personnes suivantes pour l'aide apportée à la recherche et à la rédaction de ce document :** Karine Bellemare, Me Pierre Bosset, Me Martin Charron, Me Claude Cousineau, Me William De Merchant, Pascal Laforest, Me Pierre-Louis Legris, Me Hans Marotte, Lukas Mieszkowski, Annette Nguyen, Marie Ouellet, Andréa Talarico, Me Gabriel-Hébert Tétreault, Guylaine Vallée.

**Au bas de l'échelle remercie également les organismes suivants pour leur collaboration :** L'Agence du revenu du Canada, l'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes (ACCAP), le Bureau du surintendant des faillites Canada, la Commission d'accès à l'information du Québec (CAI), la Commission des lésions professionnelles (CLP), la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), la Commission des services juridiques (CSJ), la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), la Commission des normes du travail (CNT), la Commission des relations du travail (CRT), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), la Direction des politiques du ministère du Travail, la Direction générale des poursuites publiques et pénales du ministère de la Justice, le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, le Directeur général des élections du Québec, Élections Canada, l'Indemnisation des victimes d'actes criminels, (IVAC) le Mouvement Action-Chômage de Montréal (MAC), l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ), l'Office québécois de la langue française (OQLF), le Protecteur du citoyen, la Régie des rentes du Québec (RRQ), Revenu Québec.

**AU BAS DE L'ÉCHELLE DÉDIE CET  
OUVRAGE AUX TRAVAILLEUSES ET  
TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS  
DU QUÉBEC**

AU BAS DE L'ÉCHELLE  
6839 A, rue Drolet, bureau 305  
Montréal (Québec) H2S 2T1  
(coin Bélanger, métro Jean-Talon)  
514 270-7878

[www.aubasdelechelle.ca](http://www.aubasdelechelle.ca)

**Un organisme financé par**



**Publié par**

**AU BAS DE L'ÉCHELLE depuis 1981  
Dixième édition revue et mise à jour  
Dépôt légal, 2010**

Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
ISBN 2-922192-11-7

Coordination : Lynda Nadeau  
Recherche et rédaction : Ghislaine  
Paquin et Marie-Josée Dupuis  
Illustrations : Jacques Goldstyn  
Conception graphique : Valna  
Correction : Danielle Leclerc  
Impression : Imprime-Emploi



**La réalisation de ce document a été rendue possible grâce à l'aide financière des organismes suivants :** Centraide, Condition Féminine Canada (programme Promotion de la femme), Commission des normes du travail (CNT), Fondation Solstice, Fonds de solidarité FTQ, ministère du Travail, ministre du Travail, Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SACAIS), Syndicats affiliés à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), Syndicats affiliés à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Syndicats affiliés à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), Syndicats affiliés à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), Syndicats affiliés à la Fédération des travailleuses et travailleuses du Québec (FTQ), Syndicat des conseillères et des conseillers de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).

**Au bas de l'échelle remercie chaleureusement tous les membres de son conseil d'administration de 2008 à 2010 :** Marc Anglade, Diane Cormier, Laurence-Léa Fontaine, Charles Gagnon, Geneviève Girard-Gagnon, Pierre-Antoine Harvey, Élise Lemaire, Jeannette Uwantege et Ginette Valois.

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à la condition d'en mentionner la source.

**MISE EN GARDE**

Les textes de cette brochure ne sont pas la reproduction des textes de loi, mais plutôt une vulgarisation de ceux-ci. Il est toujours préférable, avant de poser quelque geste que ce soit, de contacter Au bas de l'échelle, un autre organisme communautaire, un organisme gouvernemental ou bien une avocate ou un avocat. Il faut noter également que les lois et les règlements peuvent être modifiés en tout temps par les gouvernements. Les informations contenues dans cette brochure sont à jour, au meilleur de notre connaissance, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

**Les points de vue exprimés ici sont uniquement ceux d'Au bas de l'échelle.** Ils ne représentent pas nécessairement l'opinion ou la politique officielle des personnes ou des organismes ayant participé à la réalisation de ce document. Dans le présent document, le terme « employeur » désigne autant les hommes que les femmes.

# Table des matières

Présentation du groupe Au bas de l'échelle.....	7
Introduction à votre ABC des personnes non syndiquées .....	10
<b>Les lois fédérales.....</b>	<b>11</b>
I. Le <i>Code canadien du travail</i> .....	12
II. Le harcèlement sexuel et la violence au travail.....	13
III. La <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> .....	14
IV. Les programmes d'accès à l'égalité.....	14
<b>Les lois du Québec.....</b>	<b>15</b>
<b>I. La <i>Loi sur les normes du travail</i>.....</b>	<b>15</b>
1. Application .....	15
1.1 Les exclusions .....	16
1.2 Le service continu .....	20
2. Le salaire .....	20
2.1 Le salaire minimum.....	21
2.2 Les pourboires.....	23
2.3 Le paiement du salaire .....	25
2.4 Les retenues sur le salaire et les dépenses liées au travail .....	27
2.5 Les disparités de traitement .....	29
3. La durée du travail .....	30
3.1 Le droit de refuser de travailler après un certain nombre d'heures.....	30
3.2 Le paiement des heures supplémentaires .....	31
3.3 La reprise des heures supplémentaires en congé .....	34
3.4 Le repos hebdomadaire .....	35
3.5 Les périodes de repas et les pauses-café.....	35
3.6 La présence au travail .....	35
4. Les congés .....	37
4.1 Les congés fériés et la fête nationale .....	37
4.2 Les vacances annuelles.....	39
4.3 Le congé de maladie .....	43
4.4 Le congé pour les réservistes .....	46
5. Les congés pour raisons familiales ou parentales .....	47
5.1 Les principaux congés liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant .....	47
5.2 Situations particulières liées à la santé du bébé, de la femme enceinte ou de la mère .....	50
5.3 Le Régime québécois d'assurance parentale.....	51
5.4 Les congés prévus pour les obligations familiales ou parentales .....	52
5.5 Les congés à l'occasion d'un mariage ou d'un décès .....	54
5.6 Le retour au travail après les congés .....	55
5.7 Les recours en cas de problème suite à ces congés .....	55
6. Le travail des enfants.....	56
6.1 La fréquentation scolaire.....	57
6.2 Le travail de nuit.....	57

7. Les travailleuses et travailleurs d'agence de placement temporaire .....	57
7.1 L'identification de l'employeur.....	57
7.2 Le service continu .....	57
7.3 La rupture du lien d'emploi et l'indemnité de préavis.....	59
7.4 Les clauses de non-concurrence.....	59
7.5 Le paiement du salaire, des heures supplémentaires et de l'indemnité de congé férié.....	59
7.6 L'utilisation des agences pour contourner les lois du travail .....	60
7.7 Comment exercer ses droits quand on travaille pour une agence.....	61
8. Le travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement .....	61
9. La rupture du lien d'emploi .....	62
9.1 La démission .....	62
9.2 La retraite .....	64
9.3 La mise à pied, le licenciement et le congédiement.....	65
9.4 L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied.....	67
9.5 Les licenciements collectifs.....	69
9.6 La continuité du lien d'emploi en cas de faillite ou de vente totale ou partielle de l'entreprise.....	70
9.7 Le certificat de travail et les références.....	70
10. Les plaintes à la Commission des normes du travail.....	71
10.1 Considérations d'ordre général.....	72
10.2 Les plaintes pécuniaires et administratives .....	76
10.3 La plainte liée au maintien du statut de la personne salariée .....	81
10.4 La plainte relative à une pratique interdite.....	83
10.5 La plainte relative à un congédiement injuste.....	84
10.6 La plainte relative au harcèlement psychologique .....	86
10.7 Le traitement des plaintes relatives à une pratique interdite, à un congédiement injuste ou au harcèlement psychologique par la CNT .....	96
10.8 Le traitement de votre plainte par la CRT .....	108
<b>II. Le Code civil du Québec et le travail.....</b>	<b>112</b>
1. Quelques raisons pour intenter une poursuite civile .....	112
2. Le contrat de travail – quelques notions.....	113
2.1 Définitions .....	113
2.2 Obligations des parties .....	113
2.3 La fin du contrat à durée déterminée.....	115
2.4 La fin du contrat à durée indéterminée.....	116
3. La réclamation devant les tribunaux de droit commun.....	118
3.1 Ce qu'on peut réclamer.....	118
3.2 Les délais à respecter .....	119
3.3 La preuve à faire .....	119
4. La Division des petites créances .....	120
4.1 Les réclamations admises .....	120
4.2 La démarche à suivre .....	121
4.3 La contestation .....	121
4.4 La médiation .....	122
4.5 L'audience et sa préparation .....	122
4.6. Le jugement.....	123
<b>III. La santé et la sécurité au travail .....</b>	<b>125</b>
1. La prévention : La <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> .....	125
2. L'indemnisation: la <i>Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles</i> .....	126
2.1 La preuve de l'accident : un élément fondamental.....	126
2.2 Les assurances collectives versus l'indemnisation par la CSST .....	128
2.3 Les victimes d'acte criminel .....	128
2.4 Les recours en cas de désaccord avec la CSST.....	129
2.5 Les recours en cas de représailles de l'employeur.....	129

3. La réaffectation et le retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite .....	130
3.1 Les conditions d'exercice .....	130
3.2 Les situations justifiant une réaffectation ou un retrait préventif.....	131
3.3 L'exercice du droit à la réaffectation ou au retrait préventif .....	131
<b>IV. Les assurances collectives .....</b>	<b>133</b>
1. Les régimes d'assurance collective .....	133
1.1 L'adhésion à un régime d'assurance collective .....	133
1.2 La <i>Loi sur l'assurance médicaments</i> .....	134
1.3 La gestion du régime.....	134
1.4 L'attestation d'assurance et les demandes.....	135
1.5 L'arrêt temporaire du travail.....	135
2. L'assurance invalidité.....	136
2.1 Les différentes périodes d'invalidité .....	136
2.2 L'invalidité partielle.....	137
2.3 Les examens médicaux et la confidentialité de votre dossier médical .....	137
2.4 Les recours en cas de refus de verser des prestations .....	138
2.5 Les recours en cas de congédiement .....	138
2.6 L'effet d'une rupture du lien d'emploi sur les prestations.....	139
2.7 Le retour au travail .....	139
3. Les régimes publics versus les régimes d'assurance.....	140
3.1 La Commission de la santé et de la sécurité du travail .....	140
3.2 La Régie des rentes du Québec .....	140
3.3 Le régime fédéral d'assurance-emploi .....	141
<b>V. Les droits et libertés de la personne.....</b>	<b>142</b>
1. Les motifs de discrimination .....	142
2. La <i>Charte</i> et le travail .....	143
3. La discrimination .....	144
4. Le harcèlement.....	145
5. Les gestes à poser en cas de discrimination ou de harcèlement au travail.....	146
6. Les recours en cas de discrimination et de harcèlement :	
la plainte fondée sur la <i>Charte</i> .....	146
6.1 Le dépôt d'une plainte à la CDPDJ .....	146
6.2 Le processus d'enquête et d'arbitrage des plaintes à la CDPDJ .....	147
6.3 Les procédures devant le Tribunal des droits de la personne .....	148
6.4 Les recours en cas de représailles de l'employeur.....	148
<b>VI. La <i>Loi sur l'équité salariale</i> .....</b>	<b>149</b>
1. L'objectif de la loi.....	149
2. Les employeurs et les personnes salariées concernés par la loi .....	149
3. Les démarches pour atteindre l'équité salariale.....	150
4. Les obligations de l'employeur .....	150
5. Les délais d'une démarche d'équité salariale.....	151
6. Les recours.....	151
7. En cas de représailles.....	153
<b>VII. La syndicalisation.....</b>	<b>154</b>
1. L'importance de se syndiquer.....	154
2. Les conditions à remplir .....	154
3. La protection juridique du droit de se syndiquer.....	155
4. Les étapes à franchir .....	156
5. La formation du syndicat .....	156
5.1 Le choix de l'unité de négociation.....	156
5.2 La demande d'accréditation .....	156
5.3 Les recours en cas de représailles de votre employeur .....	157

6. La convention collective.....	157
6.1 Le droit de grief.....	157
6.2 Les obligations du syndicat.....	158
<b>VIII. Les décrets de convention collective.....</b>	<b>159</b>
1. L'utilité des décrets.....	159
2. Le contenu des décrets.....	159
3. Les comités paritaires.....	160
4. Votre emploi est-il régi par un décret?.....	160
5. Les recours en cas de violation des décrets.....	161
6. Les recours en cas de représailles.....	161
7. Les devoirs du comité paritaire.....	162
<b>IX. Le dossier personnel.....</b>	<b>163</b>
1. La cueillette et la confidentialité des renseignements personnels.....	163
2. L'accès et la rectification des renseignements personnels.....	163
3. La communication des renseignements personnels à des tiers.....	164
4. Les recours.....	164
<b>X. La <i>Charte de la langue française</i>.....</b>	<b>165</b>
1. Vos droits en vertu de la <i>Charte de la langue française</i> .....	165
2. Vos recours en vertu de la <i>Charte de la langue française</i> .....	165
<b>XI. Le droit de vote.....</b>	<b>166</b>
1. Vos droits et recours en vertu des lois électorales.....	166
2. La candidature et le travail pour les élections.....	167
<b>XII. La personne appelée comme jurée ou témoin.....</b>	<b>168</b>
1. Votre protection.....	168
1.1 Si on vous appelle comme témoin.....	168
1.2 Si on vous appelle pour faire partie d'un jury.....	168
2. Les indemnités et allocations.....	169
<b>XIII. En cas de problème avec un ministère ou un organisme gouvernemental....</b>	<b>170</b>
1. Le Protecteur du citoyen.....	170
2. Les étapes à suivre.....	170
3. Les pouvoirs du Protecteur du citoyen.....	171
<b>XIV. Conseils pratiques.....</b>	<b>172</b>
1. À votre embauche.....	172
2. En cours d'emploi.....	173
3. Si vous perdez votre emploi.....	174
4. Le dépôt d'une plainte auprès d'un organisme gouvernemental.....	175
<b>XV. Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat.....</b>	<b>177</b>
1. Retenir les services d'une avocate ou d'un avocat.....	177
2. Obtenir l'aide d'une avocate ou d'un avocat payé par l'aide juridique.....	178
2.1 La consultation.....	178
2.2 Les recours couverts.....	178
2.3 La demande d'aide juridique.....	179
2.4 L'admissibilité financière.....	179
2.5 Le traitement de votre demande.....	180
3. Les cliniques juridiques.....	180
4. Groupes d'appui.....	181
<b>Les ressources.....</b>	<b>182</b>
<b>Index.....</b>	<b>187</b>

# Présentation du groupe Au bas de l'échelle

Au bas de l'échelle est un groupe d'éducation populaire et de défense des droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués qui a été fondé en 1975. Organisme à but non lucratif, Au bas de l'échelle est financé par Centraide, par différents ministères, par des dons et par les cotisations de ses membres.

Fort de plus de 35 ans d'expérience, Au bas de l'échelle est devenu une référence au Québec dans la défense des droits au travail des personnes non syndiquées, tout particulièrement en ce qui a trait aux normes du travail et au harcèlement psychologique. Chaque année, nous informons des milliers de travailleuses et de travailleurs non syndiqués de leurs droits. Nous menons des actions politiques pour la défense et l'amélioration de leurs droits et participons aux consultations publiques portant sur des questions qui les concernent. Nous agissons également en concertation avec d'autres organismes et assurons la coordination du Front de défense des non-syndiqués, une large coalition regroupant une trentaine d'organismes populaires et syndicaux.

Dans ses efforts pour mieux faire connaître les droits au travail, Au bas de l'échelle offre plusieurs services individuels ou collectifs :

- un service d'information téléphonique où les personnes salariées peuvent s'adresser pour un problème au travail ou, tout simplement, pour connaître leurs droits et recours (gratuit);
- des rencontres collectives d'information conçues pour les personnes qui souhaitent en savoir plus sur le recours contre le harcèlement psychologique (gratuit);
- des rencontres collectives d'information conçues pour se préparer à une médiation avec son employeur à la Commission des normes du travail (gratuit);
- des formations collectives sur la *Loi sur les normes du travail* s'adressant aux jeunes, aux nouveaux arrivants, aux personnes qui participent à un programme d'employabilité, d'alphabétisation ou de francisation, ou à tout autre groupe désireux de mieux connaître ses droits au travail;
- des formations collectives, offertes deux fois par année aux intervenantes et intervenants communautaires et syndicaux qui ont besoin de mieux connaître la *Loi sur les normes du travail*;
- plusieurs publications, dont cet *ABC des personnes non syndiquées*, et des guides d'information (gratuits) sur les recours auprès de la Commission des normes du travail et sur les recours civils.

## Qui rejoignons-nous?

Notre service d'information téléphonique répond en moyenne à 1 500 appels par année. Les personnes qui nous consultent sont essentiellement des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. Les femmes sont plus nombreuses à recourir à nos services (67 %), ce qui reflète assez bien la présence prépondérante des femmes dans les milieux de travail non syndiqués, où leur statut est précaire et leur salaire très bas (par exemple, les femmes constituent 60 % des employés travaillant au salaire minimum alors qu'elles ne représentent que 46 % de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise). Les travailleuses et travailleurs nous appellent au sujet de problèmes de harcèlement psychologique au travail (40 % des appels), de pratiques interdites (par exemple, un congédiement suite à une grossesse ou à une absence pour maladie), de congédiements injustes, de réclamations de sommes d'argent à leur employeur (par exemple : des heures supplémentaires ou un préavis impayés). De plus, plusieurs personnes nous appellent parce qu'elles ont des problèmes avec des agences de placement.

Presque la moitié des travailleuses et travailleurs qui nous consultent n'ont pas atteint les deux ans de service continu nécessaires pour bénéficier du recours contre les congédiements injustes prévu dans la *Loi sur les normes du travail* (année 2008-2009). La proportion de ces personnes est d'ailleurs en hausse constante depuis plusieurs années; elle était de 35 % en 2003-2004.

## Multiplication des emplois atypiques et diminution des protections

Dans le monde du travail, le changement le plus marquant des dernières décennies est la diversification des formes et des statuts d'emploi. Le résultat est qu'actuellement, plus d'une personne sur trois est en situation de travail atypique. Le travail atypique peut être défini comme étant tout ce qui n'est pas un travail régulier à temps plein, effectué sur les lieux mêmes de l'entreprise et en vertu d'un contrat à durée indéterminée. On parle donc du travail à temps partiel ou temporaire, du travail sur appel ou offert par une agence de placement. On parle du travail autonome qui n'en est pas toujours, du travail à domicile ou encore du télétravail. Travail atypique rime très souvent avec précarité. Lorsqu'on additionne le nombre insuffisant d'heures de travail aux faibles taux horaires et aux périodes de travail entrecoupées de périodes de chômage ou de recherche de contrats, on atteint l'appauvrissement économique.

La plupart des travailleuses et travailleurs atypiques touchent de bas salaires et ont difficilement accès aux avantages sociaux, à la formation et à l'avancement. Un exemple probant est l'écart salarial touchant les travailleuses et travailleurs d'agences, qui gagnent en moyenne 40 % de moins que les personnes engagées directement par l'entreprise cliente de l'agence, pour des tâches comparables. Ainsi, différentes classes de travailleuses et de travailleurs se créent au sein d'une même entreprise. Il est difficile de ressentir un sentiment de sécurité et d'appartenance, et de s'engager dans un milieu de travail, quand notre statut est précaire. De plus, la plupart des travailleuses et travailleurs atypiques n'ont pas droit aux assurances collectives ni aux régimes de retraite offerts par l'employeur. La conciliation famille-travail se conjugue mal avec le travail sur appel ou avec la combinaison de deux emplois ou plus pour arriver au nombre d'heures de travail nécessaire pour vivre. Les coûts sociaux du travail atypique et précaire sont encore sous-évalués. À long terme, la précarisation du travail aura des impacts négatifs sur l'ensemble de la société.

Le travail atypique s'est accru avec le développement des nouvelles technologies et la mondialisation des marchés. Les entreprises ne compétitionnent plus seulement au niveau local mais aussi au plan international. La rentabilité s'exprime par la réduction des coûts. À la recherche d'une plus grande flexibilité

de leur main-d'œuvre, les entreprises embauchent au plus bas prix possible des personnes dont elles disposent selon les besoins de la production. Les contrats de service (parfois du faux travail autonome), les agences de placement, la sous-traitance ou l'importation de main-d'œuvre étrangère permettent aux employeurs de se dérober plus facilement à leurs responsabilités, de contourner les lois du travail et de freiner la syndicalisation dans l'entreprise. Et si les coûts sont encore trop élevés (ou les profits insuffisants), on externalise vers d'autres pays encore moins protégés, ou on menace de le faire... La délocalisation des entreprises fait des dommages un peu partout dans le monde.

Les lois du travail, conçues à l'origine pour apporter un minimum de protection sociale aux personnes salariées, ne se sont pas adaptées à ces nouvelles réalités axées sur la flexibilité. Par exemple, lorsque vient le temps de faire valoir leurs droits, les travailleuses et travailleurs d'agence ne savent plus à qui réclamer leur dû : à l'agence qui les embauche ou à l'entreprise-cliente de l'agence qui exerce un contrôle au quotidien sur leur travail? Dans les faits, ils se retrouvent exclus de l'application de plusieurs normes du travail. Le service continu, qui détermine l'application de certaines normes du travail comme la durée du préavis, la durée des vacances et la protection contre un congédiement injuste, est difficile à cumuler quand on occupe un emploi précaire.

Au bas de l'échelle dénonce depuis longtemps les ravages du travail précaire et réclame que des modifications soient apportées aux lois du travail afin de freiner la précarisation et aussi d'assurer aux travailleuses et travailleurs des protections qui tiennent compte des nouvelles réalités du travail. Dans le contexte actuel des fusions d'entreprises, des restructurations et de la globalisation des marchés, les travailleuses et travailleurs ont plus que jamais besoin d'être protégés par des normes du travail justes et équitables.

L'accès à la syndicalisation est aussi complexifié et fragilisé par le travail atypique. Le degré élevé d'instabilité, les horaires irréguliers et variables, le cumul d'emplois, le travail temporaire, à domicile, et la diversité des statuts d'emploi, tout cela a pour effet d'isoler et de diviser les travailleuses et travailleurs. Cela réduit la possibilité de s'identifier à une équipe de travail, ce qui a évidemment un effet négatif sur l'exercice du droit d'association. La présence de plus en plus importante de travailleuses et travailleurs employés par des agences ou de sous-traitants en milieux syndiqués a de quoi inquiéter.

Introduire dans la *Loi sur les normes du travail* un principe d'égalité de traitement aiderait à contrer les effets négatifs et le développement du travail précaire. C'est pourquoi nous demandons, depuis de nombreuses années, que pour tout travail équivalent dans une même entreprise, il soit interdit d'octroyer aux personnes salariées occupant un emploi atypique, un salaire inférieur au salaire accordé aux personnes occupant un emploi régulier à temps plein, en plus de prévoir une indemnité qui compense les avantages sociaux dont elles sont privées.

## Au bas de l'échelle a besoin de vous

La force et la vigueur d'Au bas de l'échelle sont à l'image de sa vie associative. Si vous êtes en accord avec les orientations et le travail d'Au bas de l'échelle, **appuyez-nous!** Vous pouvez le faire **en devenant membre**, en faisant un don ou en participant à nos activités de mobilisation (comités, pétitions, manifestations et autres). Pour défendre ses droits, il faut d'abord les connaître. Malheureusement, nous attendons souvent d'être en situation problématique pour nous informer; prenez les devants et diffusez nos informations dans vos milieux de travail!

Pour plus d'informations sur nos activités, appelez-nous au 514 270-7878 ou visitez notre site Internet au [www.aubasdelechelle.ca](http://www.aubasdelechelle.ca).

# Introduction à votre *ABC des personnes non syndiquées : vos droits au travail*

Tout comme les précédentes, cette 10<sup>e</sup> édition de *l'ABC des personnes non syndiquées* est un outil pour vous aider à mieux connaître vos droits au travail et les recours à exercer en cas de problème.

Les protections et les droits dont bénéficie une personne salariée peuvent prendre leur source dans plusieurs lois et nécessiter d'exercer des recours devant plusieurs organismes gouvernementaux. Il n'est pas toujours facile de s'y retrouver...

Chaque chapitre de *l'ABC* vise à démystifier une loi en particulier et à vous informer, dans un langage clair et vulgarisé, des protections et recours qu'elle prévoit. Lorsqu'un problème au travail peut trouver des solutions dans plus d'une loi, nous vous indiquons entre parenthèses les autres sections ou chapitres à consulter. Notre *ABC* est également parsemé d'exemples, de caricatures, de tableaux, d'encadrés contenant de l'information importante et de conseils pratiques pour vous aider à mieux comprendre et exercer vos droits.

Cet ouvrage peut se lire d'une couverture à l'autre ou par petites sections, selon vos besoins. La table des matières (au début) et l'index (à la fin) peuvent vous aider à identifier rapidement les chapitres ou sections qui traitent d'un problème qui vous intéresse.

*L'ABC* est divisé en deux parties. La première partie, beaucoup plus courte, traite des lois fédérales et ne comprend que quatre petits chapitres. La deuxième partie porte sur les lois du Québec et regroupe tous les autres chapitres. Chaque chapitre est ensuite divisé en sections et sous-sections. Vous trouverez plusieurs renvois entre parenthèses qui vous permettront de trouver des informations complémentaires sur un sujet donné. Les chapitres vers lesquels il y a des renvois sont les chapitres de la partie sur les lois provinciales, à moins d'indications contraires. Le premier chapitre des lois du Québec, « *La Loi sur les normes du travail* », est le plus important puisqu'il traite de la loi qui fixe la majorité des conditions minimales de travail des personnes non syndiquées (salaire minimum, heures supplémentaires, congés, vacances, harcèlement, congédiement, etc.)

Peu importe la raison pour laquelle vous consultez cet ouvrage, nous vous conseillons de jeter un coup d'œil aux deux derniers chapitres : vous y trouverez une foule de conseils pratiques pour faire respecter vos droits dans votre milieu de travail, ainsi que des trucs pour trouver une avocate ou un avocat si vous avez besoin d'un avis ou de représentation juridique. Vous trouverez également, à la fin de cet *ABC*, une liste de ressources communautaires et gouvernementales.

Nous tiendrons régulièrement à jour cet ouvrage, au gré des modifications législatives et de l'évolution de la jurisprudence. Vous pourrez télécharger les mises à jour sans frais supplémentaires sur notre site Internet ([www.aubasdelechelle.ca](http://www.aubasdelechelle.ca)).

Selon les données de la Commission des normes du travail, près de 92 % des travailleuses et travailleurs québécois oeuvraient, en 2008, dans des secteurs d'activité de compétence provinciale soumis aux lois du Québec, telles la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Charte des droits et libertés de la personne*. Si vous travaillez au Québec pour un employeur qui vous verse un salaire, il y a de fortes chances que ces lois vous concernent.

Cependant, environ 8 % de la main-d'oeuvre québécoise travaille dans des secteurs d'activité de compétence fédérale et, par conséquent, est soumise aux **lois fédérales** telles le *Code canadien du travail*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Les entreprises se trouvant dans les secteurs d'activité suivants sont généralement soumises aux lois fédérales :

- les banques (excluant les Caisses populaires);
- la radiodiffusion et la télévision y compris la câblodistribution;
- la plupart des sociétés d'État (Société canadienne d'hypothèques et de logement, Société canadienne des postes, etc.);
- le transport aérien;
- les aéronefs et les aéroports;
- certaines entreprises déclarées d'intérêt national dont la plupart des silos à céréales, les meuneries, les moulins, les entrepôts de provendes (entrepôts pour les aliments des animaux de ferme) et les usines de nettoyage des semences;
- les entreprises d'extraction et de transformation de l'uranium ainsi que de l'énergie atomique;
- les communautés des Premières Nations, les Cris et Nescapis;
- les entreprises visant à protéger et à préserver la pêche en tant que ressource naturelle;
- les fournisseurs de services Internet.

De même, les entreprises des secteurs suivants sont généralement soumises aux lois fédérales si les activités qu'on y exerce sont **interprovinciales** ou **internationales** :

- le transport routier;
- le transport maritime et les services connexes;
- le transport ferroviaire;
- les réseaux de téléphone, de télégraphe, de câble et de téléphonie cellulaire;
- les pipelines;
- les canaux;
- les transbordeurs;
- les tunnels et les ponts.

Il n'est pas toujours facile de déterminer si une entreprise est de compétence fédérale ou provinciale, mais cela est primordial pour savoir quelles lois vous concernent et, par conséquent, quels sont vos droits et recours. Certaines lois provinciales s'appliquent parfois aux personnes travaillant dans des entreprises de compétence fédérale. Il arrive, par exemple, qu'elles puissent faire une réclamation à la CSST en vertu de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* (voir le chapitre III, « La santé et la sécurité au travail »). Elles peuvent aussi avoir droit aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale (voir plus loin). En cas de doute, consultez votre bureau de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), Programme du travail (voir « Les ressources »).

On considère généralement les agences de placement temporaire de personnel comme étant de juridiction provinciale : en théorie, la *Loi sur les normes du travail* et les autres lois du travail provinciales devraient donc s'appliquer aux personnes à leur emploi. Toutefois, la situation devient plus complexe lorsqu'une agence place une personne dans une entreprise-cliente qui est de juridiction fédérale. Pour aider les gens de RHDCC à déterminer si ce sont les lois provinciales ou fédérales qui s'appliquent à vous, indiquez-leur la ou les affectations que vous avez eues au cours des

derniers mois et décrivez en détail les activités de la ou des entreprises-clientes où vous avez travaillé.

On l'a vu, la vaste majorité des travailleuses et travailleurs québécois n'est pas visée par les lois fédérales. Les lignes qui suivent présentent tout de même un **bref survol** des dispositions applicables aux personnes non syndiquées travaillant dans des entreprises de compétence fédérale.

## I - Le Code canadien du travail

Le *Code canadien du travail* contient la plupart des dispositions qui régissent le monde du travail de compétence fédérale. Il est divisé en trois parties :

- Partie I : les relations du travail (portant sur la syndicalisation);
- Partie II : la santé et la sécurité du travail (prévention);
- Partie III : les normes du travail.

Le *Code canadien du travail* prévoit, entre autres, les droits et recours suivants pour les travailleuses et travailleurs qui y sont soumis.

- **Un seul taux de salaire minimum**, soit le taux courant établi pour les adultes dans la province concernée. Lorsque le salaire minimum augmente au Québec, il est aussi automatiquement modifié pour les gens oeuvrant au Québec dans des entreprises de juridiction fédérale.
- **Une semaine normale de travail limitée à 40 heures**, ce qui implique que toutes les heures de travail effectuées au-delà de ce nombre doivent être payées à un taux majoré de 150 %. Cette norme, ainsi que les deux normes suivantes, varient pour certaines catégories de travailleuses et de travailleurs, principalement dans le domaine du transport routier et maritime.
- **Une journée normale de travail de 8 heures**, ce qui implique que toutes les heures de travail effectuées au-delà de ce nombre doivent être payées à un taux majoré de 150 %.
- **Une durée maximale de 48 heures pour la semaine de travail**. Sauf en cas de travaux urgents, un employeur ne peut pas obliger une personne salariée à travailler plus de 48 heures par semaine.

- **Un total de 9 jours fériés** sont prévus pendant l'année, soit le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête de la reine Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, l'Action de grâce, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël. Il faut toutefois remplir certaines conditions pour bénéficier de l'indemnité de congé.

Sauf exception, les personnes tenues de travailler une de ces neuf journées peuvent recevoir soit leur salaire normal **et** une somme additionnelle correspondant à au moins une fois et demie leur salaire normal, soit leur salaire normal pour ce jour **et** une journée de congé payée à une date ultérieure. Des conditions particulières s'appliquent cependant dans certains cas. Veuillez vous référer à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), Programme du travail (voir « Les ressources »).

- **Des vacances annuelles** d'au moins 2 semaines après un an de service continu et d'au moins 3 semaines après six ans de service continu. L'indemnité de vacances est égale à au moins 4 % du salaire brut gagné dans l'année de service (ou au moins 6 % après six ans de service continu). L'employeur doit accorder ces vacances dans les 10 mois qui suivent la fin de l'année de référence.
- **Une indemnité de départ** est prévue en cas de licenciement. Elle correspond à 2 jours de salaire pour chaque année complète d'emploi ou à 5 jours de salaire, la personne salariée devant recevoir le plus élevé de ces deux montants. Ces dispositions ne s'appliquent qu'aux personnes licenciées qui ont cumulé 12 mois de service continu. Par ailleurs, les personnes salariées qui ont droit, au moment du licenciement (ou avant), à un régime de retraite privé ou public, n'ont pas droit à l'indemnité de départ.
- **Un préavis de licenciement individuel de 2 semaines** après 3 mois de service continu.
- **Une protection contre des représailles de l'employeur** (congédiement, suspension, mise à pied, rétrogradation, mesures disciplinaires) pour les personnes qui se sont **absentées pour maladie ou en raison d'une blessure** à la condition d'avoir travaillé sans interruption pendant au moins 3 mois pour le même employeur. Cette protection ne s'applique toutefois que pour les absences qui ne dépassent pas 12 semaines.

- **La possibilité de contester un congédiement injuste après un an de service continu** et ce, dans les 90 jours suivant celui-ci.
- **Des dispositions spécifiques aux parents travailleurs.** Une **travailleuse enceinte ou qui allaite** pourrait s'absenter du travail, sans perte de salaire ou d'avantages sociaux, si ses tâches représentent un risque sérieux pour sa santé ou pour celle de l'enfant à naître ou allaité, et ce, **jusqu'à ce que son employeur modifie ses tâches, la réaffecte ou l'informe par écrit qu'il est impossible de lui offrir un poste qui réponde** aux recommandations du certificat médical de son médecin. À partir du moment où il est établi que la travailleuse ne peut être réaffectée à un autre poste, elle a droit à un congé « non payé » pendant la période que dure le risque.

De plus, le *Code* prévoit un **congé de maternité** de 17 semaines pour la salariée qui justifie de six mois de service pour le même employeur. Les nouveaux parents bénéficient également d'un **congé parental** d'une durée maximale de 37 semaines. Ce congé parental peut être pris par les deux parents ensemble ou séparément, mais la durée totale des congés parentaux combinés ne doit pas dépasser 37 semaines, alors que la durée totale des congés de maternité et parentaux combinés ne doit pas dépasser 52 semaines. La partie III du *Code* ne prévoit toutefois **pas de congé de paternité**.

**Si vous résidez au Québec**, le Régime québécois d'assurance parentale (voir « Les ressources ») peut vous verser des prestations de maternité, de paternité, parentales ou des prestations d'adoption si vous y êtes admissible, et ce, peu importe si vous travaillez dans une entreprise de compétence fédérale ou provinciale (voir la section 5.3 du chapitre I sur la *Loi sur les normes du travail*). Si vous vivez une grossesse difficile et que vous devez vous absenter du travail, vérifiez si vous pouvez recevoir des prestations de maladie. Si vous êtes en désaccord avec une décision de l'assurance-emploi, vous avez le droit de demander une révision de la décision. Informez-vous auprès d'un groupe d'appui en matière de chômage (voir « Les ressources »).

Toutefois, **si vous travaillez au Québec mais que vous résidez dans une autre province**, c'est le régime d'assurance-emploi qui pourra vous verser des prestations spéciales de maternité et des prestations parentales. Vous avez droit à un maximum de 15 semaines de prestations de maternité si vous avez accumulé 600 heures d'emploi assurable au cours des 52 semaines précédentes,

ou depuis le début de votre dernière période de prestations. De plus, les parents peuvent recevoir des prestations parentales pour une durée maximale de 35 semaines.

Si votre employeur fait **faillite**, il est fortement recommandé de déposer une preuve de réclamation au syndicat pour toutes les sommes qui vous sont dues. Par la suite, vous pouvez déposer une plainte pour réclamer les sommes dues selon le *Code canadien du travail* auprès de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) qui fera alors enquête. Le Programme du travail fera un suivi auprès du syndicat.

Vous devriez réclamer également le salaire non payé jusqu'à concurrence de 3 250 \$ environ (ce montant est sujet à changement), par l'entremise du Programme de protection des salariés (PPS) administré par Service Canada. Vous avez 56 jours après la date de la faillite pour faire parvenir votre demande. Consultez la sous-section 10.2 C) du chapitre I sur la *Loi sur les normes du travail* pour en savoir plus au sujet du PPS.

Peu importe que la compagnie soit incorporée sous la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* ou la *Loi sur les compagnies* du Québec, elles peuvent dans les deux cas être de compétence fédérale. Les administratrices et administrateurs de la compagnie en faillite sont solidairement responsables des salaires et autres sommes non payées prévues au *Code canadien du travail*, pour une somme équivalant à un maximum de six mois de salaire (art. 251.18).

Si vous désirez en savoir plus sur le *Code canadien du travail*, n'hésitez pas à contacter votre bureau de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), Programme du travail.

## II - Le harcèlement sexuel et la violence au travail

Le *Code canadien du travail* oblige l'employeur à adopter une politique contre le harcèlement sexuel. Une personne victime de harcèlement sexuel doit déposer une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne.

Par ailleurs, le *Code canadien du travail* prévoit certaines mesures préventives en matière de santé et de sécurité au travail, dont le droit de refuser de travailler dans un lieu dangereux pour sa santé et sa sécurité.

De nouvelles règles portant sur la prévention de la violence en milieu de travail ont été ajoutées au *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* en mai 2008. Elles obligent l'employeur à mettre en place des mécanismes internes pour prévenir et corriger les situations de violence au travail.

Informez-vous auprès de Ressources humaines et développement des compétences Canada, Programme du travail, qui est l'organisme chargé de faire appliquer le *Code canadien du travail*.

Si la prévention ne suffit pas et que vous tombez malade à cause de harcèlement, vérifiez si vous pouvez vous adresser à la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) pour obtenir des indemnités de remplacement de revenu, comme les autres personnes salariées travaillant pour des entreprises de compétence provinciale.

### III - La Loi canadienne sur les droits de la personne

La *Loi canadienne sur les droits de la personne*, qui s'applique aux entreprises de compétence fédérale, interdit toute forme de discrimination ou de harcèlement ayant pour motif :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement);
- l'état matrimonial;
- la situation familiale;
- l'état de personne graciée (personne reconnue coupable d'un acte criminel mais ayant reçu un pardon);
- la déficience physique ou mentale (y compris la dépendance à l'égard de l'alcool ou des drogues);
- l'orientation sexuelle.

Tout comme dans le cas de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*, un employeur peut cependant tenir compte de certains facteurs discriminatoires si l'emploi le justifie réellement (art. 15) (voir la section 3.1 du chapitre V, « L'exigence professionnelle justifiée »). Pour obtenir plus de renseignements ou pour porter plainte, prenez contact avec la Commission canadienne des droits de la personne (voir « Les ressources »).

### IV - Les programmes d'accès à l'égalité

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise les entreprises ayant **100 personnes** et plus **à leur emploi** et oeuvrant dans un domaine de compétence fédérale. Celles-ci doivent rendre compte, dans leur rapport annuel à la Commission canadienne des droits de la personne, de la proportion de leur personnel appartenant à chacun des quatre groupes suivants : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Si ces groupes sont sous-représentés, les employeurs visés doivent essayer d'en trouver les raisons et se fixer des objectifs et un calendrier de redressement. La Commission procède par la suite à des vérifications. Si l'entreprise n'atteint pas ses objectifs, des mesures de redressement devront être prises. En cas de désaccord, un tribunal pourra revoir la situation. Pour plus de renseignements, contactez la Commission canadienne des droits de la personne.

# I. La Loi sur les normes du travail

Depuis 1980, les conditions de travail des personnes non syndiquées travaillant au Québec pour une entreprise de compétence provinciale sont régies par la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Cette loi établit des conditions minimales de travail auxquelles les personnes salariées ont droit. Elle est complétée par des règlements, tel le *Règlement sur les normes du travail*.

Les normes du travail, telles qu'on les retrouve dans la LNT et les règlements adoptés par le gouvernement, sont **d'ordre public**. Cela veut dire que tout le monde, employeurs et personnes salariées, doit s'y conformer et que toute entente à l'effet contraire est considérée **nulle** (art. 93). À titre d'exemple, votre employeur doit obligatoirement vous verser au moins le salaire minimum prévu dans la loi et ce, même si vous avez accepté, par entente verbale ou écrite, de travailler pour un salaire inférieur. À l'inverse (heureusement!), la LNT vous permet d'obtenir de votre employeur des conditions de travail **supérieures** aux minimums prévus, par entente verbale, par entente écrite, par convention collective, ou par décret (art. 94).

La Commission des normes du travail (CNT) est l'organisme gouvernemental chargé de faire appliquer la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements. Elle reçoit les plaintes des personnes salariées qui s'estiment lésées par leur employeur. À cette fin, elle dispose de nombreux pouvoirs en matière d'enquête, de médiation, de poursuite et de représentation.

La LNT offre aux personnes non syndiquées une protection insuffisante à bien des égards. Consultez notre site Internet pour en savoir davantage sur les revendications portées par Au bas de l'échelle pour améliorer cette loi.

De plus, cette loi est encore trop peu respectée. En effet, les résultats d'une enquête sur le taux de respect de la LNT publiée en 2005 révèlent que 61,8 % des personnes non syndiquées au Québec sont victimes d'au moins une infraction à la loi, ce qui représente 778 900 personnes. Sur la seule question du bulletin de paye, les infractions affectent 266 700 personnes (Commission des normes du travail, *Évaluation de l'application de cer-*

*taines dispositions de la Loi sur les normes du travail : Analyse des résultats de l'enquête auprès des salariés non syndiqués*, mars 2005, 35 p.).

Ce faible taux de respect de la loi confirme l'importance de bien s'informer sur ses droits selon la *Loi sur les normes du travail*. Nous tenterons, dans ce chapitre, de vous y aider. Nous verrons d'abord quelles personnes sont protégées par la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements. Nous verrons ensuite les droits qui sont prévus dans la loi et les recours offerts lorsque ces droits ne sont pas respectés par l'employeur, dont les dispositions en matière de harcèlement psychologique au travail.

## 1. Application (art. 1 à 3.1)

La LNT protège en principe toute personne salariée, c'est-à-dire toute personne qui travaille pour un **employeur** moyennant un **salaire**, pourvu que cet employeur exerce des **activités au Québec** et œuvre dans un secteur de **compétence provinciale**. Sachez toutefois que si vous travaillez uniquement en dehors du Québec, ou à la fois au Québec et hors Québec, pour un employeur qui n'a ni résidence, ni domicile, ni entreprise, ni siège social, ni bureau au Québec, la loi applicable n'est pas la LNT, mais la loi du lieu de l'entreprise de l'employeur et cela, quel que soit votre propre lieu de résidence. Par contre, si vous travaillez uniquement au Québec, la LNT s'applique, que votre employeur ait ou non une résidence, un domicile, une entreprise, un siège social ou un bureau au Québec et cela, quel que soit votre lieu de résidence.

La loi vous protège en outre si vous répondez à la définition de personne salariée et que vous travaillez sur appel, à domicile, à la pièce, dans un ministère ou un organisme gouvernemental provincial, etc. Elle vous protège aussi si vous êtes une personne immigrante, réfugiée ou une **travailleuse ou un travailleur migrant** et que vous détenez un **permis de travail**.

## Définition de travailleuse ou travailleur migrant

La travailleuse ou le travailleur migrant dont il est question ici est une personne qui vient travailler au Québec en vertu des programmes temporaires de travail du gouvernement fédéral. La durée et les conditions d'emploi sont déterminées par le programme ou le contrat de travail qui en découle, mais doivent être conformes aux lois du Québec.

## La travailleuse ou le travailleur dépendant (ou entrepreneur dépendant)

La *Loi sur les normes du travail* définit ainsi le terme « salarié » :

« Une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; ce mot comprend en outre 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.»  
[souligné par nous]

Ce « travailleur partie à un contrat » est souvent appelé **travailleuse ou travailleur dépendant**, pour le distinguer de la travailleuse ou du travailleur indépendant ou autonome, qui est exclu de la *Loi sur les normes du travail*.

Les travailleuses et les travailleurs dépendants ont beaucoup d'autonomie, et parfois une très grande latitude dans l'exécution de leurs tâches, comme les travailleuses et les travailleurs autonomes. Un critère déterminant les distingue cependant : c'est la dépendance économique que ces personnes ont envers un donneur d'ouvrage, d'où leur nom de travailleuses et de travailleurs **dépendants**. Ces personnes n'ont d'ailleurs souvent qu'un seul employeur et n'ont pas toujours la possibilité d'offrir leurs services à quelqu'un d'autre.

Ce n'est cependant pas le seul critère à examiner. Pour en savoir plus, consultez la définition de travailleuse ou travailleur autonome dans la section 1.1 « Les exclusions ».

## Le travail sous la table ou au noir

Même si vous travaillez **sous la table ou au noir, c'est-à-dire si votre salaire n'est pas déclaré aux autorités gouvernementales**, la LNT vous protège, pourvu que les activités réalisées ne soient pas illégales. En effet, la *Loi sur les normes du travail* étant d'ordre public, personne ne peut renoncer aux normes qui y sont prévues. Par conséquent, rien ne vous interdit de vous adresser à la Commission des normes du travail pour réclamer que votre employeur respecte la loi.

Cependant, il peut être difficile, à cause du caractère caché de votre travail, de réunir les preuves nécessaires pour établir une réclamation monétaire ou pour contester un congédiement. Ajoutons également que vous devez vous attendre à payer aux autorités gouvernementales les sommes que vous auriez dû payer si votre travail avait été déclaré (impôts, Régime de rentes du Québec, assurance-emploi, etc.). Vous devrez également rembourser, s'il y a lieu, les prestations de la sécurité du revenu et de l'assurance-emploi (assurance-chômage) reçues en trop, en plus de vous exposer aux pénalités qui s'appliquent généralement dans ces cas.

## 1.1 Les exclusions

(art. 3 et 3.1 et Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la LNT)

Certaines travailleuses et certains travailleurs sont **totalem**ent ou presque totalement **exclus** de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

## La travailleuse ou le travailleur autonome

Les travailleuses et travailleurs autonomes, aussi connus sous le nom **d'entrepreneurs indépendants**, sont totalement exclus de l'application de la *Loi sur les normes du travail*. Il s'agit généralement de personnes qui ont choisi de pratiquer un métier ou une profession **à leur propre compte** (les notaires, les psychologues, les comptables, les spécialistes offrant des services scientifiques ou techniques, les électriciens, les plombiers, etc.) ou de personnes qui ont choisi de vivre de leur production artistique et artisanale (peintres, sculpteurs, etc.). Mais comment distinguer le travail salarié du travail autonome?

Le *Code civil du Québec* nous apprend que, en vertu d'un **contrat de travail** (rattaché au travail salarié), la personne accomplit ses tâches sous la **direction ou le contrôle d'un employeur** (art. 2085). Dans le cas d'un **contrat d'entreprise ou de service** (rattaché au travail autonome), la personne accomplit ses tâches en disposant du libre choix des moyens d'exécution, sans **aucun lien de subordination envers le client** (art. 2098 et 2099). La différence majeure entre un contrat de travail et un contrat d'entreprise ou de service est donc la présence ou l'absence de subordination. Être dans un lien de subordination (on parle aussi de **subordination juridique**), c'est être placé sous l'autorité, le contrôle et la direction d'une personne dans l'exercice de son travail. Pour être une personne salariée au sens de la *Loi sur les normes du travail*, le travail doit être exécuté « dans le cadre et selon les méthodes et les moyens » déterminés par l'employeur. À l'inverse, il ne doit exister aucun lien de subordination juridique avec le client pour que la travailleuse ou le travailleur soit reconnu comme autonome.

Mais un autre critère important à considérer est la dépendance économique : la personne salariée est directement dépendante économiquement de son employeur même lorsqu'elle jouit d'une plus grande latitude dans l'exécution de ses tâches et qu'elle est propriétaire des outils ou du matériel nécessaires à l'accomplissement de son travail, comme les travailleuses et travailleurs **dépendants** (voir la section 1 « Application »).

La jurisprudence a établi une série d'autres critères pour aider à distinguer le travail salarié du travail autonome, comme par exemple :

- les possibilités de faire des profits et les risques de perdre de l'argent. Ce critère devient déterminant si le risque financier est réel pour la travailleuse ou le travailleur;
- l'obligation d'exécuter personnellement le travail;
- l'intégration de la travailleuse ou du travailleur à l'entreprise de la personne qui fournit le travail.

La ligne de démarcation entre travail salarié et travail autonome, on le constate, n'est pas toujours aisée à tracer. Chose certaine, **elle ne dépend pas du titre que l'on donne à la personne qui effectue le travail, mais plutôt de la situation concrète de cette personne.**

Le fait de travailler à domicile ne fait pas automatiquement de vous une travailleuse ou un travailleur autonome, car le lieu de travail ne détermine pas le

statut de la personne qui travaille. Le fait d'être payé à commission ou au rendement ne vous enlève pas non plus votre statut de personne salariée. Ce n'est qu'un mode de rémunération différent qui, selon la LNT, est considéré comme du salaire.

**Une travailleuse ou un travailleur contractuel** n'est pas non plus nécessairement une travailleuse ou un travailleur autonome. Cette appellation désigne une personne engagée de façon temporaire pour exécuter un travail donné. La durée de l'engagement est généralement déterminée au moment de la signature du contrat. Le terme contractuel est davantage associé à la durée du contrat qu'à sa nature. La personne engagée sur une base contractuelle peut donc être salariée ou autonome.

**Même si vous avez incorporé une compagnie ou enregistré une raison sociale**, vous pouvez avoir le statut de personne salariée. Comme pour les travailleuses ou travailleurs dépendants, vous pouvez avoir le statut de travailleur autonome au sens des lois fiscales, tout en ayant **en même temps** le statut de personne salariée au sens de la *Loi sur les normes du travail*.

Le statut de **travailleur autonome**, tout aussi prestigieux qu'il puisse paraître, est souvent fort **désavantageux**. En effet, sans nécessairement disposer de moyens financiers plus importants, ces personnes n'ont droit à aucun avantage lié au statut de personne salariée dans la *Loi sur les normes du travail* et dans d'autres lois. Effectuer un travail autonome, c'est en effet très souvent :

- assumer à part entière les charges sociales liées à ses revenus (*Régie des rentes du Québec, Fonds des services de santé, Commission de la santé et de la sécurité du travail, Régime québécois d'assurance parentale*, etc.);
- assumer les risques de perte ou de baisse involontaire de ses revenus (par exemple, en cas de maladie, d'accident, de chômage, etc.);
- assumer les pertes liées aux périodes d'inactivité (par exemple, les périodes de vacances, les congés fériés, etc.);
- devoir entreprendre à ses propres frais un recours civil en cas de non-paiement du travail effectué;
- ne disposer d'aucun recours si on se fait refuser sans raison valable un renouvellement de contrat;
- assumer les frais d'une police d'assurance responsabilité et les risques de poursuite civile, en cas d'erreur ou de faute.

Si, avec ou sans votre accord, votre statut de personne salariée a été changé en celui de travailleuse ou travailleur autonome, vous pouvez demander le maintien de votre statut de personne salariée si vous répondez aux conditions applicables (voir la section 10.3). Il faudra d'abord que ce nouveau statut ne reflète pas la réalité, c'est-à-dire que vous demeuriez toujours une personne salariée selon les critères de la LNT.

Si vous avez le statut de travailleuse ou travailleur autonome depuis l'embauche, mais que vous avez un lien de subordination avec le « client » (en réalité votre employeur), vous pourriez déposer une plainte pécuniaire à la Commission des normes du travail (CNT) afin de réclamer une indemnité de congé férié ou une paye de vacances, par exemple (voir la section 10.2). La CNT devra alors déterminer si, selon ses critères, votre statut est celui de personne salariée ou de travailleuse ou travailleur autonome, avant de se pencher sur le bien-fondé de votre plainte. Les démarches entreprises par la CNT pourraient ainsi mener à faire reconnaître votre vrai statut de personne salariée. Si votre employeur conteste la position de la CNT et refuse de payer, la plainte suivra son cours et un juge des tribunaux de droit commun pourrait être appelé à se prononcer sur votre statut.

## Les cadres supérieurs

Une personne qui a le statut **et** qui est dans les faits **cadre supérieur** est exclue de la *Loi sur les normes du travail*. Notez que si c'est votre cas, vous pouvez quand même vous prévaloir des dispositions relatives :

- aux absences et congés pour raisons familiales et parentales;
- aux congés liés à un acte criminel, à la disparition d'un enfant mineur ou au suicide d'un enfant ou d'une ou un conjoint;
- au congé pour les réservistes;
- à la retraite;
- au harcèlement psychologique;
- aux indemnités et aux recours liés à l'exercice de ces droits (voir les sections 4.3, 4.4, 5, 9.2, 10).

La personne qui est cadre supérieur exerce des fonctions de **haute direction** et relève habituellement directement du propriétaire, du conseil d'administration, de la présidence ou de la direc-

tion générale de l'entreprise. Elle possède un pouvoir décisionnel important et une grande autonomie. Elle participe à l'élaboration des grandes orientations et elle peut engager l'entreprise sur des questions primordiales. Elle n'est pas une simple exécutante.

Le terme « supérieur » présuppose qu'il y a d'autres cadres dans l'entreprise. La personne qui est cadre supérieur a donc d'autres cadres sous sa responsabilité, souvent des cadres intermédiaires.

La coordonnatrice ou le coordonnateur d'un organisme communautaire n'est généralement pas considéré comme un cadre supérieur. Dans les petites entreprises, la fonction de cadre supérieur est souvent exercée par le propriétaire lui-même ou par le principal actionnaire. Il n'y a alors pas de personne salariée occupant la fonction de cadre supérieur.

## Gardienne ou gardien de personne

La personne qui garde ou prend soin d'un enfant ou d'une personne handicapée ou âgée **est couverte par la LNT**, sauf si elle n'accomplit cette fonction que **de manière ponctuelle**. On parle ici d'un travail irrégulier ou sporadique et non pas d'un travail à temps partiel.

**Exemple :** Isabel a 14 ans. Pour gagner un peu d'argent de poche, elle garde sa petite voisine de temps en temps, le vendredi ou le samedi soir.

Toutefois, elle pourra quand même avoir droit à toute la protection offerte par la LNT si elle rencontre un des trois critères suivants :

1. sa fonction ne consiste pas **exclusivement** à assumer la garde ou à prendre soin d'un enfant, d'une personne malade, handicapée ou âgée. Par exemple, en plus de préparer les repas et de laver la vaisselle pour la personne dont elle a la charge, elle prépare les repas et fait la lessive pour toute la famille;
2. le travail n'est pas effectué dans le **logement** de la personne;
3. l'employeur poursuit des fins **lucratives**. C'est le cas, par exemple, si l'employeur est une compagnie.

La personne qui garde ou prend soin d'un enfant ou d'une personne handicapée ou âgée sera aussi exclue de la LNT si son travail est fondé uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté.

Même si certaines gardiennes ou certains gardiens de personnes sont exclus de l'application de la LNT, ils ont quand même droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et à la protection contre la mise à la retraite forcée, ainsi qu'aux indemnités et aux recours liés à l'exercice de ces droits (voir les sections 9.2 et 10).

## Diverses autres exclusions

(art. 3 et 3.1 de la LNT et autres lois)

La LNT prévoit quatre autres exclusions :

- les travailleuses ou les travailleurs dépendants **dont la rémunération est fixée par règlement du gouvernement du Québec** (exemple : le **personnel électoral** dont la rémunération est fixée par le *Règlement sur le tarif et la rémunération et des frais des membres du personnel électoral* pour les élections provinciales ou par le *Règlement sur le tarif des énumérations payables lors d'élections et de référendums municipaux*);
- les **étudiantes ou étudiants** qui travaillent au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par une maison d'enseignement en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation;
- les personnes régies par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*;
- les bénéficiaires de services de santé ou de services sociaux pour les Cris, qui travaillent dans un CLSC, un hôpital, un centre de services sociaux ou un centre d'accueil, en vue de leur rééducation physique, mentale ou sociale (*Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'art. 90 de la LNT*).

Les personnes visées par les trois premières exclusions ont quand même droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et à la protection contre la mise à la retraite forcée ainsi qu'aux indemnités et aux recours liés à l'exercice de ces droits (voir les sections 9.2 et 10). Les personnes régies par la loi sur l'industrie de la construction (troisième exclusion) peuvent aussi se prévaloir des dispositions relatives aux absences et congés pour raisons familiales et parentales, aux congés liés à un acte criminel, à la disparition d'un enfant mineur ou au suicide d'un enfant ou d'une

ou un conjoint, au congé pour les réservistes, ainsi qu'aux indemnités et aux recours liés à l'exercice de ces droits (voir aussi les sections 4.3, 4.4 et 5).

Les personnes suivantes sont exclues de l'application de la LNT par d'autres lois :

- les personnes qui effectuent des **travaux compensatoires** prévus au *Code de procédure pénale* (art. 340) ou les **personnes incarcérées, en période de probation ou en sursis** qui effectuent des travaux dans le cadre d'un programme prévu par la *Loi sur le système correctionnel du Québec* (art. 202);
- les personnes embauchées en vertu **d'une mesure ou d'un programme d'aide à l'emploi** axé sur la formation ou l'acquisition de compétences ou qui s'inscrivent dans une démarche visant à développer leur autonomie ou à favoriser leur insertion sociale et professionnelle. Par contre, celles qui sont payées directement par un employeur subventionné dans le cadre de ces mesures ou programmes pourraient avoir droit exceptionnellement au salaire minimum et même à l'application de la LNT. Ainsi, les personnes handicapées qui travaillent pour une entreprise adaptée sont généralement incluses dans la *Loi sur les normes du travail*; Les personnes qui travaillent dans le cadre de stages d'exploration en milieu de travail visant à préciser l'orientation professionnelle ou à appuyer l'intégration dans un emploi ou la préparation pour l'emploi, sont exclues pendant les quatre premières semaines de stage seulement, alors que celles qui travaillent en vertu de la mesure « Jeunes volontaires » sont totalement exclues (art. 6 du *Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles*);
- les **professionnelles et professionnels de la santé** (médecins, dentistes, optométristes, sages-femmes, pharmaciens) qui rendent des services couverts par l'assurance-maladie dans un établissement public (CLSC, hôpital, CHSLD, etc.) (art. 19 de la *Loi sur l'assurance maladie*). Celles et ceux qui travaillent dans des cliniques ou des entreprises privées ne sont pas exclus de la LNT pour cette raison, mais le seront si ce sont des travailleuses ou des travailleurs autonomes.

**Attention!** D'autres personnes peuvent se trouver **partiellement exclues** de l'application de la loi. Nous en parlerons plus loin au fur et à mesure de la présentation des normes contenues dans la loi.

## 1.2 Le service continu

Le **service continu** est une notion très importante dans la *Loi sur les normes du travail*. En effet, la durée du service continu d'une personne salariée est prise en compte dans un grand nombre de situations prévues par la loi, notamment dans les cas suivants :

- vacances annuelles (art. 66 à 77);
- absences pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel (art. 79.1 à 79.6);
- absences et congés pour raisons familiales ou parentales (art. 79.8 à 81.17);
- avis de cessation d'emploi (art. 82 à 84);
- avis de licenciement collectif (art. 84.0.1 à 84.0.15);
- recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante (art. 124).

Le service continu est **la période pendant laquelle une personne salariée est considérée à l'emploi d'un même employeur**. Il ne s'agit donc pas du nombre de jours travaillés par cette personne au bénéfice de cet employeur, mais bien du **nombre de jours de calendrier écoulés depuis son embauche**.

Ainsi, votre service continu subsiste, et continue même de s'accumuler, lorsque surviennent certains événements qui interrompent votre prestation de travail, pourvu que cette interruption ne mène pas à la rupture définitive de votre contrat de travail, donc du lien d'emploi.

### Contrat de travail

C'est le *Code civil du Québec* et non la *Loi sur les normes du travail* (LNT) qui définit ce qu'est un contrat de travail. Il s'agit d'une entente par laquelle une personne (la salariée ou le salarié) s'engage à travailler pour une autre personne (l'employeur), sous sa **direction** et moyennant un **salaire** (art. 2085). Le contrat de travail peut être **verbal** ou **écrit**, selon la volonté des parties. Pour en savoir plus sur les différents types de contrats de travail, consultez le chapitre II sur « Le *Code civil du Québec* et le travail ».

Par exemple, votre service continu est **maintenu** s'il y a mise à pied saisonnière ou temporaire causée par un manque de travail, si vous bénéficiez d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental, de vacances, d'un congé sans solde, d'un congé férié, si vous êtes victime d'un accident de travail, etc. Par contre, votre service continu sera **rompu**

par une démission volontaire, un congédiement pour insubordination, un licenciement découlant d'une réorganisation administrative, etc.

Le service continu s'accumule aussi pendant la période où il y a **succession de contrats de travail à durée déterminée pour le même employeur**, à moins que les circonstances permettent de conclure au bris du lien contractuel. Par exemple, si vous êtes enseignante ou enseignant et que vous travaillez par contrats successifs d'année en année pour une même institution scolaire, votre service continu au sein de l'institution s'accumule, même si vous n'enseignez pas durant les vacances estivales.

Le fait de signer chaque année un nouveau contrat fixant les nouvelles conditions de travail, dont un nouveau taux de salaire, par exemple, ne signifie pas que le lien d'emploi est rompu à chaque fois ou qu'il s'agit d'un contrat temporaire ou à durée déterminée.

**Attention!** La faillite, la vente totale ou partielle d'une entreprise, sa fusion, sa division ou la modification de sa structure, n'affectent pas automatiquement l'accumulation du service continu (voir la section 9.6 « La continuité du lien d'emploi en cas de faillite ou de vente totale ou partielle de l'entreprise »).

## 2. Le salaire (art. 40 à 51.1)

Toute personne salariée qui effectue un travail, à la demande ou avec l'accord formel ou tacite de son employeur, a droit à un salaire. Le salaire inclut tous les avantages ayant une valeur pécuniaire (monétaire) et qui découlent du travail de la personne salariée :

- la rémunération (à l'heure, hebdomadaire, annuelle, à la pièce);
- les primes, bonus et récompenses qui ont un lien avec le rendement ou la productivité;
- les commissions;
- les indemnités de congé, de vacances, de maladie;
- les congés mobiles.

## Ne font pas partie du salaire :

- les cotisations à un fonds de pension;
- les primes d'assurances collectives;
- les indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST);
- le logement fourni au concierge d'un immeuble, incluant les frais de téléphone, d'électricité ou de chauffage.

La *Loi sur les normes du travail* prévoit que les personnes salariées ont le droit de recevoir, en contrepartie du travail effectué, au moins le salaire minimum fixé par règlement par le gouvernement, quel que soit le mode de paiement fixé par l'employeur (à l'heure, à la pièce, au rendement, etc.). De même, si on vous paye un **montant fixe à la semaine ou à l'année**, vous devez recevoir au moins l'équivalent du salaire minimum pour chacune des heures exigées par votre travail.

Bien sûr, vous pouvez négocier pour obtenir un taux de salaire plus élevé que le seuil minimal prévu dans la loi! Sachez cependant que la loi n'oblige pas votre employeur à hausser régulièrement votre salaire.

Sachez aussi que la loi ne prévoit **aucune augmentation ou prime** pour le travail de nuit, de soir, de fin de semaine ou en région éloignée ou isolée. Vous pouvez toutefois négocier de telles primes avec votre employeur.

## 2.1 Le salaire minimum

(art. 3 à 4.1 du Règlement sur les normes du travail)

### Les taux en vigueur

Au 1<sup>er</sup> mai 2010, les taux du salaire minimum en vigueur au Québec étaient les suivants :

- taux général : 9,50 \$ l'heure (ce taux était de 9,00 \$ entre le 1<sup>er</sup> mai 2009 et le 30 avril 2010) ;
- taux des personnes salariées à pourboire (voir la définition plus loin) : 8,25 \$ l'heure (ce taux était de 8,00 \$ entre le 1<sup>er</sup> mai 2009 et le 30 avril 2010).

Les taux du salaire minimum sont sujets à changement. Pour vérifier les taux actuels, prenez contact avec Au bas de l'échelle ou avec la Commission des normes du travail (CNT).

Les personnes affectées à la cueillette de pommes ont droit au taux général du salaire minimum depuis le 1<sup>er</sup> mai 2010.

**Attention!** Aucun employeur ne peut vous obliger, pour quelque raison que ce soit, à travailler **gratuitement** ou **pour un salaire inférieur au salaire minimum** établi par le gouvernement. Si vous avez accepté, verbalement ou par écrit, de travailler à des conditions moindres que celles prévues dans la loi, vous avez quand même le droit d'exercer des recours auprès de la Commission des normes du travail pour faire respecter la loi.

### Les exclusions

(art. 2 et 4.1 du Règlement sur les normes du travail)

L'employeur n'est pas obligé de verser le salaire minimum ci-dessus mentionné si vous êtes :

- une étudiante ou un étudiant à l'emploi d'un organisme sans but lucratif **et** à vocation sociale ou communautaire, tels une colonie de vacances ou un organisme de loisirs;
- une ou un stagiaire dans le cadre d'une formation professionnelle reconnue par une loi;
- une personne entièrement rémunérée à commission, qui exerce une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement **et** dont les heures de travail sont incontrôlables;
- une personne affectée principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation (cette exclusion sera abolie le 1<sup>er</sup> janvier 2011);
- une personne affectée principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises ou de fraises. Un règlement établit toutefois un taux minimum au rendement basé sur le poids des fruits cueillis et qui varie selon le type de fruits. Ce règlement précise cependant que cette personne aura droit au taux général du salaire minimum 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.

Si vous n'avez pas droit au salaire minimum, mais que vous avez droit aux indemnités pour les congés fériés, les vacances ou autres, ces indemnités seront calculées en fonction du salaire qui a été fixé avec votre employeur.

## Les personnes salariées à pourboire

(art. 50 de la LNT et art. 1 du Règlement sur les normes du travail)

Les personnes salariées à pourboire, on l'a vu plus haut, ont droit à un salaire minimum inférieur au taux général du salaire minimum (voir « Les taux en vigueur »). Pour que l'on vous considère comme une personne salariée à pourboire, deux conditions doivent être remplies :

**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 établissement qui offre en échange de paiement de l'hébergement à des touristes, par exemple 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;
- une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur;
- un restaurant, **sauf** s'il s'agit d'un lieu où l'activité principale consiste à fournir des services de restauration à des clients qui commandent ou choisissent les produits à un comptoir de service et qui paient avant de manger (fast food).

Donc, si vous recevez habituellement des pourboires mais que vous travaillez à un **endroit autre** que ceux mentionnés ci-dessus (si vous êtes pompiste, guide touristique par exemple) ou si vous travaillez dans un **commerce à restauration rapide** (fast food), la *Loi sur les normes du travail* ne vous considère pas comme une personne salariée à pourboire. **Vous avez alors droit au taux général du salaire minimum** en sus de vos pourboires.

**Attention!** Le fait de ne pas être une personne salariée à pourboire au sens de la *Loi sur les normes du travail* ne vous dégage pas de l'obligation de déclarer vos pourboires à l'impôt (voir la section 2.2 « Les pourboires »).

## Les personnes payées à commission

(art. 2(4) du Règlement sur les normes du travail)

Si on vous paye à commission **et** si vos heures de travail sont contrôlables, vous avez le droit de recevoir au moins le salaire minimum pour chacune de ces heures. Toute combinaison de votre salaire de base et de vos commissions doit équivaloir au moins au salaire minimum.

Vos heures de travail sont contrôlables :

- si vous travaillez à l'intérieur d'un établissement **ou**
- si vous travaillez hors de l'établissement, mais que votre employeur a la possibilité (même s'il ne le fait pas) de vérifier votre horaire de travail, à l'aide, par exemple, de la signature de reçus de livraison, de l'enregistrement de vos heures de départ et d'arrivée, de fiches de temps que vous remplissez, etc.

Vous devriez tenir un registre quotidien du travail effectué, des lieux du travail, du temps requis, des personnes qui en sont témoins à titre d'élément de preuve en cas de mésentente avec l'employeur.

## Les personnes payées au rendement

Si vous travaillez au rendement ou à la pièce, en usine ou à domicile, vous devez recevoir un taux assez élevé pour que votre salaire horaire corresponde au moins au salaire minimum.

Conservez un registre quotidien du travail effectué, du temps requis et des numéros de série des pièces terminées, comme élément de preuve en cas de mésentente avec votre employeur.

## Les avantages non monétaires (art. 41)

Aucun avantage ne doit être compris dans le calcul du salaire minimum ni en être déduit, qu'il s'agisse d'espace de stationnement, de l'usage d'une automobile (même si elle est fournie par l'employeur), d'un logement, de frais de transport, de voyages, etc.

Par contre, si vous gagnez plus que le salaire minimum, l'employeur pourra tenir compte de la valeur de ces avantages dans le calcul du salaire qu'il vous donne, mais seulement pour la partie de votre salaire qui dépasse le salaire minimum.

## Les déboursés pour chambre et pension

(art. 51 de la LNT et art. 6 et 7 du Règlement sur les normes du travail)

Si vos conditions de travail vous **obligent** à vous loger ou à prendre vos repas à l'établissement de votre employeur ou à sa résidence, celui-ci peut exiger :

- un montant maximum de 20,00 \$ par semaine pour une chambre;
- un montant maximum de 1,50 \$ par repas jusqu'à concurrence de 20,00 \$ par semaine;
- un montant maximum de 40,00 \$ par semaine pour chambre et pension.

Cela s'applique à toutes les personnes protégées par la LNT et ses règlements, y compris les travailleuses et travailleurs de la restauration.

N'oubliez pas que le gouvernement peut décider de modifier ces montants. En cas de doute, prenez contact avec Au bas de l'échelle ou la Commission des normes du travail.

**Attention!** Un employeur ne peut pas exiger de frais pour chambre et pension des domestiques qui logent ou prennent leurs repas à sa résidence (art. 51. 0.1).

### Définition de domestique

Personne employée par une personne physique (c.-à-d. un particulier par opposition à une entreprise) dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de cette personne, y compris celle qui garde ou prend soin d'un enfant, d'une personne malade, handicapée ou âgée, mais qui effectue également des travaux ménagers qui ne sont pas directement reliés aux besoins immédiats de la personne gardée. Si cette personne employée n'effectue que des travaux ménagers reliés directement aux besoins de la personne gardée, elle est alors considérée comme une gardienne ou un gardien de personnes et son employeur peut alors demander le paiement du montant maximum permis pour chambre et pension.

## Les concierges d'immeubles résidentiels

Si vous résidez dans l'immeuble dont vous êtes la ou le concierge, vous avez droit à la protection offerte par la *Loi sur les normes du travail*. Votre employeur ne peut pas considérer que le logement que vous occupez (gratuitement ou à loyer réduit) constitue une partie de votre salaire. Vous avez donc le droit de recevoir au moins le salaire minimum pour chaque heure travaillée. Pour vous protéger, tenez un registre quotidien des heures de travail effectuées, des dates, des tâches accomplies, des visites de votre employeur, etc. (voir la section 3.6 « La présence au travail »).

Si vous êtes victime d'un congédiement à la suite duquel l'employeur vous expulse de votre logement, sachez que le *Code civil du Québec* (art.1976) stipule que l'employeur peut résilier le bail en donnant un avis d'un mois, **à moins d'indication contraire dans le contrat de travail**. Il en va de même si vous désirez résilier votre bail en mettant fin au contrat. Il faut donc lire attentivement votre contrat de travail pour voir ce qui est prévu pour la résiliation du bail en cas de rupture du lien d'emploi. Si rien n'est précisé, vous avez droit à un avis d'un mois.

Si vous travaillez dans un immeuble où vous n'habitez pas et que vous effectuez des tâches comme le lavage de murs ou de planchers, l'époussetage, le balayage, etc., il est fort probable que le *Décret de l'entretien d'édifices publics* établisse vos conditions de travail. Contactez le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics pour savoir si c'est votre cas (voir « Les ressources »).

## 2.2 Les pourboires (art. 50 à 50.2)

Le contenu de cette section s'applique à toutes les personnes qui reçoivent des pourboires, et non seulement à celles qui répondent à la définition restrictive des personnes salariées à pourboire servant à déterminer quel taux du salaire minimum s'applique.

Le pourboire est une gratification, une récompense attribuée volontairement par la cliente ou le client aux personnes salariées qui l'ont servi. **Il appartient en propre à ces personnes** et n'entre donc pas dans le calcul du salaire minimum versé par l'employeur.

Si c'est l'employeur qui perçoit le pourboire, il ne peut pas le conserver à son profit. Il doit le remettre entièrement à la personne qui a rendu le service.



Dans le cas où l'employeur fait du service aux tables, il peut garder les pourboires qui sont remis par les clientes et clients qu'il a servis. On ne parle pas ici des situations où l'employeur donne un coup de main aux serveuses et serveurs, mais plutôt des situations où l'employeur assume réellement le service d'une ou de plusieurs tables.

La loi précise que le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la facture. Il ne faut pas confondre frais de service et frais d'administration, ces derniers pouvant apparaître, par exemple, sur la facture d'un banquet. Les frais d'administration doivent clairement apparaître sur la facture si l'employeur veut les retenir. Si vous croyez que votre employeur s'approprie les frais de service qui devraient vous revenir en les camouflant ou en les intégrant dans des « frais d'administration », vous pouvez porter plainte à la Commission des normes du travail. L'employeur aura alors le fardeau de la preuve. Votre employeur ne peut pas non plus exiger de vous faire payer des frais, **quels qu'ils soient**, reliés à l'utilisation d'une carte de crédit. Cette interdiction vise également la proportion des frais attribuables aux pourboires.

## Le partage des pourboires

L'employeur ne peut pas imposer un partage des pourboires entre les travailleuses et travailleurs. Seules les personnes **salariées** qui ont **droit aux pourboires** et qui ont **rendu le service** peuvent décider d'une entente (appelée aussi « convention ») de partage des pourboires. Cette entente doit résulter de leur consentement libre et volontaire et elle peut être écrite ou verbale. Elle peut aussi prévoir qu'une partie des pourboires sera redistribuée à d'autres membres du personnel (par exemple, les hôtesse ou les aides serveurs aussi appelés « bus boys »), si tel est le souhait de celles et ceux qui rendent le service et qui reçoivent les pourboires.

Rappelons à nouveau que l'employeur ne peut exiger des serveuses et serveurs qu'ils donnent une partie de leurs pourboires, par exemple au cuisinier, puisqu'il ne peut intervenir de quelque manière que ce soit dans l'**établissement** d'une convention de partage des pourboires. Cependant, cela ne l'empêche pas de gérer le partage des pourboires, **à la demande** des travailleuses et travailleurs.

Si l'employeur assume réellement le service d'une ou de plusieurs tables et qu'il reçoit ainsi des pourboires, il devra **respecter** l'entente de partage des pourboires établie par les personnes salariées, en redistribuant, par exemple, une partie de ses pourboires aux aides serveurs, si tel est le contenu de l'entente.

Lorsqu'une convention de partage des pourboires établie par les travailleuses et travailleurs est en vigueur et que l'employeur doit embaucher du nouveau personnel, il devrait alors aviser ces personnes de l'existence et de la teneur de cette convention. L'adhésion à la convention existante peut constituer, sauf abus, une condition d'embauche. Par contre, si une personne salariée décide de se retirer d'une convention de partage des pourboires et de ne pas respecter ses obligations, la Commission des normes du travail n'a pas le pouvoir de réclamer les sommes dues aux personnes concernées. Elles devront se tourner vers la Division des petites créances (voir le chapitre II).

**Attention!** Une personne salariée qui bénéficie d'une redistribution des pourboires (par exemple une hôtesse) ne devient pas automatiquement une personne soumise au taux du salaire minimum prévu pour les gens à pourboire.

## La déclaration des pourboires et l'impôt

Les lois fédérale et provinciale vous obligent à déclarer à l'impôt tous vos revenus, ce qui comprend à la fois votre salaire **et** vos pourboires. Si vous percevez des pourboires et que vous travaillez dans un établissement hôtelier, dans un bar ou dans un restaurant, le gouvernement du Québec vous oblige à remettre à votre employeur, à la fin de chaque période de paye, une « déclaration des pourboires » indiquant le total des pourboires reçus durant cette période, après en avoir soustrait la partie versée aux autres membres du personnel qui participent au service, le cas échéant (art. 1019.4 de la *Loi sur les impôts*). Pour ce faire, vous devriez utiliser le livret « Registre et déclaration des pourboires » fourni par Revenu Québec. Ce livret vous permet de noter les pourboires que vous avez déclarés à l'employeur.

Votre employeur déduira du total de votre salaire **et** des pourboires déclarés, l'impôt provincial et les cotisations au Régime de rentes du Québec, à l'assurance-emploi et au Régime québécois d'assurance parentale. Puisqu'il s'agit d'une particularité de la loi québécoise, il n'est pas obligé de déduire l'impôt fédéral sur les pourboires déclarés, mais l'obligation de déclarer annuellement au gouvernement fédéral tous vos revenus pour fins d'impôt demeure. Pour plus de renseignements à cet effet, consultez l'Agence du revenu du Canada (voir « Les ressources »).

**Attention!** Certains employeurs refusent d'appliquer la loi, notamment parce qu'ils doivent payer, sur la partie pourboires, des cotisations au Fonds des services de santé, à l'assurance-emploi, à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, au Régime québécois d'assurance parentale, à la Régie des rentes du Québec et les autres cotisations d'employeur. Si votre employeur refuse vos déclarations écrites de pourboires, renseignez-vous auprès de Revenu Québec (de façon anonyme, au besoin) afin de connaître la façon de procéder pour respecter votre obligation de déclarer vos pourboires. En effet, l'obligation de déclarer vos pourboires demeure, malgré le refus de l'employeur de se conformer à la loi!

L'avantage de déclarer vos pourboires tient principalement dans le fait que le calcul des diverses indemnités auxquelles vous avez droit en vertu des lois se fait généralement sur la base de votre salaire **et** de vos pourboires déclarés à l'employeur. C'est le cas pour les prestations d'assurance-emploi, du Régime québécois d'assurance parentale et pour les indemnités prévues par la *Loi sur les normes du travail*, dont :

- l'indemnité de présence (art. 58);
- l'indemnité pour congés fériés (art. 62 et *Loi sur la fête nationale*);
- l'indemnité de vacances (art. 74 et 76);
- l'indemnité de congé pour décès ou funérailles (art. 80);
- l'indemnité de congé pour mariage (art. 81);
- l'indemnité de congé pour naissance ou adoption (art. 81.1);
- l'indemnité de cessation d'emploi (art. 83) mais pas l'indemnité de licenciement collectif.

Les personnes qui ne sont pas tenues par la *Loi sur les impôts* de déclarer leurs pourboires à l'employeur ne pourront pas l'obliger à inclure leurs pourboires

dans le calcul des indemnités ci-dessus mentionnées, même si ces pourboires doivent être déclarés à l'impôt. À l'inverse, le calcul des indemnités des personnes à qui l'employeur est tenu d'attribuer automatiquement des pourboires doit en tenir compte.

Voici d'autres exemples d'indemnités fort importantes calculées sur la base de votre salaire **et** de vos pourboires déclarés à l'employeur :

- indemnité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle calculée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST);
- indemnité en cas d'accident de la route calculée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ);
- prestation de retraite telle que calculée par la Régie des rentes du Québec (RRQ).

Pour plus d'information concernant la déclaration des pourboires, consultez Revenu Québec (voir « Les ressources »).

## 2.3 Le paiement du salaire (art. 42 à 49)

### Le mode de paiement

La *Loi sur les normes du travail* ne précise pas quel mode de paiement doit être utilisé par l'employeur. Celui-ci peut donc décider de vous payer selon un taux horaire ou sur la base d'un salaire annuel ou à la semaine. Il peut aussi décider de vous payer à la pièce, à commission, au rendement ou selon un mélange de salaire horaire et autre. Si l'employeur ne le précise pas oralement ou par écrit, votre salaire sera considéré comme un salaire horaire.

La LNT prévoit cependant que votre salaire doit être payé **en espèces** ou **par chèque** encaissable dans les deux jours ouvrables suivant sa réception. Le paiement peut se faire par **virement bancaire** seulement si vous y avez consenti par écrit ou si un décret ou une convention collective le prévoit.

### Le moment du paiement

Sauf dans le cas de virement bancaire, votre salaire doit vous être remis en mains propres, un jour ouvrable, sur les lieux du travail. Il peut aussi être expédié par la poste ou être remis à quelqu'un d'autre si vous en faites la demande par écrit.

Dans tous les cas, votre salaire doit vous être payé à **intervalles réguliers** qui ne peuvent dépasser **16 jours**. Cependant, les heures supplémentaires ou les primes auxquelles vous avez droit peuvent être payées lors du versement subséquent de votre paye. Si votre jour habituel de paye coïncide avec un congé férié, votre salaire doit vous être versé le jour ouvrable qui précède ce congé.

Par ailleurs, votre intervalle de paye pourrait être d'un mois s'il s'agit de votre première paye, si vous avez le statut de cadre ou si vous êtes une travailleuse ou un travailleur dépendant (voir la section 1 « Application »).

## Définition de cadre

Le terme « cadre » n'est pas défini dans la *Loi sur les normes du travail*. Il fait référence à une personne salariée qui occupe une **fonction de direction**, qui possède donc un pouvoir décisionnel et qui agit à titre de représentante de l'employeur dans ses rapports avec les autres personnes salariées. Les principaux critères qui sont utilisés pour déterminer le statut de cadre sont généralement reliés aux pouvoirs détenus par cette personne, comme par exemple :

- engager et congédier;
- établir des conditions de travail;
- donner des ordres, contrôler et surveiller;
- imposer des mesures disciplinaires;
- participer aux réunions administratives, aux décisions, à l'élaboration de politiques;
- organiser le travail du personnel et décider des heures supplémentaires;
- participer à l'évaluation du personnel;
- répartir ses propres heures de travail et avoir de la latitude et de l'autonomie dans l'exercice de ses fonctions;
- signer des chèques et autres documents;
- déléguer du travail;
- porter la responsabilité d'un secteur, ou de l'établissement (ouverture-fermeture).

Il ne suffit pas, bien sûr, de répondre à un seul critère pour avoir le statut de cadre. Le seul fait que l'on qualifie une personne de cadre ne fait pas non plus en sorte qu'elle le soit selon la LNT, mais peut tout au plus servir d'indice servant à établir son statut. Il faut plutôt évaluer l'ensemble de ces critères et, par le fait même, l'ensemble des pouvoirs détenus par la personne.

## 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**. De façon générale, votre bulletin de paye devrait contenir les informations suivantes :

Le bulletin de paye devrait aussi indiquer, s'il y a lieu, le montant des primes, des indemnités, des allocations ou des commissions versées, ainsi que vos cotisations au régime enregistré de retraite de l'employeur ou au régime d'assurance collective.

Sachez enfin que votre employeur ne peut exiger aucune signature à la remise de votre salaire, sauf pour démontrer que la somme qu'il vous remet correspond au montant inscrit sur votre bulletin de paye.

Commission  
des normes  
du travail

Québec

## L'exemple de bulletin de paye, un outil de vérification simple et rapide!



### Identification

Nom du salarié ou de la salariée	Prénom du salarié ou de la salariée		
Emploi du salarié ou de la salariée	Nom de l'employeur		
Date du paiement	Période de travail correspondant au paiement	du	au

### Salaire

Heures rémunérées au taux régulier

$$\text{Taux horaire} \times \text{Nombre d'heures} = \text{Salaire brut}$$

**SALAIRE BRUT** (salaire + indemnités) =

### Déduction

Impôt fédéral	\$
Impôt provincial	\$
Régime des rentes du Québec (RRQ)	\$
Assurance-emploi	\$
Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	\$
<b>Total des déductions</b>	\$

**SALAIRE NET** (salaire brut - déductions) =

**Attention ! Conservez vos bulletins de paye pendant au moins deux ans.** Il est aussi très utile d'écrire chaque jour les heures travaillées, les commissions et les pourboires gagnés dans un **carnet** qui sera conservé précieusement. Ce carnet pourra servir de preuve si vous devez réclamer des sommes dues. C'est encore plus important pour les personnes qui ont des horaires de travail irréguliers et qui ne remplissent pas toujours les mêmes tâches. Vous pourrez ainsi vérifier si votre bulletin de paye est exact et complet et ce carnet pourra être utilisé comme preuve si vous devez réclamer des sommes dues. Si vous faites des heures supplémentaires, vous devriez inscrire les raisons pour lesquelles vous avez dû les faire et le nom des personnes qui peuvent témoigner que vous les avez effectivement travaillées. Pour vous aider à tenir le compte de vos heures travaillées, la Commission des normes du travail (CNT) fournit un carnet intitulé « Noter les heures de travail, c'est important! ». La CNT met aussi à votre disposition un outil en ligne « ijob » qui permet de calculer ses heures, et pour plus d'un emploi ([www.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca))

## 2.4 Les retenues sur le salaire et les dépenses liées au travail (art. 49, 50.1, 85, 85.1 et 85.2)

### Les déductions permises (art. 49)

Votre employeur **peut** déduire de votre salaire, **sans votre consentement**, des sommes prévues par une loi, un règlement, une ordonnance du tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire. C'est ce qu'on appelle les « déductions obligatoires ». L'employeur peut aussi retenir sur votre paye un montant que vous lui devez s'il s'agit d'une

**compensation légale.** Pour être considérée comme telle, la dette doit remplir trois conditions :

- elle doit être admise et certaine;
- elle doit être liquide, c'est-à-dire que le montant exact de la dette doit être connu des parties;
- elle doit être exigible, par exemple une dette qu'on ne devait rembourser que le 1<sup>er</sup> juillet 2011 n'est pas exigible avant cette date.

Pour effectuer toute autre retenue sur votre salaire, votre employeur doit obtenir votre **consentement écrit**, pour une **fin spécifique indiquée dans cet écrit**. Vous devez, par exemple, être en mesure de connaître la raison de la retenue, son montant, sa durée, sa fréquence, etc. C'est ce qu'on appelle les « déductions par consentement ».

- **Exemples de déductions obligatoires :** impôt fédéral, impôt provincial, régime des rentes, assurance-emploi, cotisation du syndicat ou du comité paritaire, etc.
- **Exemples de déductions par consentement :** fonds social (pour les fêtes de Noël, par exemple), dons consentis à un organisme de charité, cotisations à un régime d'assurance collective, régime de retraite à adhésion non obligatoire, etc.

Malgré ce que peut laisser entendre l'expression « par consentement », vous n'avez pas toujours le choix de donner ou non votre consentement pour les déductions concernant un régime d'assurance collective. L'adhésion à certains régimes est obligatoire et constitue dans les faits une condition d'embauche, même si on vous fait signer par la suite un formulaire de consentement. De plus, la *Loi sur l'assurance médicaments* vous oblige à adhérer au régime d'assurance collective offert par l'employeur, du moins pour le volet « assurance médicaments » de cette assurance collective, sauf si vous disposez déjà d'une telle protection (voir la section 1 du chapitre IV, « Les assurances collectives »).

Vous pouvez **en tout temps révoquer** votre consentement en faisant parvenir un avis **écrit** à votre employeur (conservez-en une copie), **sauf** lorsqu'elle concerne un régime d'assurance collective ou un régime complémentaire de retraite.

Si votre employeur retient une somme d'argent sur votre salaire illégalement, vous pouvez déposer une plainte à la Commission des normes du travail.

## Les frais reliés aux cartes de crédit (art. 50.1)

Votre employeur ne peut exiger de vous faire payer des frais, **quels qu'ils soient**, reliés à l'utilisation d'une carte de crédit par la clientèle. Cette interdiction inclut la proportion des frais attribuables aux pourboires.

## Les vêtements de travail (art. 85)

Si votre employeur rend **obligatoire** le port d'un vêtement particulier **et** qu'il vous paye au salaire minimum, il doit vous fournir ce vêtement gratuitement. De plus, il lui est interdit d'exiger, pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier, des frais qui auraient pour effet de faire baisser votre salaire au-dessous du salaire minimum.

Pour les personnes salariées à pourboire, le salaire minimum se calcule sur le salaire horaire augmenté des pourboires déclarés. Si vous gagnez plus que le taux général du salaire minimum, votre employeur ne peut pas réclamer les sommes qui auraient pour effet de faire baisser votre salaire au-dessous du salaire minimum général, et ceci est également valable pour les gens à pourboire. Si l'employeur peut exiger une somme d'argent, il ne peut la déduire directement de votre paye sans votre consentement écrit.

Si l'employeur exige le port d'un vêtement particulier qui a pour effet d'identifier la travailleuse ou le travailleur comme faisant partie de son personnel (par exemple un vêtement qui présente le logo ou le nom de l'établissement), l'employeur doit le fournir gratuitement, peu importe le salaire versé à cette personne. L'employeur ne peut pas non plus exiger de son personnel salarié l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.

## Les frais reliés au matériel ou à l'équipement requis pour exécuter un travail (art. 85.1)

Si vous recevez le salaire minimum, votre employeur doit vous fournir gratuitement le matériel, l'équipement, les matières premières ou les marchandises qu'il rend obligatoires pour l'exécution de votre travail. Si vous gagnez plus que le salaire minimum, votre employeur ne peut exiger une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ce matériel, s'il en résulte que ces frais feraient baisser votre salaire au-dessous du salaire minimum. Par contre, l'employeur n'a pas à vous rembourser le coût de l'équipement que vous possédiez déjà au moment de l'embauche, mais il devra en rembourser les frais

d'usage ou d'entretien si ces dépenses font en sorte que vous recevrez moins que le salaire minimum.

### **Les frais reliés aux opérations** (art. 85.1)

Votre employeur ne peut exiger une somme d'argent pour payer des frais reliés aux opérations et aux charges sociales de son entreprise. Il ne peut, par exemple, retenir sur votre salaire ou exiger de votre part une somme d'argent pour couvrir certaines pertes qui sont jugées faire partie des frais d'opération, telles que :

- le remplacement de la vaisselle cassée dans un restaurant;
- les paiements effectués à l'aide de cartes de crédit volées;
- les paiements faits avec des chèques sans provision;
- les pertes d'inventaire dues au vol à l'étalage ou à toute autre raison;
- les factures impayées;
- les déficits de caisse, sauf si vous êtes la seule personne à y avoir accès.

L'employeur ne peut pas non plus vous faire payer le coût d'un permis de travail obligatoire lié à votre employeur.

### **Les frais reliés aux déplacements et aux formations** (art. 85.2)

Votre employeur est tenu de vous rembourser les frais raisonnables engagés lorsque, à sa demande, vous avez effectué un déplacement ou suivi une formation (transport, hébergement, repas, coût de la formation, etc.). C'est l'employeur qui doit établir le cadre raisonnable de vos dépenses. Il peut établir des règles ou des directives à cet effet mais elles devront être raisonnables. Il peut vous obliger à rembourser des frais pour des formations **que vous avez demandées** et que vous avez accepté verbalement ou par écrit de rembourser.

## **2.5 Les disparités de traitement** (art. 41.1 et 87.1 à 87.3)

### **Le travail à temps partiel** (art. 41.1)

Un employeur ne peut vous accorder un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres membres du personnel qui effectuent les mêmes tâches dans le

même établissement, pour le seul motif que vous travaillez habituellement moins d'heures par semaine. Autrement dit, si vous accomplissez les mêmes tâches qu'une personne qui effectue plus d'heures de travail que vous, on ne peut vous verser un salaire horaire inférieur au sien pour la seule raison que vous travaillez moins d'heures.

Cependant, cette protection ne s'applique pas si vous gagnez **plus de deux fois le taux du salaire minimum**. De plus, il est permis qu'une personne employée à temps plein reçoive un salaire plus élevé si d'autres raisons légitimes expliquent cette différence, par exemple, le fait qu'elle ait plus d'expérience, de qualification, d'ancienneté, etc.

### **Les disparités de traitements fondées sur la date d'embauche** (art. 87.1 à 87.3)

La *Loi sur les normes du travail* interdit qu'une convention ou un décret accorde à une personne salariée des conditions de travail moins avantageuses que celles accordées à d'autres personnes salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, lorsque cette disparité de traitement est fondée **uniquement sur la date d'embauche**. D'autres motifs, comme l'ancienneté, la durée de service, les qualifications, l'expérience, etc., peuvent cependant justifier une disparité de traitement. **Seules les normes suivantes** sont visées par cette interdiction:

- le salaire;
- la durée du travail, incluant l'obligation d'être disponible au-delà de l'horaire normal de travail;
- les jours fériés, chômés et payés;
- les congés annuels payés;
- les périodes de repos;
- les absences pour maladie, accident ou acte criminel;
- les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales;
- l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail;
- le paiement de certains vêtements de travail, de matériel ou d'équipement, de certains frais de déplacement et de formation, ou de frais reliés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise.

Pour établir une disparité de traitement, il faut pouvoir **comparer** ses conditions avec celles d'autres personnes salariées qui effectuent les mêmes tâches.

Cependant, **on ne peut pas utiliser**, comme base de comparaison :

- a) les conditions de travail appliquées à une personne handicapée suite à un accommodement particulier;
- b) les conditions de travail **temporairement** appliquées à une personne salariée suite à un reclassement, une rétrogradation, une fusion d'entreprises ou une réorganisation interne;
- c) le salaire et les règles qui y sont reliées, lorsqu'ils sont appliqués **temporairement** pour éviter qu'une personne salariée ne soit désavantagée en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire, à une échelle salariale dont l'amplitude a été modifiée ou à une nouvelle échelle, **si** :
  - ce taux ou cette échelle de salaire est applicable à toutes les personnes salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement (sous réserve des conditions a) et b));
  - l'écart entre le salaire temporairement appliqué à la personne salariée et le taux ou l'échelle applicable à l'ensemble des personnes salariées se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.

Si vous êtes victime d'une disparité de traitement illégale et qu'une convention collective s'applique à vous, vous avez le choix entre déposer un grief ou déposer une plainte pécuniaire à la Commission des normes du travail : c'est l'un ou l'autre.

### 3. La durée du travail

(art. 52 à 59.0.1, 78, 79, 122 de la LNT et art. 9 à 13 du Règlement sur les normes du travail)

#### 3.1 Le droit de refuser de travailler après un certain nombre d'heures

Votre employeur peut, sans vous prévenir, vous obliger à travailler au-delà de vos heures régulières de travail et même à faire des heures supplémentaires en sus de la semaine normale de travail prévue par la loi (40 heures). Vous pouvez toutefois refuser de travailler dans les cas suivants (art. 59.0.1) :

- sur une base quotidienne, vous avez déjà travaillé 4 heures au-delà de vos heures habituelles de travail **ou** 14 heures dans les dernières 24 heures, selon la période la plus courte;

- vous avez déjà travaillé 12 heures dans les dernières 24 heures **et** vos horaires de travail sont variables ou non continus;
- sur une base hebdomadaire, vous avez déjà travaillé 50 heures dans la semaine. Vous ne pourrez cependant pas refuser si votre employeur est autorisé, en vertu de l'article 53 de la loi, à étaler les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire;
- vous avez déjà travaillé plus de 60 heures dans la semaine et vous travaillez dans un endroit isolé, ou vous effectuez des travaux sur le territoire de la région de la Baie-James.

Ces dispositions s'appliquent à toutes les personnes salariées, à l'exception des cadres supérieurs (voir la définition de « cadre supérieur » dans la section 1.1)

**Attention !** Malgré les conditions que nous venons d'énumérer, le droit de refuser de travailler ne s'applique pas:

- ▶ s'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleuses et travailleurs ou de la population;
- ▶ s'il y a risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles, ou autre cas de force majeure;
- ▶ si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnel de la personne salariée.



Toutes les personnes salariées, **sauf** celles qui ont un statut de cadre supérieur, peuvent refuser de travailler après avoir effectué six jours de travail de suite, car elles ont alors droit à la période de repos hebdomadaire de 32 heures consécutives (voir la section 3.4). Vous pouvez aussi, **même si** vous avez un statut de cadre supérieur, refuser de travailler au-delà de vos heures habituelles de travail si votre présence est nécessaire pour remplir des **obligations** reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjointe ou conjoint (voir la définition de conjoints, section 5.4) ou en raison de l'état de santé de votre **conjointe ou conjoint** de votre mère, de votre père, d'une soeur ou d'un frère, ou de l'un de vos grands-parents. Vous devez toutefois avoir pris **les moyens raisonnables** à votre disposition pour tenter d'assumer autrement ces obligations, mais sans succès (art. 122 (6)).

### 3.2 Le paiement des heures supplémentaires (art. 55 et 56)

Les heures supplémentaires se font à la demande de l'employeur ou, à tout le moins, à sa connaissance, sinon vous pourriez avoir de la difficulté à en obtenir le paiement. Toutefois, il n'est pas toujours nécessaire que la demande de l'employeur soit très explicite. Par exemple, si l'employeur vous demande de remplir une tâche que vous ne pouvez pas remplir autrement qu'en faisant des heures supplémentaires, on pourrait considérer que vous aviez son accord. Si l'employeur refuse de payer parce qu'il trouve que le temps consacré à l'exécution de la tâche demandée est excessif, ce sera à lui de le démontrer.

#### La semaine normale de travail

La semaine normale de travail prévue par la *Loi sur les normes du travail* (LNT) compte **40 heures**. Elle s'étend sur une période de sept jours et doit correspondre à la semaine de paye utilisée par l'employeur (exemple : du lundi au dimanche). Toute heure travaillée en sus de cette semaine normale de travail doit vous être payée au moins **une fois et demie votre taux habituel ou, dit autrement, à votre taux majoré de 50 %**. C'est dire que si vous gagnez habituellement 10 \$ l'heure, le taux horaire sera de 15 \$ pour chaque heure supplémentaire travaillée au-delà de 40 heures (10 \$ x 1,5 = 15 \$ ou 10 \$ + 50 % de 10 \$, soit 5 \$ = 15 \$). La prime de nuit ne compte pas dans le calcul de ce taux majoré pour les heures supplémentaires.

Rien n'empêche toutefois qu'un décret ou une convention collective établisse une semaine normale de travail plus courte que celle que prévoit la loi.

N'oubliez pas de noter vos heures supplémentaires en indiquant les raisons pour lesquelles vous avez dû les faire et le nom des personnes qui peuvent témoigner que vous les avez effectivement travaillées.

#### Les exceptions à la semaine normale de travail

La LNT attribue une semaine normale de travail plus longue à certaines catégories de personnes salariées (art. 9 à 13 du Règlement sur les normes du travail). Ainsi :

- si vous gardez une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage, elle est de **44 heures**. Pour tous les autres formes de gardiennage (sauf les gardiennes et gardiens de personnes), elle est de **60 heures**. Quant aux personnes qui sont à l'emploi d'une agence de sécurité, elles devraient consulter le *Comité paritaire des agents de sécurité*, car en principe le *Décret sur les agents de sécurité* s'applique à elles (voir « Les ressources »);
- si vous êtes à l'emploi d'une entreprise d'exploitation forestière ou d'une scierie, elle est de **47 heures**;
- si vous travaillez dans un endroit isolé, ou si vous travaillez sur le territoire de la Baie-James et qu'il s'agit d'un travail réalisé sous la responsabilité d'*Hydro-Québec*, de la *Société d'énergie de la Baie James* ou de la *Société de développement de la Baie James*, elle est de **55 heures**.

Par ailleurs, certaines personnes salariées sont **exclues** des dispositions de la loi relatives à la semaine normale de travail. La loi n'oblige donc pas les employeurs à leur payer une majoration pour les heures supplémentaires (art. 54). Tel est votre cas si vous êtes :

- une étudiante ou un étudiant qui travaille dans une colonie de vacances ou pour un organisme à but non lucratif **et** à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs;
- une personne **cadre** dans une entreprise (voir la définition à la section 2.3);
- une personne qui travaille en dehors de l'établissement de l'employeur **et** dont les heures de travail sont **incontrôlables** (on parle ici de l'impossibilité **absolue** de contrôler l'horaire de travail);

- une personne affectée à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et des légumes, pendant la période des récoltes;
- une personne qui travaille dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson;
- une personne qui effectue des travaux agricoles (on fait ici essentiellement référence aux personnes qui participent aux récoltes ou aux travaux du sol ou de la terre en vue de la production de végétaux ou de l'élevage d'animaux);
- une personne dont la fonction **exclusive** est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'une personne malade, âgée ou handicapée, **dans le logement** de cette personne, et qui effectue, le cas échéant, des travaux ménagers **directement reliés aux besoins immédiats** de cette personne. Au contraire, une gardienne ou un gardien de personne à qui l'employeur demande de préparer les repas pour toute la famille ou de faire leur lessive, a droit à la majoration pour les heures supplémentaires. Il en est de même si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives ou si l'employeur est une entreprise ou un organisme plutôt qu'un individu ou une famille.

Ces personnes qui n'ont pas droit à une majoration pour les heures supplémentaires, ont tout de même droit au taux régulier de leur salaire pour toutes les heures travaillées, y compris celles qui débordent des 40 heures. Celles dont le mode de rémunération ne permet pas d'établir un salaire horaire ont droit, dans tous les cas, au moins au salaire minimum pour toutes les heures travaillées, à l'exception bien sûr des personnes exclues de l'application du salaire minimum (voir la section 2.1 « Le salaire minimum »).

### Les personnes payées à la semaine ou à l'année

Si on vous paie à la semaine ou à l'année, le calcul des heures supplémentaires peut poser certains problèmes (voir la sous-section « Le mode de paiement » dans la section 2.3). Par exemple, si votre employeur vous paie à la semaine, il ne pourra pas déduire les heures qui manquent si vous n'avez pas travaillé au moins 40 heures dans une semaine, mais il ne sera pas obligé de vous payer les heures supplémentaires. Certains contrats prévoient un nombre minimum d'heures, sans fixer de nombre maximum.

Dans ce cas-là, l'employeur pourra déduire les heures qui manquent du salaire à la semaine, mais il ne sera pas obligé de vous payer les heures supplémentaires. Que votre salaire soit hebdomadaire ou annuel, l'employeur doit toutefois s'assurer que chaque heure travaillée respecte au moins le taux du salaire minimum.

Il est **très important** de vous entendre avec votre employeur, non seulement sur le **salaire**, mais aussi sur le **nombre d'heures de travail** que vous devrez effectuer, ce qui permet de déterminer votre taux horaire. La Commission des normes du travail (CNT) vous considérera alors comme une personne salariée à taux horaire plutôt qu'une personne salariée à la semaine ou à l'année, quoiqu'en dise votre employeur, et vous aurez droit au taux majoré de 50 % après 40 heures de travail dans la semaine.

S'il n'y a pas d'entente avec l'employeur sur le nombre d'heures qui doit être travaillé en échange du salaire hebdomadaire ou annuel, il sera fort difficile, en cas de surcharge de travail, de réclamer une rémunération qui ira au-delà du salaire minimum. Certains indices pourraient toutefois vous aider à établir que votre salaire est en réalité un salaire horaire :

- le fait de poinçonner une carte de temps;
- l'obligation de fournir un détail des heures effectuées;
- la possibilité de cumuler des heures supplémentaires dans une banque de temps et de les reprendre en temps;
- l'obligation de travailler pour reprendre une absence;
- l'inscription d'un taux horaire dans le bulletin de paie (mais attention, cette inscription peut être due à des contraintes informatiques qui n'ont rien à voir avec la volonté de l'employeur);
- la variation de votre salaire hebdomadaire selon le nombre d'heures effectuées.

Un seul indice ne suffira cependant pas toujours à établir si vous êtes une personne salariée à taux horaire.

**Un exemple :** José vient de trouver un nouvel emploi. Son employeur lui a dit qu'il serait payé 400 \$ par semaine, sans préciser pour combien d'heures. José travaille parfois 35 heures, parfois 40, parfois 45, il lui arrive même de travailler plus de 50 heures par semaine. Il est donc impossible de fixer le salaire horaire de José. La Commission des normes du travail ne fera de réclamation auprès de l'employeur que si le salaire de José ne couvre pas le salaire minimum. Évidemment, il faudra tenir compte du fait que la LNT oblige l'employeur à payer à temps et demi après 40 heures de travail par semaine. Par exemple, si le salaire minimum qui s'applique à José est de 9,50 \$ (attention, ce taux est sujet à changement) et que José travaille 53 heures, le calcul suivant s'applique :

40 heures payées au taux du salaire minimum, soit <b>9,50 \$</b> =	380 \$
<b>Plus</b> 13 heures supplémentaires ( <b>9,50 \$</b> x 1,5), soit 14,25\$	<b>\$185,25</b>
Total du salaire dû =	<b>565,25 \$</b>
<b>Moins</b> le salaire hebdomadaire de José déjà reçu =	400 \$
Montant dû pour les heures supplémentaires =	<b>165,25 \$</b>

Étant donné que José est payé 400 \$ par semaine, il ne pourra réclamer que 165,25 \$ pour ses heures supplémentaires.

Si, par contre, José pouvait établir que son salaire est en réalité un salaire horaire, et que son taux horaire est de 11,43 \$ (400 \$ / 35 heures), même s'il n'a pas d'entente formelle avec son employeur à cet effet, il pourrait alors réclamer d'être payé selon la méthode suivante:

40 heures payées au salaire de José (40 x 11,43 \$) =	457,20 \$
Plus 13 heures supplémentaires (11,43 \$ x 1,5), soit 17,15 \$ =	222,95 \$
Total du salaire dû =	680,15 \$
Moins le salaire hebdomadaire de José déjà reçu =	400,00 \$
Montant dû pour les heures supplémentaires =	280,15 \$

José aurait pu réclamer 280,15 \$ pour ses heures supplémentaires, soit environ 115 \$ de plus que le calcul précédent.

## L'étalement des heures de travail

Normalement, votre employeur ne peut déplacer ou reporter à une autre semaine des heures que vous avez travaillées afin de ne pas vous payer le taux majoré pour les heures supplémentaires.

**Un exemple :** Tatiana a travaillé 46 heures une première semaine et 30 heures la semaine suivante. Sa semaine normale de travail est de 40 heures, selon la *Loi sur les normes du travail*. Elle a donc droit à ce qu'on lui paie 6 heures supplémentaires à temps et demi pour la première semaine travaillée. Son employeur n'a pas le droit de retrancher les 6 heures supplémentaires de la première semaine et de les additionner aux 30 heures de la deuxième semaine, pour ne pas lui payer les heures supplémentaires à temps et demi. Même si Tatiana est payée aux deux semaines, le calcul de ses heures supplémentaires se fait semaine par semaine.

Toutefois, l'employeur peut procéder à l'étalement des heures s'il obtient **l'autorisation de la CNT**. Il faut alors qu'il démontre que vous y trouviez un bénéfice quelconque (horaire de repos plus avantageux, régularité dans le versement du salaire) équivalent à la majoration à laquelle vous auriez eu droit. Il faut également qu'il obtienne votre accord par écrit. Il doit afficher une copie de sa demande d'étalement et de l'autorisation de la CNT dans un endroit visible et accessible. Une telle autorisation ne peut pas s'appliquer rétroactivement et pour plus d'un an. L'employeur qui veut prolonger l'étalement doit faire une nouvelle demande.

Un décret ou une convention collective peuvent aussi prévoir un tel étalement.

## Les heures supplémentaires et les congés

Les jours de vacances chômés et payés sont pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires. Il en va de même avec les congés fériés, mais la façon de calculer les heures supplémentaires est alors légè-

rement plus complexe. Sachez d'abord que l'indemnité de congé ne compte **jamais** dans le calcul des heures supplémentaires.

**Un exemple :** On demande à Minh de travailler sept heures lors d'un congé férié. Ces sept heures de travail s'ajoutent aux 35 heures travaillées durant le reste de la semaine. Minh sera donc payé pour 42 heures de travail, dont deux à temps et demi. En plus de ce salaire, il a le droit de recevoir une indemnité pour le congé férié. Même si cette indemnité correspond pour Minh au salaire d'une journée normale de travail de sept heures, ces heures ne font pas partie du calcul des heures supplémentaires.

**Si vous n'avez pas travaillé lors du congé férié et que cette journée est normalement prévue à votre horaire,** le calcul doit se faire en deux étapes.

- 1° Il faut d'abord évaluer le nombre d'heures de travail que vous auriez normalement effectuées si cette journée n'avait pas été fériée et chômée. Si vous travaillez toujours huit heures le vendredi et que le congé survient un vendredi, la chose est simple : c'est ce nombre d'heures qui est utilisé dans le calcul des heures supplémentaires. Si, par contre, votre horaire est irrégulier et que vous ne travaillez jamais le même nombre d'heures le jour où survient le congé férié, il faut faire la moyenne des heures travaillées par jour la semaine précédente.
- 2° Il faut ensuite ajouter ce nombre d'heures aux heures effectivement travaillées durant la semaine du congé férié, afin de savoir si vous avez droit à la majoration à temps et demi pour vos heures supplémentaires.

**Un exemple :** Paula travaille du lundi au vendredi, généralement huit heures par jour. Cette semaine-là, Paula est en congé le lundi car c'est un jour férié, mais elle travaille exceptionnellement 12 heures le jeudi en raison d'un imprévu au bureau. Comment calculer ses heures supplémentaires? Étant donné que Paula effectue habituellement huit heures de travail le lundi, on ajoutera ces huit heures aux 36 qui ont été **effectivement** travaillées au cours de la semaine. On arrivera ainsi à un total de 44 heures. Sur les 36 heures qu'elle a **effectivement** travaillées, Paula aura donc le droit d'être payée quatre heures à temps et demi. Le reste des heures **travaillées**, soit 32 heures, seront payées au taux régulier. En plus de ce salaire, elle recevra bien sûr son indemnité de congé férié.

### 3.3 La reprise des heures supplémentaires en congé

Il est possible de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un ou des congés. Ces congés peuvent vous être accordés si vous en faites la demande ou si votre convention collective ou votre décret le prévoit. **Sachez cependant que votre employeur ne peut en aucun cas vous imposer la reprise des heures supplémentaires en congé.** Il faut que les deux parties soient d'accord sur le principe **et** sur la date de cette reprise de temps. Cela est vrai pour toutes les heures supplémentaires, c'est-à-dire toutes les heures travaillées au-delà de votre horaire habituel de travail, que leur nombre dépasse 40 heures ou non.

On l'a vu, chaque heure supplémentaire travaillée au-delà de 40 heures doit, en principe, vous être payée une fois et demie votre taux habituel. S'il y a entente entre vous et votre employeur à l'effet de reprendre ces heures supplémentaires en congé, vous aurez donc droit **à une heure et demie de congé pour chaque heure supplémentaire accumulée!** C'est donc dire que si vous avez accumulé 8 heures supplémentaires, votre employeur doit vous offrir 12 heures de congé ( $8 \times 1,5 = 12$ ).

À moins qu'une convention collective ou un décret ne les fixe différemment, ces congés doivent être **pris dans les 12 mois qui suivent** les heures supplémentaires travaillées. Si vous quittez votre emploi avant d'avoir pu prendre vos congés accumulés, l'employeur doit vous les payer en même temps que votre dernier salaire. De même, si ces congés n'ont pas été pris dans les 12 mois, l'employeur doit vous les payer en argent. Si une date avait été fixée pour prendre un congé et que cette entente n'est pas respectée, la personne salariée pourra exiger immédiatement le paiement du congé.

**Attention!** Si vous acceptez de reprendre vos heures supplémentaires en temps, il sera plus facile de faire respecter l'entente si vous en écrivez les termes (dates ou échéance prévues pour le reprise du temps) et si vous la signez tous les deux. Gardez-en une copie.

### 3.4 Le repos hebdomadaire (art. 78)

Vous avez droit à **32 heures consécutives** de repos par sept jours de calendrier. Cette période de repos ne doit pas forcément être accordée le dimanche; le choix revient en effet à l'employeur, mais vous pouvez tenter de vous entendre sur une journée satisfaisante.

Notez, par ailleurs, que vous avez droit à cette période de repos hebdomadaire **peu importe le nombre d'heures travaillées pendant la semaine!** Votre employeur ne peut vous obliger à reporter votre période de repos à une semaine ultérieure **sauf** avec la permission de la Commission des normes du travail ou si une convention collective ou un décret le prévoit (voir « L'étalement des heures de travail » dans la section 3.2). Si vous êtes une travailleuse ou un travailleur agricole, la période de repos hebdomadaire peut être reportée à la semaine suivante **si vous y consentez**.

### 3.5 Les périodes de repas et les pauses-café (art. 79 et 57)

Lorsque votre employeur vous demande de travailler **cinq heures consécutives et plus**, vous avez droit à une **période de repas d'une demi-heure**. L'employeur n'est pas tenu de vous payer cette période **sauf** s'il vous oblige à demeurer à votre poste de travail. Tel est le cas, par exemple, si vous êtes réceptionniste et que votre employeur vous oblige à répondre au téléphone pendant la période du dîner ou que vous travaillez dans une résidence pour personnes âgées et que vous devez rester disponible pour répondre aux demandes pendant la période de repas. Votre employeur n'a pas l'obligation de vous libérer du travail pendant votre demi-heure de repas, mais il doit alors vous autoriser à manger pendant que vous travaillez, tout en vous versant votre salaire.

Si l'employeur vous demande de travailler **plus de 10 heures consécutives**, vous avez droit à **deux périodes de repas** d'une demi-heure aux conditions mentionnées plus haut.

Pour ce qui est des **pauses-café**, sachez que la *Loi sur les normes du travail* n'oblige pas votre employeur à vous en accorder. Vous pouvez cependant négocier pour en obtenir et, si votre employeur vous autorise à en prendre, il doit obligatoirement vous les payer comme si vous étiez au travail.

### 3.6 La présence au travail (art. 57 et 58)

La personne salariée est réputée être au travail, ce qui veut dire qu'elle **doit être payée**, lorsqu'elle est **à la disposition de son employeur**, sur les lieux de travail, et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail.

**Quelques exemples :** Gisèle travaille dans une résidence pour personnes âgées et doit dormir sur place pour répondre aux possibles appels des résidentes et résidents durant la nuit. Son employeur ne peut pas la payer uniquement pour la période durant laquelle elle répond à un appel. Il doit la payer pour toutes les heures durant lesquelles il lui demande sa disponibilité, même si elle dort durant certaines périodes de la nuit.

L'employeur de Jean-Baptiste lui remet un téléavertisseur au moment où il quitte pour la fin de semaine. Il lui demande de le porter sur lui en tout temps et de ne pas trop s'éloigner pour pouvoir se rendre rapidement au travail en cas de besoin. Jean-Baptiste ne peut pas réclamer du salaire pour sa mise en disponibilité.

### Le cas des concierges d'immeubles

Le cas des concierges d'immeubles est souvent complexe. Il est difficile d'évaluer le nombre d'heures de disponibilité pouvant être reconnues comme des heures de travail, puisque la plupart du temps, ces personnes résident dans l'immeuble dont elles ont la charge. En cas de plainte, la Commission des normes du travail (CNT) tient habituellement compte de plusieurs éléments : le nombre de logements, le type d'immeuble, les tâches à effectuer, leur fréquence, le nombre d'heures de disponibilité exigé par l'employeur, etc. La CNT ne considère pas les périodes durant lesquelles les concierges sont dans leur propre appartement comme des périodes de disponibilité qui doivent être payées, même si des locataires peuvent les déranger à différentes heures. Cependant, si on demande à une ou un concierge de faire certaines tâches précises durant ces périodes (par exemple répondre à une urgence), ces heures travaillées devraient normalement être payées. Nous conseillons fortement aux concierges de **tenir un registre** dans lequel seront consignées les dates et les heures de travail, de même que les tâches effectuées. Ces informations détaillées pourront grandement aider à établir une éventuelle réclamation à la CNT.

## L'indemnité de présence

Si vous vous présentez à votre lieu de travail dans le cours normal de votre emploi **ou** à la demande expresse de votre employeur et que vous travaillez moins de trois heures consécutives, vous avez droit à une **indemnité de présence** minimale de trois heures. Votre employeur doit donc vous payer comme si vous aviez été effectivement au travail pendant trois heures. Il n'est fait exception à ce principe que dans les cas suivants :

- lors d'un **cas fortuit**, c'est-à-dire un événement extérieur imprévisible (panne d'électricité, incendie, etc.);
- si vous avez un **horaire à heures brisées** et que votre présence est requise plusieurs fois pour moins de 3 heures (brigadière ou brigadier, chauffeur ou chauffeur d'autobus, etc.);
- lorsque la **nature du travail** ou les **conditions d'exécution** font en sorte que ce travail est **habituellement** effectué en moins de trois heures (par exemple, la surveillance des périodes de dîner dans une l'école).

**Un exemple :** Cidalia travaille comme vendeuse dans une boutique de vêtements. Elle travaille habituellement six heures par jour. Son employeur lui demande de se présenter exceptionnellement un samedi pour aider à faire l'inventaire annuel. Après deux heures, le travail est terminé et l'employeur la renvoie chez elle. Elle doit être payée pour trois heures.

**Attention !** Si vous dépassez la semaine normale de travail prévue dans la loi à cause de ces heures de temps d'attente ou d'indemnité, on doit alors vous payer ces heures supplémentaires à temps et demi.

## Le temps de déplacement et de formation

La personne salariée est réputée être au travail, ce qui veut dire qu'elle **doit être payée**, dans les deux situations suivantes :

1. durant le temps d'un **déplacement** fait à la demande de son employeur;

**Deux exemples :** Louise travaille pour une entreprise qui l'envoie dans des domiciles privés pour effectuer des tâches ménagères ou pour apporter des soins à des personnes en perte d'autonomie : son employeur doit la payer pour le temps de déplacement entre deux domiciles.

Sylvio est travailleur sylvicole en aménagement forestier. Chaque jour, il doit quitter le camp forestier où il loge temporairement pour se rendre au terrain à débroussailler. Ce déplacement varie de 30 minutes à plus de deux heures aller-retour. Il doit recevoir un salaire pendant ces déplacements.

2. durant toute **période d'essai** ou de formation exigée par son employeur.



En effet, votre employeur n'a pas le droit de vous imposer comme condition d'embauche l'obligation d'effectuer sans salaire une période de formation, d'essai ou d'apprentissage. Chaque heure de travail doit être payée, y compris durant les périodes de formation ou d'essai. De même, vous devez recevoir un salaire pendant toute la période de formation exigée par l'employeur, que cette formation se donne sur les lieux du travail ou à l'extérieur. Cette période de formation pourrait comprendre les heures consacrées aux études ou aux travaux exigés par cette formation.

## Les retards au travail

Votre employeur ne peut vous imposer, comme mesure disciplinaire, de travailler sans salaire parce que vous êtes en retard au travail, ni retrancher de votre paye, en guise de sanction, un montant plus élevé que celui qui correspond à votre retard. Par exemple, votre employeur ne peut pas vous enlever une demi-heure de salaire parce que vous avez eu un retard de 10 minutes. À partir du moment où vous travaillez, la *Loi sur les normes du travail* oblige en effet l'employeur à vous payer.

**Attention!** Ce principe n'a aucunement pour conséquence de vous accorder une protection d'emploi. En cas de retard au travail, votre employeur pourrait exercer à votre endroit des mesures disciplinaires et même éventuellement vous congédier, que vous soyez responsable ou non de la situation. Si vous **dépassez la période de repas ou de pause-café** qui vous est accordée, il s'agit également d'un retard au travail vous exposant à de telles mesures. Si vous craignez d'arriver en retard ou si un retard est absolument inévitable dans les circonstances, prévenez au moins votre employeur.

## 4. Les congés

(art. 59.1 à 77 et 79.1 à 79.6)

### 4.1 Les congés fériés et la fête nationale

(art. 59.1 à 65 et *Loi sur la fête nationale*)

La *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la fête nationale* accordent aux personnes non syndiquées huit jours de congés fériés, **chômés et payés** :

- le 1<sup>er</sup> janvier (jour de l'An);
- le Vendredi saint **ou** le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- le lundi précédant le 25 mai (Journée nationale des Patriotes);
- le 24 juin (fête nationale du Québec ou Saint-Jean-Baptiste). Si la fête tombe un dimanche, le congé sera reporté au lundi 25 juin pour les personnes qui ne travaillent habituellement pas le dimanche;
- le 1<sup>er</sup> juillet, ou le 2 juillet si le 1<sup>er</sup> juillet est un dimanche (jour de la Confédération ou fête du Canada);

- le premier lundi de septembre (fête du Travail);
- le deuxième lundi d'octobre (Action de grâce);
- le 25 décembre (jour de Noël).

Les dispositions sur les congés fériés, chômés et payés ne s'appliquent pas aux personnes qui ont droit, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, à au moins sept congés fériés et chômés sans compter la fête nationale. Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus aux personnes salariées de ce même établissement et qui ont droit à un nombre de congés fériés et chômés au moins égal à ce qui est prévu dans cette convention ou ce décret, même si elles n'y sont pas assujetties.

**Attention!** Si le congé férié survient une journée qui n'est pas pour vous un jour ouvrable (par exemple, si votre horaire est du mardi au vendredi, vous ne travaillez donc jamais le lundi alors que plusieurs congés fériés tombent un lundi), vous avez droit à l'indemnité de congé, mais **pas** à un jour de congé. La seule exception est **la fête nationale**, pour laquelle votre employeur peut choisir de vous donner **soit** une indemnité de congé, **soit** un jour de congé payé d'une durée égale à votre journée normale de travail. Ce congé compensatoire doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit le 24 juin (ou le 25 juin quand le 24 est un dimanche et que le congé est reporté au lundi).

### L'indemnité de congé (art. 62)

Pour chaque congé férié et pour le congé de la fête nationale, votre employeur doit vous verser une indemnité de congé égale à **1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du congé**, en excluant les heures supplémentaires. Si vous êtes une personne salariée à pourboire, syndiquée ou non, le calcul se fait à partir de votre salaire **et** de vos pourboires déclarés ou attribués. Si vous êtes une personne payée en tout ou en partie à commission, votre employeur doit vous verser une indemnité de congé égale à 1/60 du salaire gagné au cours des douze semaines **complètes** de paye précédant la semaine du congé. On entend par « salaire gagné » le salaire de base, s'il y en a un, **et** les commissions gagnées (même si elles n'ont pas encore été payées). Si vous travaillez selon un horaire régulier à temps partiel, disons 15 heures par semaine, une semaine complète de paye est pour vous une semaine de 15 heures.

**Pour avoir droit à l'indemnité de congé**, une seule condition s'applique : il faut être au travail **le jour ouvrable qui précède et qui suit le congé**, sauf si l'employeur a autorisé votre absence ou si celle-ci est due à une raison valable, comme la maladie. Le jour ouvrable est celui de la personne salariée, c'est-à-dire une journée qui est normalement prévue à son horaire ou une journée où elle est appelée à travailler. Notez que cette condition **ne s'applique pas pour la fête nationale**.

À plus fortes raisons, vous n'aurez pas droit à l'indemnité de congé si vous vous absentez sans autorisation ou sans raison valable alors que vous deviez travailler le jour de congé. Si vous travaillez pour une agence de placement temporaire, référez-vous à la section 7.5 pour savoir comment obtenir l'autorisation nécessaire.

De plus, pour que la journée puisse être chômée, il faut être dans une période d'emploi actif. Cela veut dire que si le congé férié tombe pendant une mise à pied ou un lock out, vous n'aurez pas droit à l'indemnité de congé férié.

**Un exemple :** Sylvie commence un nouvel emploi deux semaines avant la fête du Travail. Elle n'a donc pas complété quatre semaines de travail au moment du congé. Elle a quand même droit à son indemnité, qui sera cependant moins élevée, car elle touchera 1/20 du salaire gagné au cours des deux semaines qui ont précédé le congé.

**Un autre exemple :** David travaille dans une pharmacie du mardi au vendredi, soit quatre jours par semaine, à raison de sept heures par jour, pour un total de 28 heures par semaine. Son salaire horaire est de 10 \$. Il gagne donc 280 \$ par semaine. La période de paye de David est du lundi au dimanche. Deux semaines avant la fête de Noël, il s'est absenté durant trois jours pour un mauvais rhume. Malheureusement, l'employeur ne lui accorde pas de congés de maladie payés. Quelle sera l'indemnité de congé de David pour Noël?

NOVEMBRE							DÉCEMBRE						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
									1	2	3	4	5
8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12
15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19
22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26
29	30						27	28	29	30	31		

Les dates **en gras** sont les jours travaillés. La date encadrée  est le congé férié de Noël.

Réponse :

1<sup>re</sup> semaine de paye précédant la semaine du congé, du 14 au 20 décembre : 28 h x 10 \$ = 280 \$

2<sup>e</sup> semaine de paye précédant la semaine du congé, du 7 au 13 décembre : 7 h x 10 \$ = 70 \$

3<sup>e</sup> semaine de paye précédant la semaine du congé, du 30 novembre au 6 décembre : 28 h x 10 \$ = 280 \$

4<sup>e</sup> semaine de paye précédant la semaine du congé, du 23 au 29 novembre : 28 h x 10 \$ = 280 \$

**Total : 910 \$**

David a donc gagné 910 \$ au cours des quatre dernières semaines complètes de paye. Il a droit à 1/20 de cette somme pour son congé de Noël, soit 45,50 \$.

Si David avait eu droit à des congés de maladie payés, le salaire reçu pendant ses trois jours d'absence pour maladie auraient été inclus dans le calcul de l'indemnité. Il aurait alors eu droit à une indemnité de congé de 56 \$ (280 \$ x 4 = 1 120 \$ / 20).

Si un congé férié, y compris le congé de la fête nationale, coïncide avec vos **vacances annuelles**, votre employeur doit, selon **son** choix, vous verser l'indemnité de congé ou vous accorder un congé compensatoire (chômé et payé avec l'indemnité de congé) à une date dont vous conviendrez tous deux, pendant l'année de référence en cours.

Par contre, si vous êtes en **congé de maternité, de paternité ou parental ou en congé prolongé de maladie**, vous n'avez droit ni à un congé compensatoire ni à une indemnité pour les congés fériés perdus.

### Le travail durant un congé (art. 63)

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) ne vous permet pas de **refuser de travailler** lors d'un congé férié sauf si vous refusez pour un autre motif prévu dans la LNT (refus de faire des heures supplémentaires, droit au repos hebdomadaire, congé pour décès, absence pour maladie, etc.). Il en est de même pour la **fête nationale**. Même si votre employeur contrevient à la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux et qu'il décide d'ouvrir son entreprise le jour de ce congé alors qu'il n'a pas le droit, cela ne vous donne pas le droit de refuser de travailler*.

Si vous travaillez lors d'un congé férié, votre employeur doit vous donner :

- le salaire correspondant aux heures de travail effectuées lors de cette journée;  
et
- l'indemnité de congé **ou** un congé compensatoire (chômé et payé par l'indemnité de congé) dans les trois semaines qui précèdent ou qui suivent le congé, au choix de l'employeur. S'il s'agit de la **fête nationale**, le congé compensatoire doit plutôt être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit le 24 juin (ou le 25 juin quand le 24 est un dimanche et que le congé est reporté au lundi).

Votre employeur n'est pas obligé de vous payer à temps double ou à temps et demi pour les heures travaillées pendant le congé, sauf si ce sont des **heures supplémentaires** devant être payées à temps et demi. Pour savoir comment calculer vos heures supplémentaires, voir la section 3.2.

## 4.2 Les vacances annuelles

(art. 66 à 77)

### La durée des vacances (art. 66 à 69)

Les personnes non syndiquées gagnent progressivement le droit à un **congé annuel payé**, mieux connu sous le nom de **vacances payées**, en travaillant pendant ce que la *Loi sur les normes du travail* (LNT) appelle l'**année de référence**. L'année de référence est une période de 12 mois consécutifs que votre employeur peut, par exemple, avoir fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année. Si votre employeur n'a pas lui-même déterminé son année de référence, la LNT la fixe du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril. Le droit à des vacances, de même que leur durée, se détermine donc en principe à la fin de l'année de référence, peu importe votre date d'embauche. Cela veut dire que si vous occupez un nouvel emploi, votre employeur n'est pas obligé de vous donner des vacances avant la fin de la période de référence. Dans certains cas, par exemple si l'employeur vous embauche au début de l'année de référence, cela peut signifier que vous travaillerez plus d'un an avant d'avoir droit à des vacances pendant l'été.



La durée de vos vacances dépend du nombre d'années de service continu accumulées chez votre employeur :

- si vous comptez **moins d'un an** de service continu à la fin de l'année de référence, vous avez droit à un congé **continu** correspondant à **un jour ouvrable par mois de service**, jusqu'à un maximum de deux semaines de vacances;
- si vous comptez **plus d'un an mais moins de cinq ans** de service continu à la fin de l'année de référence, vous avez droit à **deux semaines continues** de vacances. Vous pouvez également prendre une troisième semaine de vacances, mais sans solde. Il faut en faire la demande à votre employeur, qui est obligé de vous l'accorder, mais pas nécessairement consécutivement aux deux autres. Cette troisième semaine de vacances n'est pas fractionnable;
- si vous comptez **cinq ans et plus** de service continu à la fin de l'année de référence, vous avez droit à **trois semaines continues** de vacances. Vous n'avez cependant **pas droit** à une semaine supplémentaire sans solde.

#### Exemple de calcul des vacances :

Marie a été embauchée le 1<sup>er</sup> août 2010 pour travailler cinq jours par semaine. L'année de référence de l'employeur est du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril. À combien de jours de vacances a-t-elle droit et quand pourra-t-elle les prendre?



E = embauche

■ = Période de référence pendant laquelle Marie accumule des vacances, soit un jour par mois depuis son embauche jusqu'à la fin de l'année de référence le 30 avril 2011, donc neuf jours (presque deux semaines!)

■ = Période de référence pendant laquelle Marie peut prendre les vacances qu'elle a accumulées pendant la période de référence précédente, soit neuf jours de vacances. Si elle continue à travailler pour cet employeur durant toute cette période, elle aura gagné le droit à deux semaines de vacances qu'elle pourra prendre entre le 1<sup>er</sup> mai 2012 et le 30 avril 2013.

Si, au moment de vos vacances, vous recevez des prestations d'assurance salaire, d'assurance-maladie ou d'assurance invalidité, vous avez le droit de prendre vos vacances puis, par la suite, de bénéficier à nouveau de l'assurance que vous receviez.

**Attention!** Les vacances sont prises en **temps!** Même si votre employeur a l'obligation, comme nous le verrons, de vous verser une paye (indemnité) pour vos vacances, il ne peut pas vous forcer à travailler pendant cette période **sauf** si une convention collective ou un décret le prévoit. Par contre, la LNT prévoit que si vous avez droit à trois semaines de vacances **et** que l'établissement ferme ses portes seulement deux semaines à l'occasion des vacances, vous pouvez, **si vous le désirez**, choisir de travailler durant votre troisième semaine de vacances. Vous aurez alors droit à votre paye de vacances **et** à votre salaire.

Vos vacances doivent normalement être prises au cours des **12 mois qui suivent la fin de l'année de référence**. En principe, c'est votre employeur qui décide de la date de vos vacances et il doit vous aviser de son choix **au moins quatre semaines à l'avance**. Vous pouvez cependant essayer de vous entendre avec lui sur vos dates de vacances.

#### Le fractionnement des vacances (art. 71)

**En principe, vos vacances sont continues**, mais il y a des situations où vos vacances pourraient être fractionnées. Voyons les situations possibles :

- **Si vous avez droit à une semaine ou moins de vacances**, ni vous ni votre employeur n'avez le droit de les fractionner. Vos vacances doivent être prises de façon continue.
- **Si vous avez droit à deux ou à trois semaines de vacances**, vous pouvez demander à votre employeur de fractionner vos semaines de vacances en deux périodes. Votre employeur ne peut refuser d'accéder à votre demande que s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à celle de vos vacances. Enfin, il n'est possible de fractionner vos vacances en plus de deux périodes que s'il y a consentement mutuel. Une convention collective ou un décret peut, cependant, prévoir d'autres modes de fractionnement de vos vacances ou interdire un tel fractionnement.
- **Si vous avez droit à trois semaines de vacances et qu'il était de coutume dans votre entreprise, avant le 29 mars 1995, de fermer pour une période de vacances**, votre employeur peut fractionner vos vacances en deux périodes. L'une de ces périodes devra cependant coïncider avec la période de fermeture de l'entreprise. L'une de ces périodes devra également durer un minimum de deux semaines continues.

## Les exclusions (art. 77)

Certaines personnes salariées sont exclues des dispositions relatives aux vacances annuelles. Ainsi, vous ne pourrez bénéficier de ces dispositions si vous êtes :

- une étudiante ou un étudiant qui travaille dans une colonie de vacances ou pour un organisme à but non lucratif **et** à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs;
- une agente immobilière ou un agent immobilier **entièrement** rémunéré à commission;
- une représentante ou un représentant d'un courtier ou d'un conseiller en valeurs mobilières inscrit à ce titre auprès de la Commission des valeurs mobilières **et** entièrement rémunéré à commission;
- une ou un intermédiaire de marché en assurance (représentant en assurance, agent ou courtier en assurance de dommages ou expert en sinistre) **et** entièrement payé à commission;
- une ou un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi.

## Les vacances anticipées ou reportées (art. 70)

La *Loi sur les normes du travail* prévoit la possibilité de prendre une partie ou la totalité de vos vacances de manière anticipée. Vous devez en faire la demande à l'employeur, qui n'est pas obligé d'accéder à votre demande. S'il accepte, vous pourriez avoir droit à des vacances pendant la première année d'embauche. Si l'employeur vous accorde des vacances anticipées sans que vous en ayez fait la demande, il devra vous verser votre indemnité de vacances au moment où elle serait normalement due, comme s'il ne vous avait pas accordé de vacances anticipées.

Par ailleurs, si, à la fin des 12 mois qui suivent l'année de référence, vous êtes en absence pour un des congés suivants :

- congé pour cause de maladie, d'accident, ou d'acte criminel (section 4.3),
- congé pour des raisons familiales ou parentales (section 5),
- congé pour les réservistes (section 4.4)

et que vous n'avez pu prendre vos vacances pour une de ces raisons, vous pouvez les reporter à l'année suivante si votre employeur y consent. Vous auriez

avantage, et votre employeur aussi, à consigner cette entente par écrit afin d'éviter toute confusion. S'il refuse de reporter vos vacances, il doit alors vous verser la paye de vacances qui vous est due.

## La paye ou l'indemnité de vacances (art. 74 et 75)

Une indemnité de vacances, souvent appelée paye de vacances, est prévue dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Cette indemnité de vacances est égale à :

- 4 % de votre salaire brut gagné pendant l'année de référence **si vous avez moins de 5 ans de service continu**;
- 6 % de votre salaire brut gagné pendant l'année de référence **si vous avez 5 ans et plus de service continu**.

Le salaire brut comprend les commissions, les bonus, les primes, les indemnités de congés (jours fériés, congé annuel, etc.), les pourboires déclarés et attribués, et le paiement des heures supplémentaires reçus au cours de l'année de référence précédente. Votre indemnité de vacances peut donc être supérieure à votre salaire de base habituel.

Votre indemnité de vacances doit **s'ajouter à vos revenus annuels**. Votre employeur n'a pas le droit de déduire le 4 % ou le 6 % de vos chèques de paye pour vous le redonner ensuite plus tard.

Votre employeur doit vous remettre votre indemnité de vacances **avant leur début**. L'employeur n'est pas tenu de verser la paye de vacances lors d'une mise à pied, s'il n'y avait pas de vacances prévues pendant cette période. Vous devez la recevoir en un seul versement sauf si vos vacances sont fractionnées, auquel cas votre employeur peut fractionner votre indemnité proportionnellement. Cependant, si vous effectuez du **travail agricole sur une base journalière**, l'indemnité de vacances peut être ajoutée sur chacune de vos payes.

Cette exception mise à part, votre employeur n'a donc pas le droit de répartir votre 4 % ou votre 6 % sur vos chèques de paye au cours de l'année. C'est le cas, entre autres, de certaines agences de placement temporaire qui agissent ainsi pour simplifier la gestion des vacances. Si votre employeur ne vous verse pas votre indemnité avant le début des vacances, il s'expose à une poursuite pénale et vous pouvez déposer une plainte administrative à la Commission des normes du travail pour faire rectifier la situation (voir la sous-section 10.2 D) « La plainte administrative »).

Il faut corriger la situation rapidement si vous ne voulez pas vous retrouver sans salaire durant vos vacances.

**Attention!** Si vous avez dû vous absenter sans pleine rémunération durant l'année de référence à cause d'un congé de **maternité**, de **paternité**, de **maladie** ou **d'accident**, votre indemnité de vacances sera calculée selon la moyenne hebdomadaire du salaire que vous avez gagné au cours de la période travaillée durant l'année de référence. Votre indemnité sera de deux fois cette moyenne si vous avez droit à deux semaines de vacances, et de trois fois si vous avez droit à trois semaines.

Si vous avez dû vous absenter sans pleine rémunération durant l'année de référence pour d'autres motifs (**congé parental**, **mise à pied temporaire**, etc.), **vous ne bénéficiez pas** de ce traitement et votre indemnité se calculera selon la méthode expliquée plus haut, c'est-à-dire qu'elle représentera 4 % ou 6 % du salaire brut gagné durant l'année de référence.

Qu'arrive-t-il si vous avez travaillé quelques semaines durant l'année de référence, puis que vous avez pris un congé de maternité suivi d'un congé parental? Le calcul de l'indemnité devra alors tenir compte des semaines travaillées et des semaines de congé de maternité mais pas des semaines de congé parental (voir l'exemple de Mélina plus loin).

Par contre, si vous étiez en congé de maternité et parental durant toute la période de référence et que vous n'avez reçu qu'une paye de vacances, vous aurez droit à des vacances l'année de votre retour, mais votre paye de vacances se résumera à 4 % ou 6 % de la paye de vacances reçue pendant la période de référence.

Si vous **perdez ou quittez votre emploi**, votre employeur doit vous verser votre indemnité de vacances. Celle-ci s'accumule et vous est due même si vous n'avez travaillé que quelques heures. Notez cependant que votre indemnité de vacances n'est pas la même chose qu'**une indemnité ou un avis de cessation d'emploi** (voir la section 9.4).

**Exemple de Viviane :** Viviane est embauchée le 1<sup>er</sup> décembre 2010. Elle acquiert le droit de prendre ses vacances durant l'année de référence de son employeur, laquelle a débuté le 1<sup>er</sup> avril 2010 et prendra fin le 31 mars 2011. À la fin de l'année de référence, elle a accumulé quatre mois de service continu et a donc droit à quatre jours de vacances. Son employeur doit lui permettre de prendre ses vacances, en temps, dans les 12 mois qui suivent, soit entre le 1<sup>er</sup> avril 2011 et le 31 mars 2012.

Si Viviane n'arrive pas à s'entendre avec son employeur sur une date de vacances, celui-ci pourra imposer une date de son choix, en lui donnant un avis préalable de quatre semaines. Comme elle dispose de moins d'une semaine de vacances, il ne pourra pas les fractionner. Son indemnité de vacances (4 % de son salaire brut gagné du 1<sup>er</sup> décembre 2010 au 31 mars 2011) devra lui être versée en entier avant son premier jour de vacances.

Si Viviane quitte l'entreprise le 1<sup>er</sup> juin 2011 sans avoir pu prendre ses vacances, elle a droit à son indemnité de vacances de l'année de référence complétée (4 % de son salaire brut gagné du 1<sup>er</sup> décembre 2010 au 31 mars 2011) **et** à celle de l'année de référence en cours (4 % du salaire brut gagné du 1<sup>er</sup> avril au 1<sup>er</sup> juin 2011). Si elle a pu prendre ses vacances avant son départ, elle a tout de même droit à son indemnité de vacances pour l'année de référence en cours (4 % du salaire brut gagné du 1<sup>er</sup> avril au 1<sup>er</sup> juin 2011).

**Exemple de Mélina :** Mélina a travaillé 22 semaines pendant l'année de référence, puis elle a pris un congé de maternité de 18 semaines, suivi d'un congé parental dont 12 semaines se situent dans la même année de référence. Mélina a atteint cinq ans de service continu pendant l'année de référence ; elle aura donc droit à 3 semaines de vacances. Mélina travaille habituellement 35 heures par semaine et son taux horaire est de 15 \$.

Voici comment calculer l'indemnité de vacances à laquelle elle aura droit l'année suivante, quand elle reviendra de son congé parental :

1. Calcul du salaire hebdomadaire moyen :

Total du salaire gagné pendant les 22 semaines travaillées 11 550 \$  
Divisé par 22 semaines 525 \$

2. Calcul de l'indemnité de vacances selon le nombre de semaines de vacances auquel elle a droit :  
525 \$ x 3 semaines 1 575 \$

3. Calcul de son indemnité de vacances en tenant compte de l'exclusion des semaines d'absence pour congé parental  
Les semaines travaillées **plus** les semaines de congé de maternité 40 semaines  
1 575 \$ x 40 semaines divisé par 52 semaines 1 211,54 \$

L'indemnité de vacances à laquelle Mélina aura droit quand elle prendra ses trois semaines de vacances l'année suivante sera donc de 1 211,54 \$.

## 4.3 Le congé de maladie

(art. 79.1 à 79.6)

### A) Durée et conditions

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) ne prévoit aucun congé de maladie **payé**. Cela dit, la loi vous donne le droit de vous absenter pour cause de maladie ou accident pour un maximum de **26 semaines** sur une période de 12 mois.

Vous pouvez vous absenter jusqu'à deux ans si vous subissez une blessure physique ou psychologique grave à l'occasion ou résultant directement d'un **acte criminel** qui vous rend incapable d'occuper votre poste habituel. Votre implication ne doit pas avoir été volontaire ou vous ne devez pas avoir contribué à votre malheur par une faute lourde. Ce n'est évidemment pas le cas si vous avez tenté de prévenir une infraction au *Code criminel* ou si vous avez procédé à une arrestation de façon légale ou prêté assistance à la police. Cette période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a eu lieu et se termine au plus tard deux ans après.

Vous devez cependant avoir au moins **trois mois de service continu** pour avoir droit à ces congés. Les maladies professionnelles ou les accidents de travail reconnus par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) sont exclus de la protection de la LNT, mais ils sont protégés par d'autres lois (voir le chapitre III).

Vous avez l'obligation d'aviser votre employeur le plus tôt possible de votre absence et des motifs de cette absence, c'est-à-dire du fait qu'elle est due à une maladie, à un accident ou à un acte criminel. La loi ne vous oblige pas à le faire par écrit mais il est toujours préférable de procéder ainsi, surtout pour une longue absence ou si vous craignez des problèmes avec votre employeur. Gardez une copie de la lettre.

### B) Le billet, le certificat médical et autres documents

L'employeur peut vous demander un **document indiquant le motif de votre absence** si les circonstances le justifient. Ce sera le cas, par exemple, si vous devez vous absenter longtemps ou souvent. Un **billet médical** (plutôt qu'un certificat médical) devrait normalement suffire. Un billet médical est un papier signé par un médecin qui indique simplement que vous devez vous absenter pour maladie ou accident pendant une certaine période. Un **certificat médical**, ou une preuve médicale,

établit pour sa part un **diagnostic**. Si vous prévoyez des difficultés avec votre employeur, n'hésitez pas à demander un billet médical à votre médecin de manière à pouvoir le fournir si on vous le demande. Conservez-en bien sûr une copie.

Dans le cas d'une absence à la suite d'un **acte criminel**, l'employeur pourrait vous demander, par exemple, de lui remettre une copie du **rapport de police**.

Si votre maladie est causée par les pratiques illégales de votre employeur (harcèlement psychologique ou discriminatoire, représailles pour un motif prévu dans la LNT), vous aurez besoin de preuves (exemples : lettre de médecin, certificat ou expertise médicale) pour faire reconnaître sa responsabilité dans cette absence. Ces preuves vous aideront à obtenir le salaire et les avantages perdus pour cette période grâce aux plaintes déposées à la CNT.

### La demande d'un certificat médical ou d'une contre-expertise

L'employeur peut, dans certaines circonstances, demander un certificat médical, donc à connaître le diagnostic. Il pourrait aussi demander une contre-expertise médicale, avec ou sans examen médical, pour confirmer l'avis du médecin traitant. Ce droit doit être exercé raisonnablement et de bonne foi. L'employeur ne doit pas agir de façon abusive, arbitraire ou discriminatoire. Il doit réduire le plus possible la portée de l'examen médical ou des documents demandés. En effet, la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* interdit à l'employeur de recueillir de l'information qui ne lui est pas nécessaire (voir le chapitre IX, « Le dossier personnel »).

C'est la jurisprudence qui a délimité les circonstances qui permettent à un employeur de faire de telles demandes. Celles-ci pourraient donc varier dans le temps. Informez-vous auprès d'une avocate ou d'un avocat spécialisé. À titre indicatif, voici quelques exemples de ces circonstances. Un employeur **qui verse un salaire durant l'absence pour maladie ou accident ou qui gère lui-même un régime d'assurance invalidité, comme dans le secteur public**, peut avoir le droit d'exiger une contre-expertise pour s'assurer que l'absence est réellement nécessaire. Il peut aussi l'exiger s'il a pris des mesures disciplinaires contre vous (ex. : suspension ou congédiement) en alléguant que vous n'étiez pas malade, et que vous contestez ces mesures. Il pourrait demander un certificat médical ou une attestation écrite indiquant

que la personne salariée qui retourne au travail après une absence pour maladie ou accident est capable d'effectuer pleinement son travail. Il pourrait aussi exiger la détermination d'une date de retour au travail dans un avenir raisonnablement prévisible. Finalement, il pourrait vous demander de subir un examen médical, même sans absence de votre part, si des manifestations graves ou des comportements clairement inadéquats lui portent à croire que vous ne fournissez pas le rendement attendu ou en raison de sa responsabilité vis-à-vis les gestes fautifs des personnes à son emploi.

Vous devrez normalement coopérer en acceptant de rencontrer le médecin de l'employeur ou en fournissant les documents demandés. Si les demandes de l'employeur ne vous semblent pas raisonnables, informez-vous auprès d'une avocate ou d'un avocat spécialisé. Si vous croyez que la visite médicale peut porter atteinte à votre santé, il serait sage d'en parler à votre médecin qui pourra vous conseiller à ce sujet et peut-être vous donner un billet médical expliquant votre refus (voir aussi la section 2.3 du chapitre IV si la demande est en lien avec le régime d'assurance collective offert par l'employeur).

## Confidentialité

Si l'employeur a le droit de demander un certificat ou une contre-expertise, il doit préserver le mieux possible la confidentialité des renseignements médicaux recueillis, en limitant par exemple leur accès aux seules personnes pour qui la connaissance de ces renseignements est indispensable. Le droit à la vie privée est aussi protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne* (art. 4, 5 et 9) et par le *Code civil du Québec* (art. 3, 35 et 41).

## C) Vos revenus pendant l'absence pour maladie ou accident

Il existe plusieurs sources de revenu possibles pendant une absence pour maladie ou accident :

- l'employeur offre parfois un certain nombre de congés de maladie payés;
- l'assurance-emploi (assurance-chômage) peut verser aux personnes admissibles des prestations de maladie pour un maximum de 15 semaines, à un taux équivalant à 55 % du salaire assurable; il faut avoir accumulé 600 heures de travail assurables pendant la période de référence, c'est-à-dire généralement pendant les 52 dernières semaines;

- l'assurance collective ou individuelle à laquelle vous avez adhéré peut vous donner droit à des prestations d'invalidité qui représentent un bon pourcentage de votre salaire (peut-être plus que l'assurance-emploi); malheureusement, ces prestations ne sont souvent versées qu'après une certaine période de carence pouvant aller jusqu'à 4 mois et même plus. Vous pouvez combler cette période par les prestations de maladie de l'assurance-emploi, du moins si vous êtes admissible (voir le chapitre IV, « Les assurances collectives »);
- la Commission de la santé et de la sécurité du travail offre des indemnités de remplacement de revenu, quand la maladie ou l'accident est relié au travail, équivalant à environ 90 % du salaire net (voir le chapitre III sur la santé et la sécurité au travail);
- la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (LIVAC) peut vous venir en aide si vous avez été victime d'un acte criminel contre la personne (vol à main armée, voies de fait, etc.) et que vous en subissez un préjudice (choc émotif, lésions corporelles, etc.); cette loi est administrée par la CSST et peut vous donner droit à des indemnités et à des services de réadaptation, mais elle ne prévoit pas de protection en cas de représailles patronales. Si l'événement a eu lieu dans le cadre du travail, vous devez plutôt adresser votre demande en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui est également administrée par la CSST. Pour en savoir plus sur vos droits et sur les délais à respecter, contactez un service ou un groupe d'aide aux victimes d'actes criminels ou aux personnes accidentées au travail;
- la Régie des rentes du Québec (RRQ) verse des prestations d'invalidité **permanente** aux personnes que l'état d'invalidité empêche d'occuper **tout** emploi. Si vous recevez déjà une indemnité **complète** de la part de la CSST (prestations à 90 %), vous n'aurez pas droit aux prestations de la RRQ. En cas de doute, vérifiez votre admissibilité auprès de la RRQ.

**Attention!** Certains employeurs font des pressions pour que vous ayez recours à vos assurances collectives plutôt qu'à la CSST. De l'autre côté, la plupart des polices d'assurance invalidité prévoient que vous devez déposer une demande à la CSST s'il y a possibilité que la maladie ou l'accident soit reconnu comme une lésion professionnelle. La plupart exigent également que vous contestiez une décision défavorable de la CSST devant la Commission des lésions professionnelles (CLP). En attendant la décision de la CSST ou de la CLP, vous devriez recevoir les prestations d'assurance invalidité auxquelles vous avez droit, mais vous devrez les rembourser si la CSST accepte votre demande. Notez que la CSST offre certains avantages que les assurances collectives n'offrent pas. Pour en savoir plus, consultez les deux chapitres portant sur ce sujet : le chapitre III, « La santé et la sécurité au travail » et le chapitre IV, « Les assurances collectives ».

## D) La protection contre des représailles ou de la discrimination

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) interdit à votre employeur d'exercer contre vous des représailles suite à une absence pour maladie ou accident prévue par la loi. Si l'employeur vous **congédie**, vous **suspend**, vous **déplace** ou vous impose toute autre sanction pendant ou après une telle absence, et que vous avez au moins **trois mois de service continu**, vous pouvez déposer une plainte relative à une pratique interdite à la Commission des normes du travail (voir la section 10.4). Par contre, votre employeur pourrait toujours vous congédier, vous suspendre ou vous déplacer si les conséquences de la maladie ou de l'accident le justifient, ce qu'il devra toutefois démontrer. Cela pourrait être le cas, par exemple, si vous devenez incapable d'exécuter vos tâches en raison des séquelles de votre maladie ou de votre accident.

Si vous vous absentez **plus de 26 semaines** sur une période de 12 mois, vous ne pourrez plus bénéficier de la protection contre une pratique interdite. Il vous reste toujours, si vous avez accumulé plus de deux ans de service continu, un **recours contre un congédiement** fait sans cause juste et suffisante (voir la section 10.5).

### L'accommodement raisonnable

La maladie qui a entraîné votre absence pourrait être considérée comme un handicap, ce qui vous donne alors une protection supplémentaire contre les mesures discriminatoires que vous pourriez subir à cause

de ce handicap en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*. C'est de la *Charte* que découle le devoir d'accommodement raisonnable, donc l'obligation d'étudier les mesures nécessaires à votre réintégration en emploi (aménagement des lieux du travail, modification et partage des tâches, modification de l'horaire y compris pour le travail à temps partiel, **mise en place d'un processus de retour au travail progressif**, etc.). Vous devrez accepter les propositions d'accommodement de votre employeur, si elles sont raisonnables compte tenu des circonstances.

Ces mesures d'accommodement ne doivent cependant pas imposer à l'employeur des **contraintes excessives ou lui causer des préjudices**. Une longue absence pour maladie ou accident de même qu'un taux chronique ou excessif d'absences pourraient ainsi dépasser le devoir d'accommodement de l'employeur. Ce sera à lui de prouver l'existence d'une contrainte excessive. D'un autre côté, ce pourrait être à vous de démontrer que vous êtes capable d'accomplir les tâches reliées à la forme d'accommodement que vous réclamez, ou que vous pouvez reprendre le travail dans un avenir rapproché.

Si vous croyez que votre employeur ne remplit pas son devoir d'accommodement, par exemple, si votre employeur refuse le retour progressif prescrit par votre médecin, vous pouvez déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) pour discrimination fondée sur le handicap (voir le chapitre V). Vous pouvez aussi déposer une plainte relative à une pratique interdite ou à un congédiement injuste à la Commission des normes du travail (voir les sections 10.4 et 10.5).

## E) Le retour au travail

La *Loi sur les normes du travail* prévoit différentes dispositions pour protéger votre emploi et vos conditions de travail pendant cette absence pour maladie ou accident.

### La réintégration dans votre poste avec les avantages

À la fin de votre congé, votre employeur doit vous réintégrer dans votre poste habituel en vous accordant les avantages dont vous auriez bénéficié si vous n'aviez pas dû vous absenter. Ces avantages incluent les augmentations de salaire et toute autre amélioration qui aurait été **automatiquement** apportée à vos conditions de travail. Les augmentations de salaire ou autres avantages **liés au rendement ou aux heures travaillées** pourraient toutefois vous être refusés.

Vous continuez d'accumuler du service continu pendant votre absence. Si vous avez un contrat de travail à durée déterminée qui s'est terminé pendant votre congé mais qui aurait été renouvelé si vous aviez été en poste à ce moment-là, vous devriez avoir droit à ce renouvellement de contrat, donc le droit de retourner au travail.

Le gouvernement peut fixer par règlements d'autres avantages dont vous pouvez bénéficier pendant votre absence. Renseignez-vous auprès d'Au bas de l'échelle ou de la Commission des normes du travail. S'il y a des avantages auxquels vous auriez eu droit si vous aviez été au travail plutôt qu'en congé et qu'on ne vous les accorde pas à votre retour, il pourrait s'agir de représailles selon la *Loi sur les normes du travail* ou de discrimination en raison du motif « handicap », selon la *Charte des droits et libertés de la personne*.

**Attention!** Vous devez absolument retourner au travail à la date fixée dans l'avis que vous avez envoyé à l'employeur **car la personne qui ne se présente pas au travail à la date fixée peut être présumée avoir démissionné!**

### Les indemnités pour les congés fériés et les vacances

Vous avez droit aux indemnités prévues pour les congés fériés survenus pendant votre absence si vous avez travaillé pendant la période des quatre semaines complètes de paye précédant le congé, mais ces indemnités seront réduites en fonction de la durée de votre absence.

La loi prévoit une méthode de calcul particulière pour les personnes qui ont été absentes pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel, afin d'éviter que cette absence ait pour effet de diminuer l'indemnité de vacances à laquelle elles auraient normalement droit (voir « La paye ou l'indemnité de vacances » dans la section 4.2). La loi ne vous offre toutefois pas la possibilité de reporter vos vacances à l'année suivante.

### Les régimes d'assurance collective, de retraite et autres avantages

Votre participation aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus dans votre entreprise ne doit pas être affectée par votre congé si vous continuez à payer régulièrement votre part des cotisations exigibles. De même, l'employeur doit continuer à

assumer sa part habituelle. Cette règle s'applique pendant toute la durée de votre absence, même si celle-ci dure jusqu'à deux ans suite à un acte criminel, comme le permet la loi.

### F) En cas d'abolition de poste, de licenciement ou de mise à pied

Si votre poste n'existe plus à votre retour, votre employeur doit vous reconnaître les droits et privilèges dont vous auriez bénéficié si vous aviez été au travail au moment de la disparition du poste. De même, si votre employeur a effectué, durant votre congé, des licenciements ou des mises à pied qui auraient touché votre emploi, il doit vous accorder les mêmes droits que les autres membres du personnel licencié ou mis à pied. Cette règle s'applique notamment au droit de rappel ou de retour au travail et aux primes de mise à pied. Assurez-vous cependant que ce licenciement est réel et qu'il ne s'agit pas d'un congédiement déguisé (voir la section 9.3, « La mise à pied, le licenciement et le congédiement »).

## 4.4 Le congé pour les réservistes (art. 81.17.1 à 81.17.6)

Une personne salariée membre de la réserve des Forces canadiennes peut s'absenter de son travail pour un congé non payé pouvant aller jusqu'à 18 mois pour participer à une mission à l'étranger, si elle justifie de 12 mois de service continu auprès du même employeur. Elle peut aussi prendre congé pour intervenir au Canada lors d'un sinistre majeur ou d'une situation d'urgence, quelle que soit la durée de son service continu.

Elle ne pourra cependant pas s'absenter :

- ▀ **s'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleuses et travailleurs ou de la population;**
- ▀ **s'il y a risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles, ou dans un cas de force majeure;**
- ▀ **si cette absence va à l'encontre du code de déontologie professionnel de la personne salariée.**

La personne salariée devra aviser son employeur par écrit au moins quatre semaines à l'avance de la date du début du congé, du motif de ce congé ainsi que de sa durée. Le délai d'avis peut être moindre si la personne salariée a un motif sérieux de ne pas le

respecter. Elle peut retourner au travail avant la date prévue en donnant un avis écrit à son employeur au moins trois semaines avant la nouvelle date de son retour au travail. Après un congé de plus de 12 mois, un nouveau congé ne peut être pris avant les 12 mois qui suivent le retour au travail.

Les articles de la LNT qui protègent l'emploi de la personne salariée en congé de maladie s'appliquent aussi à ce congé (voir le texte sur le retour au travail dans les parties D, E et F de la section 4.3).

## 5. Les congés pour raisons familiales ou parentales

Concilier famille et travail, ce n'est pas une mince affaire! Pour vous aider à y parvenir, nous vous présentons dans les pages qui suivent les congés pour raisons familiales ou parentales prévus dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Vous trouverez également de l'information sur les sources de revenus disponibles pendant les congés et les recours offerts en cas de problème avec l'employeur.

À part quelques petites exceptions, les congés prévus dans la LNT sont des congés sans solde, c'est-à-dire sans salaire. Ils visent principalement à protéger votre emploi et vos conditions de travail pendant votre absence. Il est toutefois possible d'obtenir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou de l'assurance-emploi pendant certains congés, si vous y êtes admissible.

**La LNT vous oblige toujours à aviser votre employeur avant de prendre un des congés pour raisons familiales ou parentales et elle vous demande souvent de le faire le plus vite possible.** Agissez rapidement pour éviter des problèmes.

Généralement, la loi spécifie que cet avis doit être écrit. Vous devez alors vous soumettre à cette condition. Dans tous les cas, même si la loi ne vous y oblige pas, nous vous conseillons de donner votre avis par écrit, en conservant une copie de cet avis et des documents qui l'accompagnent.

Si ce n'est pas possible et que la loi ne vous oblige pas à le faire par écrit, vous pouvez aviser verbalement l'employeur ou la personne qui le représente, mais assurez-vous au moins de la présence d'une tierce personne qui pourra témoigner pour vous. Notez la date et gardez contact avec cette personne en cas de besoin.

Dans certains cas, vous aurez besoin du consentement de l'employeur pour bénéficier du congé. Obtenez ce consentement par écrit, sinon assurez-vous de la présence d'un témoin.

**Attention!** Si vous êtes un cadre supérieur ou une personne salariée régie par la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*, tous les congés présentés dans cette section s'appliquent à vous, sauf les exceptions présentées à la section 5.5.

### 5.1 Les principaux congés liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant (art. 81.1, 81.2, 81.2.1, 81.4 à 81.6, 81.10 à 81.13)

Si vous êtes enceinte, si votre conjointe attend un enfant ou si vous faites des démarches pour en adopter un, cette section est pour vous. **Consultez attentivement le tableau 1.** Vous y trouverez toute l'information pertinente aux principaux congés liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant.

#### Notes pour le tableau 1 (pages suivantes)

1. D'autres particularités s'appliquent (suspension, prolongation, fractionnement, changement des dates de départ ou de retour) si la santé du bébé ou de la mère l'exige (voir la section suivante sur les situations particulières).
2. Il faut être admissible aux prestations d'assurance parentale ou d'assurance-emploi, selon le cas.
3. Vérifiez auprès de votre employeur si vous avez droit à une assurance invalidité pour l'interruption de grossesse ou à des prestations supplémentaires pour couvrir la différence, ou plus souvent, une partie de la différence entre les prestations reçues et votre salaire brut.
4. L'attestation de grossesse doit être un certificat médical délivré par un médecin ou un rapport écrit signé par une sage-femme. L'avis peut être de moins de trois semaines si un certificat médical atteste de la nécessité de cesser le travail avant.
5. 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, la conjointe de la mère remplace le père dans le texte et a droit au congé.
6. Possibilité de prolonger cette période jusqu'à 104 semaines (sous réserve de l'adoption d'un règlement à cet effet par le gouvernement).

**Tableau 1****LES PRINCIPAUX CONGÉS LIÉS À LA NAISSANCE OU À L'ADOPTION D'UN ENFANT**

	<b>Congé de maternité</b>	<b>Congé de naissance ou d'adoption</b>
<b>Événement</b>	Grossesse	Naissance, adoption, ou interruption de grossesse si elle a lieu à compter de la 20 <sup>e</sup> semaine de grossesse
<b>Qui a droit au congé</b>	Femme enceinte	Le père et la mère <sup>5</sup> , ou la femme qui vit une interruption de grossesse
<b>Durée du congé<sup>1</sup></b>	Maximum 18 semaines continues, mais le congé peut être plus long si l'employeur y consent	5 jours, le congé peut être fractionné en journées
<b>Salaire</b>	Sans salaire <sup>3</sup>	2 jours payés si 60 jours de service continu
<b>Prestations d'assurance parentale ou d'assurance-emploi<sup>2</sup></b>	Prestations de maternité du Régime québécois d'assurance parentale	Ne s'applique pas
<b>Période pendant laquelle on peut prendre le congé<sup>1</sup></b>	- Début au plus tôt 16 semaines avant l'accouchement - Fin au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement	Le congé se termine au plus tard 15 jours après l'arrivée de l'enfant à la maison ou après l'interruption de grossesse
<b>Avis à l'employeur et autres conditions pour avoir droit au congé<sup>1</sup></b>	Avis écrit au plus tard 3 semaines avant le début du congé avec dates de départ et de retour et attestation de grossesse indiquant la date prévue pour l'accouchement <sup>4</sup>  En cas d'accouchement prématuré, avis écrit le plus tôt possible avec date de retour et certificat médical attestant de l'événement	Aviser l'employeur le plus tôt possible
<b>Retour avant la date prévue et autres particularités<sup>1</sup></b>	Possibilité de revenir avant la date prévue si vous donnez un nouvel avis écrit au plus tard 3 semaines avant la nouvelle date de retour	Ne s'applique pas

Congé pour interruption de grossesse	Congé de paternité	Congé parental
Interruption naturelle ou provoquée de grossesse	Naissance de son enfant	Naissance ou adoption d'un enfant
Femme qui vit une interruption de grossesse	Le père ou la conjointe de la mère biologique <sup>5</sup>	La mère et le père <sup>5</sup> ou les personnes qui adoptent un enfant
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si l'interruption a lieu à compter de la 20<sup>e</sup> semaine de grossesse : 18 semaines</li> <li>- Si l'interruption a lieu avant : max. 3 semaines. Le congé peut être plus long si un certificat médical atteste du besoin de prolonger le congé</li> </ul>	5 semaines	52 semaines continues pour chacun des parents
Sans salaire <sup>3</sup>	Sans salaire <sup>3</sup>	Sans salaire <sup>3</sup>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si avant 20 semaines de grossesse : prestations de maladie de l'assurance-emploi max. 15 semaines</li> <li>- Si 20 semaines ou plus de grossesse : prestations de maternité du Régime québécois d'assurance parentale</li> </ul>	Prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale	Prestations parentales ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale, pour la mère ou le père <sup>5</sup> ou divisé entre les deux
Si l'interruption a lieu à compter de la 20 <sup>e</sup> semaine de grossesse, le congé devient un congé de maternité et se termine au plus tard 18 semaines à compter de la semaine de l'interruption de grossesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Début : au plus tôt la semaine de la naissance</li> <li>- Fin : au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Début : au plus tôt la semaine de la naissance</li> <li>- La mère n'est pas obligée de prendre ce congé tout de suite après le congé de maternité</li> <li>- Fin : au plus tard 70 semaines après la naissance<sup>6</sup></li> </ul> <p><b>Dans le cas d'une adoption :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Début : au plus tôt la semaine où l'enfant vous est confié ou la semaine où vous quittez le travail pour vous rendre à l'extérieur du Québec pour aller le chercher</li> <li>- Fin : au plus tard 70 semaines après que l'enfant vous ait été confié<sup>6</sup></li> </ul>
Avis écrit donné le plus tôt possible avec date de retour prévue et certificat médical attestant de l'événement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avis au plus tard 3 semaines avant le début du congé avec dates de départ et de retour</li> <li>- Ce délai peut être moindre si l'enfant naît avant la date prévue</li> </ul>	Avis au plus tard 3 semaines avant le début du congé avec dates de départ et de retour
Si l'interruption a lieu à compter de la 20 <sup>e</sup> semaine de grossesse : possibilité de revenir avant la date de retour prévu, si un nouvel avis écrit est envoyé au plus tard 3 semaines avant la nouvelle date de retour	Possibilité de revenir avant la date prévue si un nouvel avis écrit est envoyé au plus tard 3 semaines avant la nouvelle date de retour	Possibilité de revenir avant la date de retour prévu si un nouvel avis écrit est envoyé au plus tard 3 semaines avant la nouvelle date de retour

## 5.2 Situations particulières liées à la santé du bébé, de la femme enceinte ou de la mère

### L'examen relié à la grossesse (art. 81.3)

Vous pouvez vous absenter du travail, sans salaire, pour tout examen médical relié à votre grossesse, que l'examen soit pratiqué par un médecin ou une sage-femme. Vous pouvez vous absenter autant de fois qu'il est nécessaire dans votre situation. Vous devez simplement aviser le plus tôt possible votre employeur de chacune de vos absences.

### Le danger de fausse couche ou autres dangers pour la santé

(art. 81.5.1, 81.6 et 81.12)

Vous avez droit à un congé de maternité spécial s'il y a un **danger de fausse couche ou un autre danger pour votre santé ou celle de l'enfant à naître, qui exige un arrêt de travail**. Ce congé débute à la date déterminée par le certificat médical attestant du danger et précisant la date prévue de l'accouchement. À partir du début de la 4<sup>e</sup> semaine précédant la date prévue de l'accouchement, ce congé spécial devient pour la travailleuse un congé de maternité ordinaire de 18 semaines. Normalement, seules les prestations de maladie prévues par l'assurance-emploi pour un maximum de 15 semaines vous permettront d'avoir un revenu pendant votre congé de maternité spécial. Vérifiez votre admissibilité auprès de Service Canada. Quand ce congé spécial devient un congé de maternité ordinaire, vous pouvez demander des prestations de maternité au Régime québécois d'assurance parentale.

Ce congé est différent d'une affectation ou d'un retrait préventif accordés en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). En effet, le danger donnant lieu à un congé de maternité spécial doit être occasionné par **vos grossesse**. Quant au danger donnant lieu à une affectation ou à un retrait préventif, il est plutôt occasionné par **vos conditions de travail**. Vérifiez vos droits en vertu de la LSST en consultant la section 3 du chapitre III, « **La réaffectation et le retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite** ».

Sachez toutefois que l'employeur doit, de son propre chef, déplacer la travailleuse enceinte si ses conditions de travail comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La travailleuse peut refuser ce déplacement sur présentation d'un certificat médical attestant que ses conditions de

travail ne présentent pas les dangers allégués (art. 122 de la *Loi sur les normes du travail*).

Si vous êtes enceinte et que vous avez un problème de santé lié à votre grossesse, vous n'êtes pas tenue de respecter l'avis minimum de 3 semaines avant de commencer votre congé de maternité, à la condition qu'un certificat médical atteste que vous devez cesser de travailler dans un délai plus court.

De même, si votre **présence auprès du nouveau-né ou de l'enfant nouvellement adopté, ou le cas échéant auprès de la mère**, est nécessaire en raison de leur état de santé, vous pouvez donner un avis de moins de 3 semaines à votre employeur avant de partir en **congé parental**.

### La présence au travail après plus de sept mois de grossesse (art. 81.8)

Vous pouvez rester au travail aussi tardivement que vous le jugez bon, mais à partir de la sixième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement (c'est-à-dire après environ sept mois et demi de grossesse), votre employeur peut exiger par écrit un certificat médical attestant que vous êtes toujours en mesure de travailler. Vous avez alors huit jours pour fournir ce certificat médical. Si vous ne le faites pas, votre employeur peut vous obliger, par un avis **écrit et motivé**, à commencer votre congé de maternité immédiatement.

### La suspension, la prolongation ou le fractionnement des congés parentaux

(art. 81.14.1 et 81.14.2)

Si l'enfant est hospitalisé durant votre congé de maternité, de paternité ou parental, ce congé peut être suspendu, **après entente avec votre employeur**, pendant la durée de l'hospitalisation. Vous pourrez donc retourner au travail pendant cette suspension et reprendre votre congé après le retour de l'enfant à la maison. Il faut toutefois respecter la période pendant laquelle doivent être pris ces congés (voir le Tableau 1 Les principaux congés liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant).

Vous pouvez prolonger votre congé de maternité en faisant parvenir à votre employeur, avant la date d'expiration du congé, un certificat médical attestant que **vos état de santé l'exige** et en indiquant la durée de la prolongation. Vous pouvez aussi prolonger votre congé de paternité ou parental aux mêmes conditions, si **l'état de santé de votre enfant l'exige**.

Si c'est votre état de santé qui est en cause, vous pourriez avoir droit à des prestations de maladie de l'assurance-emploi pour un maximum de 15 semaines durant cette période. Vérifiez votre admissibilité auprès de Service Canada.

Votre congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines pour certaines raisons :

- votre enfant est hospitalisé,
- vous devez prendre un congé de maladie (voir la section 4.3),
- vous devez prendre un congé pour obligations familiales ou parentales (voir la section 5.4),
- vous devez prendre un congé suite au suicide de votre conjoint ou conjointe ou de votre enfant ou suite à leur décès en raison d'un acte criminel (voir la section 5.5)

et la LNT vous donne droit à ces congés.

**Un exemple :** Un salarié prend 20 semaines de congé parental à raison d'une semaine sur deux parce que son enfant est hospitalisé.

### **Le retour au travail très tôt après l'accouchement** (art. 81.4.1 et 81.9)

Si vous retournez au travail dans les deux semaines qui suivent votre accouchement, votre employeur peut exiger un certificat médical attestant que vous êtes suffisamment rétablie pour reprendre le travail.

Notez que vous avez droit à au moins deux semaines de congé après l'accouchement si celui-ci a lieu après la date prévue, et ce, même si vous avez déjà utilisé les 18 semaines du congé de maternité. Par exemple, si vous aviez prévu revenir au travail deux semaines après l'accouchement et que l'accouchement est retardé d'une semaine, vous pourrez prolonger votre congé d'une semaine, ce qui vous donnera un congé de maternité de 19 semaines.

## **5.3 Le Régime québécois d'assurance parentale**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale offre des prestations de maternité, de paternité et parentales ainsi que des

prestations d'adoption aux travailleuses enceintes et aux nouveaux parents qui travaillent. Les travailleuses et les travailleurs autonomes peuvent aussi recevoir des prestations, mais les conditions et le calcul des prestations diffèrent légèrement de ce qui est présenté ci-dessous.

### **Pour y avoir droit, il faut remplir les conditions suivantes :**

- avoir cotisé au RQAP;
- avoir gagné un revenu assurable d'au moins 2 000 \$ au cours de votre période de référence (généralement les 52 dernières semaines);
- 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 habituel.

Ce sont les principales conditions. **Il n'est pas nécessaire d'être en emploi** au moment où vous décidez de prendre vos congés et de faire votre demande de prestations.

### **Deux types de régime sont offerts :**

- le **régime de base** qui 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.

Le revenu hebdomadaire moyen est calculé sur la base du revenu brut.

Notez que le Régime québécois d'assurance parentale n'impose pas de délai de carence de deux semaines, comme c'est le cas pour le régime fédéral d'assurance-emploi, mais qu'il y a tout de même un délai de traitement des demandes.

**Tableau 2**  
**LES DEUX TYPES DE RÉGIME DU RQAP**

Types de prestations	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	Nombre de semaines de prestations	% du revenu hebdomadaire moyen	Nombre de semaines de prestations moyen	% du revenu hebdomadaire moyen
MATERNITÉ	18 semaines	70 %	15 semaines	75 %
PATERNITÉ	5 semaines	70 %	3 semaines	75 %
PARENTALES*	7 semaines 25 semaines	70 % 55 %	25 semaines	75 %
ADOPTION*	12 semaines 25 semaines	70 % 55 %	28 semaines	75 %

\* Il s'agit ici du total des prestations prévues pour les deux parents. Elles peuvent donc être partagées entre les deux.

À partir du moment où vous choisissez 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 pour des prestations de maternité.

L'autre parent (la plupart du temps le conjoint ou la conjointe de la mère) doit **vivre habituellement avec l'enfant** pour avoir droit aux prestations de paternité, parentales ou d'adoption.

### Délais pour le dépôt de la demande

Vous devez faire votre demande au cours de la semaine (dimanche au samedi) durant laquelle vous voulez que commence votre période de prestations. Vous ne pouvez pas faire votre demande de prestations de maternité avant la 16<sup>e</sup> semaine précédant la semaine de l'accouchement. Vous ne pouvez pas faire votre demande à l'avance et si vous la faites plus tard, vous risquez de perdre des semaines de prestations. Vous pourriez avoir droit à des prestations pour une certaine période précédant le dépôt de votre demande mais cette période ne peut pas dépasser trois semaines. Comme vous ne pouvez pas recevoir de prestations de maternité après les 18 semaines qui suivent la semaine de l'accouchement, vous n'avez donc pas beaucoup de jeu pour faire votre demande si vous voulez choisir le régime de base.

Si vous adoptez un enfant au Québec, vous pouvez faire votre demande de prestations d'adoption au plus tôt la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès

d'un des parents en vue de son adoption. Cette date peut différer selon le type d'adoption. Si vous adoptez un enfant à l'extérieur du Québec, vous pouvez faire votre demande de prestations d'adoption au plus tôt deux semaines avant la semaine de l'arrivée de l'enfant auprès d'un des parents.

L'employeur a **cinq jours ouvrables** pour vous remettre **un relevé d'emploi** à partir du moment où vous partez en congé. Vous pouvez faire votre demande même si vous n'avez pas encore reçu votre relevé d'emploi.

### 5.4 Les congés prévus pour les obligations familiales ou parentales (art. 79.7 à 79.10, 79.13 à 79.16)

En plus des congés liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, il existe des congés qui aident les parents à remplir, par la suite, leurs obligations parentales. Ces congés permettent également aux travailleuses ou aux travailleurs de s'occuper d'un membre de leur famille qui est malade. Vous trouverez dans le tableau 3 toute l'information pertinente aux deux principaux congés.

Pour bien comprendre ce tableau, il faut tenir compte de la définition de conjoints selon la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

## Définition de conjoints

La LNT reconnaît à titre de « conjoints » (art. 1 (3°)) les personnes :

- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et qui sont les mère et père d'un même enfant;
- de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

Ces personnes continuent de cohabiter, et donc d'être considérées comme des conjoints, malgré l'absence temporaire de l'une d'elles. Il en va de même si l'une d'elles est tenue de loger en permanence dans un autre lieu en raison de son état de santé ou de son incarcération, sauf si la personne salariée cohabite avec une autre conjointe ou un autre conjoint.

**Tableau 3**

### LES CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES OU PARENTALES

	Congé pour obligations parentales ou familiales	Congé pour maladie d'un enfant ou d'un proche
Description	Congé pour des obligations reliées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de la conjointe ou du conjoint, <b>ou</b> en raison de l'état de santé d'un proche (conjointe ou conjoint, mère, père, soeur, frère, grands-parents) <sup>2</sup>	Congé lorsque sa présence est nécessaire en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave de son enfant ou de l'enfant de la conjointe ou du conjoint, <b>ou</b> d'un proche (conjointe ou conjoint, mère, père, conjoint ou conjointe de la mère ou du père, soeur, frère, grands-parents)
Durée du congé	10 jours par année - Ce congé peut être fractionné en journées - Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur est d'accord	- Au plus 12 semaines (continues ou non) pendant une période de 12 mois qui se compte à partir de la première absence - Ce congé peut être fractionné en semaines
Salaire	Sans salaire	Sans salaire <sup>3</sup>
Prestations spéciales de l'assurance-emploi <sup>1</sup>	Ne s'applique pas	Possibilité de prestations de compassion de 6 semaines (renseignez-vous auprès de Service Canada)
Conditions pour avoir droit au congé	- Aviser l'employeur le plus tôt possible - Prendre les moyens raisonnables pour en limiter la prise et la durée	- Avoir 3 mois de service continu - Aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci <sup>4</sup>

1. Il faut être admissible à l'assurance-emploi.

2. Vous pouvez aussi refuser de travailler au-delà de vos heures habituelles de travail parce que votre présence auprès d'un enfant ou d'un proche était nécessaire pour les mêmes raisons (art.122).

3. Vérifiez auprès de votre employeur si vous avez droit à des prestations supplémentaires de chômage (PSC).

4. Si les circonstances le justifient (par exemple la durée ou la répétition des absences), l'employeur peut exiger un document, souvent un certificat médical.

**Un exemple :** Le père de Françoise est malade et il doit se rendre à l'hôpital en fin d'après-midi pour des examens médicaux, mais il ne peut pas y aller seul. Françoise a une soeur mais celle-ci doit aller chercher ses enfants à la garderie après son travail. Comme elle n'est pas sûre de pouvoir revenir à temps, il est convenu que ce sera Françoise qui accompagnera son père à l'hôpital. Françoise a le droit de s'absenter pour cette raison. Cependant, elle doit aviser son employeur le plus tôt possible qu'elle sera absente cet après-midi-là, c'est-à-dire dès que le rendez-vous aura été pris avec l'hôpital. Si son employeur refuse de fractionner le congé, elle devra prendre congé toute la journée.

## Prolongation du congé pour maladie d'un enfant ou d'un proche (art. 79.8 et 79.9)

Il est possible de prolonger ce congé jusqu'à deux ans si votre enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, ou s'il est victime d'un acte criminel et qu'il n'est plus en mesure d'exercer ses activités habituelles.

## Disparition d'un enfant mineur (art. 79.10)

Vous pouvez aussi vous absenter jusqu'à un an si votre **enfant mineur** est disparu et qu'il est considéré en danger. Si votre enfant est retrouvé vivant avant l'expiration de cette période, le congé prend fin après dix jours.

Comme pour le congé pour maladie d'un enfant ou d'un proche, vous devez avoir trois mois de service continu, aviser l'employeur le plus tôt possible de votre absence et des motifs de celle-ci, et pouvoir fournir un document si les circonstances le justifient.

## 5.5 Les congés à l'occasion d'un mariage ou d'un décès

(art. 79.11 à 81)

### Le congé à l'occasion d'un mariage ou d'une union civile

Vous pouvez vous absenter du travail une journée, **avec salaire**, le jour de votre mariage ou de votre union civile.

Vous pouvez aussi vous absenter une journée, **sans salaire**, le jour du mariage ou de l'union civile de votre enfant ou de l'enfant de votre conjointe ou conjoint, de votre mère, de votre père, de votre soeur ou de votre frère (voir la définition de « conjoints » au début de la section 5.4). Vous devez aviser votre employeur au moins **une semaine à l'avance**.

### Le congé à l'occasion d'un décès

Vous avez droit à **un jour de congé payé** (s'il coïncide avec une journée de travail) **et à quatre jours de congés non payés** à l'occasion du décès ou des funérailles de votre conjointe ou conjoint, de votre enfant, de l'enfant de votre conjointe ou conjoint, de votre mère, de votre père, de votre soeur ou de votre frère (voir la définition de conjoints dans la section 5.4).

Vous avez aussi droit à **une journée d'absence non payée** lors du décès ou des funérailles de votre bru, de votre gendre, de vos grands-parents ou petits-enfants, de même que de la mère, du père, de la soeur ou du frère de votre conjointe ou conjoint.

Ces journées d'absence doivent normalement être prises entre le moment du décès et celui des funérailles. Vous devez **aviser** votre employeur de votre absence **le plus rapidement possible**. Vous n'avez pas besoin de trois mois de service continu pour y avoir droit.

**Attention !** Si vous êtes un cadre supérieur ou une personne salariée régie par la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction*, les congés présentés ci-dessus (mariage et décès) ne s'appliquent pas à vous, mais les congés ci-dessous s'appliquent.

Vous pouvez cependant vous absenter jusqu'à un maximum de deux ans si votre conjointe ou conjoint ou votre enfant (mineur ou non) décède suite à un **acte criminel**. Un congé d'une durée maximale d'un an est également prévu dans le cas du décès par **suicide** de votre conjointe ou conjoint ou de votre enfant (mineur ou non). Ces congés sont sans salaire et il faut répondre aux mêmes conditions que pour le congé pour maladie d'un enfant ou d'un proche pour y avoir droit (voir le « Tableau 3 Les congés pour obligations familiales ou parentales », section 5.4).

**Attention !** Dans tous les cas d'absence à cause d'un **acte criminel**, la victime ne doit pas avoir été impliquée volontairement ou avoir contribué à son malheur par une faute lourde. Ce n'est évidemment pas le cas d'une personne qui a tenté de prévenir une infraction au *Code criminel* ou qui a procédé à une arrestation de façon légale ou qui a prêté assistance à la police. Les congés en raison d'un acte criminel, d'une disparition ou d'un suicide ne sont pas cumulatifs si un autre événement se produit vis-à-vis le même enfant. C'est alors la période la plus longue qui s'applique (un an ou deux ans) mais à partir du premier événement.

## 5.6 Le retour au travail après les congés

(art. 79.2 à 79.6, 81.13, 81.14, 81.15 à 81.17)

La *Loi sur les normes du travail* prévoit différentes dispositions pour protéger votre emploi et vos conditions de travail pendant les congés pour raisons familiales ou parentales. En voici un résumé. Notez que ces dispositions sont les mêmes qu'en cas d'absence pour maladie ou accident. Pour en savoir plus, consultez le texte sur le retour au travail dans la section 4.3, « Le congé de maladie ».



À la fin de tous les longs congés pour raisons familiales ou parentales, votre employeur doit vous réintégrer dans votre **poste habituel** en vous accordant tous les avantages dont vous bénéficiiez avant votre départ et le salaire auquel vous auriez eu droit si vous n'aviez pas été en congé. Aussi, votre **participation aux régimes d'assurance collective et de retraite** reconnus dans votre entreprise ne doit pas être affectée par votre congé. L'employeur devrait donc continuer à verser sa part habituelle à la condition que vous versiez la vôtre. Cette condition ne s'applique pas si l'employeur cotise seul.

Si l'employeur y consent, la personne salariée qui s'absente pour un congé parental ou qui résulte d'un acte criminel, de la disparition d'un enfant mineur, du suicide de son enfant ou de sa conjointe ou de son conjoint peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé.

Si votre poste est aboli, votre employeur doit vous reconnaître les droits et privilèges dont vous auriez bénéficié si vous aviez été au travail au moment de la **disparition du poste**. Il en est de même en cas de **mise à pied**, notamment en ce qui concerne le droit de rappel ou de retour au travail et les primes de mise à pied. Assurez-vous toutefois qu'il ne s'agit pas d'un congédiement déguisé (voir la section 9.3, « La mise à pied, le licenciement et le congédiement »).

En ce qui concerne la paye de vacances, la loi prévoit une méthode de calcul particulière pour les travailleuses et les travailleurs qui ont pris un congé de maternité ou de paternité, afin d'éviter que cette absence n'ait pour effet de diminuer l'**indemnité de vacances** à laquelle ils auraient normalement droit (voir la section 4.2, « Les vacances annuelles »). La loi offre aussi la possibilité de **reporter ses vacances** à l'année suivante dans les cas d'absence pour raisons familiales ou parentales, si l'employeur est d'accord (voir « Les vacances anticipées ou reportées » dans la section 4.2).

Le gouvernement peut fixer par règlements d'autres avantages dont vous pouvez bénéficier pendant un congé de maternité, de paternité ou un congé parental. Renseignez-vous auprès d'Au bas de l'échelle ou de la Commission des normes du travail.

S'il y a des avantages auxquels vous auriez eu droit si vous aviez été au travail plutôt qu'en congé et qu'on ne vous les accorde pas à votre retour, il pourrait s'agir de discrimination selon la *Charte des droits et libertés de la personne*).

**Attention!** Vous devez absolument retourner au travail à la date fixée dans l'avis que vous avez envoyé à l'employeur car **la personne qui ne se présente pas au travail à la date fixée est présumée avoir démissionné!**

## 5.7 Les recours en cas de problème suite à ces congés

**Les cas de congédiements, de mesures discriminatoires, de représailles ou d'autres sanctions** (art. 122, 123, 123.2 à 123.5)

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) interdit à l'employeur de vous congédier, de vous suspendre, de vous déplacer, d'exercer à votre égard des mesures discriminatoires, des représailles ou toute autre sanction, pour l'un des motifs suivants :

- vous avez exercé un droit prévu par la LNT ou ses règlements (par exemple, vous avez demandé ou bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé pour obligations parentales ou familiales) (art. 122 (1°));
- vous êtes enceinte (art. 122 (4°));

- vous avez refusé de travailler au-delà de vos heures habituelles de travail parce que votre présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de votre enfant ou de l'enfant de votre conjointe ou conjoint, ou en raison de l'état de santé de votre conjointe ou conjoint, de votre mère, de votre père, de votre soeur, de votre frère ou de l'un de vos grands-parents, bien que vous ayez pris les moyens raisonnables à votre disposition pour assumer autrement vos obligations (art. 122 (6°)).

En matière de **congé de maternité, de paternité et parental**, cette protection continuera de s'appliquer **automatiquement** pendant **au moins 20 semaines après votre retour au travail**, mais vous n'avez toujours que **45 jours de calendrier** pour porter plainte à la Commission des normes du travail suite à la mesure prise contre vous. Pour plus de détails sur cette protection, consultez la section 10.4, « La plainte relative à une pratique interdite ».

## Les cas de discrimination et de harcèlement

La *Charte des droits et libertés de la personne* interdit à l'employeur d'exercer de la discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail, lorsque cette discrimination est fondée, entre autres, sur **la grossesse** (passée ou actuelle) **ou l'état civil** (ex. : l'adoption, les liens de parenté, le mariage, l'union civile). Elle interdit par ailleurs tout harcèlement fondé sur ces motifs.

S'il y a des avantages auxquels vous auriez eu droit si vous aviez été au travail plutôt qu'en congé pour raisons familiales ou parentales et qu'on ne vous les accorde pas à votre retour ou pendant votre absence, vous pouvez déposer une plainte pour discrimination auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). En effet, certains jugements du Tribunal des droits de la personne, qui entend les plaintes acheminées par la CDPDJ, ont déjà reconnu le droit au cumul de l'ancienneté pendant une absence due à la grossesse. Un règlement à l'amiable a prévu un accommodement pour le calcul de la période d'emploi continue aux fins d'acquisition de la permanence pendant un congé parental. Vous pourriez aussi tenter de faire reconnaître ainsi le droit d'obtenir, pendant votre absence, l'information relative à tout emploi, promotion ou occasion

de formation offerts par l'entreprise et pour lesquels vous avez les qualifications.

Vous pouvez déposer une plainte à la CDPDJ même si vous exercez des recours pour les mêmes raisons en fonction de la *Loi sur les normes du travail*. Cependant, la CDPDJ peut refuser de poursuivre votre plainte si elle évalue que les recours sont identiques.

**Attention!** Sauf s'il s'agit d'un enfant, d'une conjointe ou d'un conjoint, vous ne pourrez pas déposer une plainte pour discrimination dans le cas d'un congé pris pour vous occuper d'un proche, étant donné qu'il ne s'agit pas de discrimination fondée sur la grossesse ou l'état civil.

Consultez le chapitre V sur les droits et libertés de la personne ou la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour en savoir plus sur la discrimination ou pour savoir comment porter plainte auprès d'elle.

Si vous vivez du harcèlement suite à un congé pour raisons familiales ou parentales, sachez qu'il existe également un recours contre le harcèlement psychologique (voir la section 10.6).

## 6. Le travail des enfants (art. 84.2 à 84.7 LNT et art. 35.1 et 35.2 du *Règlement sur les normes du travail*)

Au Québec, il n'y a pas d'âge minimum légal pour commencer à travailler. Toutefois, bien qu'il ne soit pas interdit de faire travailler des enfants, les employeurs doivent respecter certaines règles. Ainsi, la *Loi sur les normes du travail* interdit de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités, ou susceptible de compromettre son éducation, ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral. La loi ne précise pas la notion « d'enfant », mais selon l'interprétation courante, il s'agit d'une personne de moins de 18 ans. Il est également interdit de faire travailler un enfant de **moins de 14 ans** sans le consentement écrit des parents. L'employeur a l'obligation de vérifier l'âge de l'enfant.

## 6.1 La fréquentation scolaire

Les employeurs ne peuvent faire travailler, durant les heures de classe, les enfants qui sont soumis à l'obligation de fréquentation scolaire, qui est fixée à 16 ans au Québec. S'ils ont à leur emploi une personne de **16 ans ou moins**, ils doivent s'assurer que ses horaires de travail lui permettent d'être à l'école durant les heures de classe.

## 6.2 Le travail de nuit

Il est interdit de faire travailler un enfant entre 23 heures et 6 heures du matin, **sauf** :

- s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus soumis à l'obligation de fréquentation scolaire, **ou**
- qui livre des journaux, **ou**
- qui effectue un travail à titre de créateur ou d'interprète, dans les domaines artistiques suivants : la scène (y compris le théâtre), le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires.

De plus, les horaires de travail doivent faire en sorte que l'enfant **pourra être à sa résidence entre 23 heures et 6 heures**. Si, par exemple, le lieu de travail est à 30 minutes de la maison, l'enfant devra quitter le travail au plus tard à 22 h 30. Cette obligation ne s'applique pas :

- à un enfant qui n'est plus soumis à l'obligation de fréquentation scolaire, **ou**
- qui effectue un travail à titre de créateur ou d'interprète, dans les domaines artistiques suivants : la scène (y compris le théâtre), le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires, **ou**
- qui effectue un travail pour un organisme à vocation sociale ou communautaire, comme une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, si les conditions de travail de l'enfant impliquent qu'il loge à l'établissement de l'employeur et s'il n'est pas tenu de fréquenter l'école le lendemain.

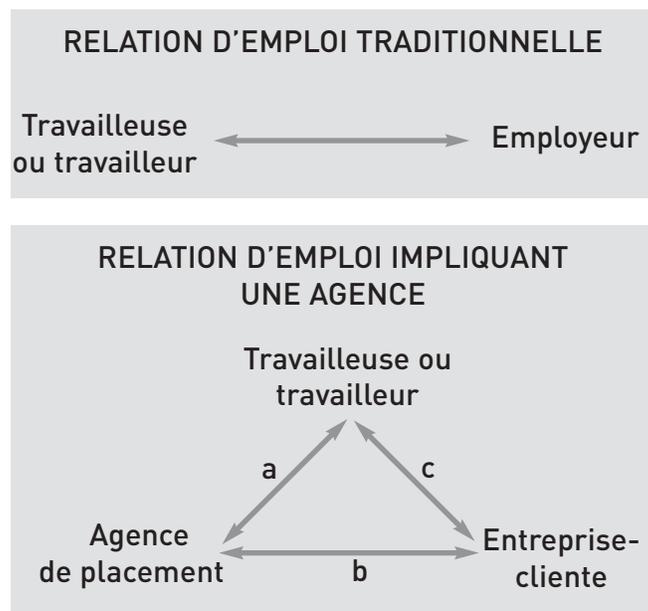
## 7. Les travailleuses et travailleurs d'agence de placement temporaire

Les travailleuses et travailleurs d'agence de placement temporaire, ci-après nommée agence, ne sont pas exclus de l'application de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), ni d'aucune norme selon le texte de la loi. Dans les faits cependant, les normes du travail s'appliquent plus difficilement à eux.



### 7.1 L'identification de l'employeur

Le principal problème 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 où la personne salariée fournit une prestation de travail pour son employeur, qui, en retour, la rémunère.



Lorsqu'une agence joue le rôle d'intermédiaire entre la travailleuse ou le travailleur et l'entreprise, la situation est plus complexe puisqu'il y a des relations, des droits et des obligations qui lient les trois parties entre elles.

Généralement,

- a) l'agence embauche la travailleuse ou le travailleur, lui verse son salaire, et, parfois, lui offre une formation à l'emploi;
- b) l'entreprise-cliente paie l'agence pour le travail effectué par la personne embauchée par l'agence, pour le service d'embauche, et, parfois, pour la formation;
- c) la travailleuse ou le travailleur d'agence offre sa prestation de travail dans l'entreprise-cliente qui la ou le supervise, lui donne ses directives, l'évalue et met fin à son affectation à sa guise.

Dans la relation tripartite, c'est l'agence qui est habituellement considérée comme l'employeur de la personne salariée, même si cette dernière fournit sa prestation de travail pour l'entreprise-cliente. Ce n'est toutefois pas toujours le cas.

Le fait de déterminer qui est l'employeur se fait au cas par cas. Il faut adopter une approche globale et considérer **plusieurs critères** tels que :

- la subordination juridique : qui contrôle la travailleuse ou le travailleur dans ses tâches quotidiennes? qui exerce l'autorité? qui donne les directives? qui contrôle la quantité ou la qualité du travail?;
- les activités de gestion des ressources humaines : le processus de sélection, l'embauche, la formation, la discipline, l'évaluation, la supervision, l'assignation des tâches et la rémunération;
- la durée de la mission : plus la mission est longue, plus il y a de chances que l'entreprise-cliente soit reconnue comme l'employeur. Ce sera le cas si le lien de subordination avec l'agence diminue de plus en plus et que l'entreprise-cliente devient à peu près la seule à intervenir dans la relation de travail;
- l'intégration dans l'entreprise ou le sentiment d'appartenance : la travailleuse ou le travailleur participe-t-il aux réunions avec les autres personnes employées par l'entreprise? aux formations? aux fêtes de Noël? Ce critère est toutefois plus secondaire.

En d'autres mots, on cherche à identifier la partie (l'agence ou l'entreprise-cliente) qui a le plus de contrôle sur tous les aspects du travail afin de déterminer qui est l'employeur. Il est important de le savoir car plusieurs avantages et protections sont liés à la relation entre une personne salariée et son employeur, comme nous le verrons dans les prochaines sections.

Enfin, il faut savoir que l'agence (ou l'entreprise-cliente) peut être considérée comme l'employeur aux fins de la LNT sans que ce soit également le cas en vertu d'autres lois. En effet, chaque loi a sa définition de ce qu'est une personne salariée et a une finalité qui lui est propre. L'agence pourrait donc être l'employeur en vertu d'une loi et l'entreprise-cliente pourrait l'être en vertu d'une autre.

L'exemple ci-dessous démontre bien à quel point les problèmes liés à l'identification de l'employeur des travailleuses et travailleurs d'agence peuvent soulever des questions difficiles à résoudre. Au cours des sections suivantes, nous ferons référence au cas de Samia décrit ci-dessous afin de mieux illustrer les droits et recours dont peuvent bénéficier les travailleuses et travailleurs d'agence.

**Un exemple :** Samia a été embauchée par une agence il y a deux ans. Elle travaillait depuis plus de six mois pour une entreprise-cliente quand celle-ci a mis fin à sa mission subitement, sans motif valable. Deux semaines plus tôt, elle avait annoncé qu'elle était enceinte. Samia a donc appelé l'agence qui lui a alors promis de lui trouver une autre affectation dès que possible. Samia considère que son affectation a pris fin parce qu'elle est enceinte.

De quels droits et protections peut bénéficier Samia? Peut-elle contester la fin de son affectation? A-t-elle droit à une indemnité de préavis? Si oui, quel devrait être le montant de cette indemnité et quand devrait-elle la recevoir?

Quels recours Samia peut-elle exercer? Contre qui ces plaintes doivent-elles être déposées?

## 7.2 Le service continu

Toutes les normes qui dépendent du service continu sont affectées par cette relation tripartite (voir la section 1.2, « Le service continu »). La durée du service continu détermine, par exemple, la durée des vacances et l'indemnité qui y est liée, le nombre de semaines de préavis que doit donner l'employeur qui met fin à la relation d'emploi et l'accès à la protection contre un congédiement injuste.

Une personne salariée accumule du service continu auprès de son employeur : les travailleuses et les travailleurs d'agence peuvent donc en accumuler auprès de l'agence ou auprès de l'entreprise-cliente, selon celle qui est considérée comme étant son véritable employeur. Dans l'exemple de Samia, celle-ci peut avoir droit à une ou deux semaines d'indemnité de préavis selon que l'agence ou l'entreprise-cliente est reconnue comme son employeur, puisqu'elle n'a pas accumulé le même nombre d'années de service auprès de l'agence qu'auprès de l'entreprise-cliente.

### 7.3 La rupture du lien d'emploi et l'indemnité de préavis

Les normes qui concernent la rupture du lien d'emploi sont aussi particulièrement difficiles à appliquer pour les travailleuses et les travailleurs d'agence (avis de cessation d'emploi, protections contre une pratique interdite ou un congédiement injuste). Comme le démontre l'exemple de Samia, les protections dont jouissent les travailleuses et travailleurs d'agence sont affectées par cette confusion autour de l'identification de l'employeur.

Puisque Samia considère que son affectation a pris fin parce qu'elle est enceinte, elle porte plainte à la Commission des normes du travail (CNT) contre l'agence et contre l'entreprise-cliente pour dénoncer la pratique interdite dont elle a été victime (voir la section 10.4). La CNT devra tenter de déterminer, en premier lieu, qui est le véritable employeur de Samia. Dans le doute, elle laissera ce soin au tribunal.

**Si l'entreprise-cliente est reconnue comme l'employeur**, Samia aura droit, si sa plainte contre une pratique interdite est jugée fondée, au salaire et aux avantages perdus, et à la réintégration dans son emploi si le poste existe toujours. Si la plainte n'est pas jugée fondée, l'entreprise-cliente devra au moins lui verser une indemnité de préavis d'une semaine puisqu'elle ne lui a pas donné d'avis avant de la congédier (voir la section 9.4).

**Si l'agence est reconnue comme l'employeur**, Samia ne pourra que veiller à ce que l'agence la replace dans une autre assignation rapidement comme elle l'a promis, et sans discrimination. Si l'agence ne la replace pas immédiatement dans un nouveau milieu de travail, elle pourrait se retrouver sans travail, et donc sans salaire, pendant plusieurs semaines en attendant une nouvelle mission.

Puisque la fin de l'affectation temporaire peut être considérée comme une mise à pied, l'agence, qui n'a pas non plus donné d'avis à Samia, ne devra lui payer une indemnité de préavis que si elle ne la rappelle pas pendant au moins six mois (voir la section 9.4, « L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied »). Si c'est le cas, l'agence devra alors lui verser une indemnité de préavis de deux semaines.

**Attention!** L'agence n'aura toutefois pas à donner une indemnité de préavis si la travailleuse ou le travailleur refuse, pour des raisons personnelles, une affectation temporaire qui lui est proposée par l'agence au cours de cette période de six mois. Il en est de même si elle ou il décide de cesser de travailler pour une agence qui ne lui propose que de courtes périodes de travail entrecoupées de longues périodes d'attente.

### 7.4 Les clauses de non-concurrence

Souvent, des clauses du contrat qui lie l'agence et la travailleuse ou le travailleur limitent la possibilité de se faire engager directement par une entreprise-cliente ou encore par une autre agence ou entreprise qui fait concurrence à l'agence. Prenez garde car, même si on en voit souvent, certaines de ces clauses sont abusives et parfois même illégales (voir la sous-section « Obligations de la personne salariée », dans la section 2.2 du chapitre II).

Le contrat signé entre l'agence et l'entreprise-cliente comporte, la plupart du temps, une clause qui prévoit ce qu'il en coûterait à cette dernière pour procéder à votre embauche permanente, si elle le désirait. Cette clause nuit à votre embauche par l'entreprise-cliente. Toutefois, si l'entreprise-cliente décidait de payer ces frais à l'agence, vous n'auriez plus à craindre que l'agence vous poursuive en raison de la clause de non-concurrence de votre contrat de travail.

### 7.5 Le paiement du salaire, des heures supplémentaires et de l'indemnité de congé férié

Il est plus difficile de déterminer et de gérer les conditions de travail de la travailleuse ou du travailleur d'agence à cause de la relation de travail à trois plutôt qu'à deux parties. Par exemple, c'est souvent l'entreprise-cliente qui remplit la feuille de

temps et la remet à l'agence pour paiement. Or, l'ajout de cet intermédiaire risque d'entraîner davantage d'erreurs et de retards dans le paiement du salaire.

Prenez garde si l'entreprise-cliente tente de négocier certaines de vos conditions de travail, en vous demandant de faire des heures supplémentaires par exemple, alors que c'est l'agence qui est responsable de votre rémunération. L'agence pourrait refuser de vous payer les sommes dues parce qu'elle n'a pas donné son accord. Il vaut mieux l'obtenir avant pour vous protéger. De plus, l'agence n'appréciera pas que vous négociez des ententes avec l'entreprise-cliente dans son dos...

Il faut obtenir l'autorisation de l'employeur avant de s'absenter le jour ouvrable précédant ou suivant un congé férié pour avoir droit à l'indemnité (voir « L'indemnité de congé », dans la section 4.1). Cette obligation entraîne souvent de la confusion dans le cas des travailleuses et travailleurs d'agence. En effet, à qui devez-vous demander la permission de vous absenter : à l'agence, qui verse votre salaire, ou à l'entreprise-cliente, chez qui vous effectuez le travail? Pour éviter toute confusion, demandez d'abord l'autorisation à l'entreprise-cliente et, si elle accepte, adressez-vous ensuite à l'agence de placement.

## 7.6 L'utilisation des agences pour contourner les lois du travail

Comme si ce n'était pas déjà assez compliqué, certaines entreprises ont recours à des agences pour contourner la *Loi sur les normes du travail*. Elles utilisent alors des « agences à deux têtes » ou des « agences paravent » pour réduire leurs coûts de main-d'œuvre ou pour pouvoir congédier des travailleuses et travailleurs à leur guise, sans en subir les conséquences.

Des entreprises ont aussi recours à des agences de placement pour miner la syndicalisation dans leur établissement ou pour contourner l'application d'une convention collective en vigueur. Or, sachez que, dans certains cas, les personnes placées par une agence peuvent faire partie de l'unité d'accréditation de cet établissement et, de ce fait, se voir appliquer les conditions de travail prévues dans la convention collective au même titre que celles qui ont été embauchées directement par l'entreprise-cliente (voir le chapitre VII, « La syndicalisation »). Vérifiez si c'est le cas auprès du syndicat présent dans l'entreprise-cliente.

La CNT tente de son mieux de contourner ces problèmes en impliquant toutes les parties (la personne salariée, l'agence et l'entreprise-cliente) dans la recherche de solutions, lorsque nécessaire.

**Exemple de l'« agence à deux têtes » :** Georges est employé par une agence comme camionneur et envoyé dans une compagnie de transport du Québec. Il est souvent amené à travailler de longues heures. Il reçoit deux bulletins de paie : un de l'agence qui l'a embauché et un d'une autre agence dont il n'a jamais entendu parler avant. L'agence principale lui paie ses heures régulières et l'autre lui paie ses heures supplémentaires. En conséquence, Georges ne reçoit jamais la majoration pour les heures qui dépassent 40, comme la loi le prévoit (voir la section 3.2). Après s'être informé de ses droits, Georges décide de déposer une plainte à la CNT. L'enquête permet de découvrir que les deux agences sont en fait un seul employeur : les deux ont la même adresse, le même bureau et le même administrateur. La CNT obtient le paiement de sa majoration pour toutes les heures effectuées au-delà de 40 heures dans une même semaine.

**Exemple de l'« agence paravent » :** Lin travaille comme secrétaire dans une manufacture de jouets depuis plus de cinq ans. Au moment de prendre ses vacances, elle se rend compte que l'employeur ne lui a pas accordé les trois semaines de vacances auxquelles elle a droit cet été-là. Elle en parle à son employeur qui lui dit de s'arranger avec son « véritable employeur » : celui dont le nom apparaît sur ses chèques de paie. Lin avait remarqué cette différence entre l'entreprise où elle travaille et les divers noms apparaissant sur son chèque de paie, mais n'y avait pas porté attention, pensant qu'il s'agissait de compagnies offrant des services de paie. Or, ces noms ont changé plusieurs fois depuis qu'elle travaille à cet endroit. Elle s'informe donc auprès de son supposé « véritable » employeur qui lui apprend qu'il est une agence et qu'elle ne travaille pour lui que depuis deux ans! Insatisfaite de cette explication, elle dépose une plainte à la CNT qui considère que l'entreprise-cliente est le véritable employeur et qu'elle aurait donc droit à ses trois semaines de vacances payées. La CNT a donc établi sa réclamation en conséquence, quitte à devoir demander à un tribunal de trancher, si l'entreprise-cliente refuse de payer.

Malheureusement, la complexité des cas rend les enquêtes plus longues et peut décourager les personnes qui les réalisent. Le seul fait de chercher qui est ou qui sont les employeurs peut s'avérer un vrai casse-tête, comme dans le cas de Georges. De plus, le vide juridique laissé par la loi ne permet pas de trouver de solution durable à ce problème.

## 7.7 Comment exercer ses droits quand on travaille pour une agence

À la lecture de ces informations, on comprend aisément que la relation tripartite rend plus difficile l'application des normes pécuniaires, ainsi que de celles qui concernent la rupture du lien d'emploi. Malgré cela, il est toujours possible pour les travailleuses et travailleurs d'exercer des recours pour faire respecter leurs droits.

Voici quelques conseils qui pourraient vous aider :

- Demandez une copie du contrat que vous signez avec l'agence.
- Notez les nom et adresse de l'agence et de toutes les entreprises-clients où vous avez travaillé. Notez également les noms des personnes responsables de l'agence mais aussi des entreprises-clients.
- Demandez à l'agence le titre du poste que vous occuperez et les tâches que vous aurez à remplir, ainsi que la durée prévue de l'affectation. Essayez d'obtenir ces informations par écrit ou par courriel. Elles pourraient vous être fort utiles, entre autres si on met fin à votre affectation avant la date prévue.
- Si vous déposez une plainte à la CNT, indiquez clairement que vous travaillez pour une agence de placement. Mentionnez le nom des entreprises-clients chez qui vous avez travaillé grâce à cette agence au cours des derniers mois. Assurez-vous également de donner des détails sur la nature de votre emploi, la durée de votre mission, votre intégration dans l'entreprise-cliente et qui, de l'entreprise-cliente ou de l'agence, contrôle et gère votre travail (voir les critères pour l'identification de l'employeur, section 7.1). Ces informations aideront la CNT à traiter votre dossier et à déterminer qui, de l'agence ou de l'entreprise-cliente, doit être considérée comme votre employeur.

## 8. Le travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement

Depuis l'abolition du *Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons*, du *Décret sur l'industrie de la confection pour dames*, du *Décret sur l'industrie de la confection pour hommes* et du *Décret sur l'industrie du gant de cuir*, plusieurs conditions de travail de ces secteurs de l'industrie du vêtement sont dorénavant déterminées par un règlement, le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement*. Ce règlement établit les normes suivantes :

- la **semaine normale** de travail est fixée à 39 heures;
- les **jours fériés** sont les suivants : les 1<sup>er</sup> et 2 janvier, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des Patriotes), le 1<sup>er</sup> juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet, le premier lundi de septembre (fête du Travail), le deuxième lundi d'octobre (fête de l'Action de grâce) et le 25 décembre. Le 24 juin est aussi un jour férié, en vertu de la *Loi sur la fête nationale* (voir la section 4.1 « Les congés fériés et la fête nationale » pour plus d'information sur ce congé);
- la durée du **congé annuel continu (ou des vacances)** est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu, sans que la durée totale excède deux semaines, si vous justifiez de moins d'un an de service continu chez le même employeur à la fin de l'année de référence (voir la section 4.2 pour une explication de l'année de référence). Si vous êtes à son emploi depuis **un an de service continu** à la fin de l'année de référence, vous avez droit à un congé annuel d'une durée minimale de **trois semaines**, dont deux semaines continues. À partir de **trois ans de service continu**, vous avez droit à un congé annuel d'une durée minimale de **quatre semaines**, dont trois semaines continues. L'indemnité de vacances est égale à 4 %, 6 % ou 8 % du salaire brut pendant l'année de référence, selon que vous avez droit à au plus deux semaines, à trois semaines ou à quatre semaines de congé annuel;
- les **congés pour événements familiaux** comprennent **trois journées consécutives payées** à l'occasion du décès ou des funérailles de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint,

de sa mère, de son père, d'une soeur ou d'un frère (voir la définition de conjoints dans la section 5.4). Vous pouvez aussi vous absenter pendant deux autres journées à cette occasion, mais sans salaire. Le règlement prévoit également une journée payée à l'occasion du décès ou des funérailles de l'un de ses grands-parents de même que de la mère ou du père de sa conjointe ou de son conjoint. Une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses petits-enfants de même que d'un frère ou d'une soeur de sa conjointe ou de son conjoint est aussi accordée.

Pour mieux connaître vos droits sur ces questions, vous devez contacter la Commission des normes du travail, qui est chargée de voir à l'application du *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement*. Pour toutes les autres conditions de travail, c'est la *Loi sur les normes du travail* qui s'applique.

## 9. La rupture du lien d'emploi

Un emploi prend fin quand il y a rupture du **contrat de travail, qu'il soit verbal ou écrit**, ou, s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, quand l'échéance prévue est arrivée. L'employeur doit alors verser toutes les sommes dues à la personne salariée : salaire, heures supplémentaires, paye de vacances (4 % ou 6 %), etc.

La rupture du contrat de travail peut prendre différentes formes comme nous le verrons dans les pages suivantes.

### 9.1 La démission

Une démission survient lorsque la personne salariée prend l'initiative, **librement et volontairement**, de quitter son emploi. La démission ne se présume pas. Si l'employeur prétend faussement que vous avez démissionné, ce sera à lui de le prouver.

#### Avant de démissionner

Si vous songez à quitter votre emploi à cause de changements importants apportés à vos conditions de travail ou à cause du comportement désagréable de votre employeur ou de vos collègues, il s'agit

peut-être de harcèlement psychologique (voir la section 10.6) ou d'une tentative de congédiement déguisé de la part de votre employeur. **Vous devriez faire certaines démarches avant de quitter votre emploi** (voir « La démission forcée » plus loin).

Si vous croyez que votre employeur serait heureux que vous quittiez votre emploi, vous pourriez plutôt négocier votre départ afin d'obtenir une bonne lettre de référence, par exemple, et peut-être même une indemnité de départ.

Vous devriez également chercher un emploi avant de quitter celui-ci. Le fait d'être au travail pourrait améliorer vos chances de trouver un nouvel emploi rapidement.

#### Le préavis de démission

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) ne vous oblige pas à donner à votre employeur un avis avant de quitter volontairement votre emploi, mais le *Code civil du Québec* prévoit, à son article 2091, que vous devez donner un « **délai de congé raisonnable** » (voir le chapitre II, « *Le Code civil du Québec et le travail* »). Protégez-vous donc en transmettant à votre employeur un avis écrit d'une durée raisonnable par courrier recommandé, en conservant précieusement la preuve de l'envoi et une copie de l'avis. Indépendamment des aspects juridiques, il est toujours préférable de prévenir votre employeur à l'avance de la date de votre départ si vous voulez quitter votre emploi en bons termes et avoir de bonnes références.

Si l'employeur vous congédie avant l'échéance fixée dans votre avis, vérifiez si l'employeur vous a donné l'avis de cessation d'emploi prévu par la loi (voir la section 9.4). De plus, comme votre employeur a transformé votre démission en congédiement, vous pouvez contester ce congédiement injuste si vous avez deux ans de service continu en déposant une plainte à la CNT (voir la section 10.5, « La plainte relative à un congédiement injuste »). Si vous n'avez pas deux ans de service continu, vous pouvez plutôt tenter une poursuite civile pour obtenir un délai de congé raisonnable. Dans tous les cas, vous ne pourrez cependant pas récupérer le salaire perdu pour une plus longue période que celle prévue dans votre avis de démission.

**Un exemple :** Jacinthe travaille depuis 11 ans dans un restaurant. Elle avise son employeur qu'elle quittera son emploi dans 4 semaines. Son employeur la congédie immédiatement. Même si Jacinthe aurait normalement eu droit à 8 semaines d'avis en vertu de la LNT, son employeur ne devra lui verser qu'une indemnité équivalant à 4 semaines de salaire, puisque c'est le temps qu'elle avait prévu travailler avant de quitter. S'il refuse de payer, Jacinthe pourra porter plainte à la Commission des normes du travail pour réclamer son dû.

## La démission forcée

Certains employeurs tentent de contourner l'application de la LNT en forçant des personnes à leur emploi à démissionner. Si la démission n'est pas réellement libre et volontaire, on parlera plutôt d'une « démission forcée » ou d'un « congédiement déguisé ».

Un employeur peut tenter de vous forcer à démissionner en vous harcelant psychologiquement ou en apportant des changements importants à vos conditions de travail, comme par exemple :

- une réduction importante des heures de travail ou de la durée du contrat de travail;
- la rétrogradation ou la perte progressive des responsabilités;
- l'affectation à un poste moins bien rémunéré;
- un changement important dans la rémunération;
- une mutation, si celle-ci vous met dans une situation intolérable, comme par exemple une mutation trop loin de chez vous ou dans un poste pour lequel vous n'avez pas les qualifications requises, ou encore un poste que l'employeur sait que vous détestez.



Pour être considérés comme un « congédiement déguisé », ces changements doivent constituer une modification substantielle des conditions de travail et non un simple irritant. Cette perception des changements doit être objective, c'est-à-dire qu'une personne raisonnable se trouvant dans la même situation aurait aussi considéré la modification comme étant substantielle.

Si ces changements ne sont pas faits pour répondre à un réel besoin opérationnel de l'employeur comme, par exemple, un réel besoin de restructuration ou de réelles difficultés financières, alors il s'agit peut-être d'un congédiement déguisé.

Il vaudrait mieux **faire des démarches pour tenter de régler la situation avant de quitter votre emploi.**

Qui sait, elles pourraient permettre d'améliorer la situation de telle sorte que vous pourriez conserver votre emploi. Si vous êtes victime d'un tel congédiement déguisé et de harcèlement psychologique, vous devriez donc écrire une lettre à votre employeur pour lui signifier clairement que vous n'êtes pas d'accord avec les modifications proposées ou les comportements hostiles que vous subissez. De plus, vous n'avez pas besoin de démissionner pour déposer une plainte à la Commission des normes du travail pour contester ces changements de vos conditions de travail et déposer une plainte relative à une pratique interdite (voir la section 10.4), à un congédiement injuste (voir la section 10.5) ou au harcèlement psychologique (voir la section 10.6).

Si, par la suite, vous devez quitter votre emploi parce que la situation est devenue impossible pour vous et que vous n'en pouvez plus, ces démarches vous aideront à démontrer que vous n'avez pas démissionné de votre plein gré. Elles vous aideront également à prouver que votre employeur était au courant du harcèlement psychologique que vous subissiez.

Ces démarches pourraient aussi vous permettre de conserver votre droit à l'assurance-emploi. En effet, vous devrez alors démontrer que vous avez fait tout ce que vous pouviez faire pour régler la situation avant d'obtenir le droit aux prestations d'assurance-emploi : en en parlant à votre supérieur immédiat, puis en remontant dans la hiérarchie de l'entreprise si la situation perdure et en utilisant vos recours, s'il y en a.

Au moment de démissionner, vous devriez écrire de nouveau une lettre à votre employeur expliquant que vous ne quittez pas votre emploi volontairement. Indiquez les véritables raisons de votre départ. En ce qui concerne votre **demande d'assurance-emploi**, joignez une copie de vos plaintes à la Commission des normes du travail (CNT), s'il y en a. Si l'agente ou l'agent ne vous remet pas un formulaire « Démission ou inconduite » à remplir, ajoutez une lettre qui explique les démarches que vous avez entreprises pour tenter de régler la situation.

Si vous avez déjà démissionné contre votre gré sans donner les vraies raisons de votre départ, il est peut-être encore temps de réagir pour ne pas perdre votre recours. Il vous faut alors, **dès que possible**, aviser votre patron par écrit que vous n'avez pas démissionné volontairement. Expliquez les raisons qui vous ont fait quitter votre emploi bien malgré vous. Faites cette rétractation par écrit.

N'oubliez pas de conserver une copie de toute la correspondance avec votre employeur et une preuve de son envoi.

### L'annulation d'une démission

Il est possible d'annuler une démission, même si vous l'avez annoncée par écrit, mais ce n'est pas facile. Vous devez alors démontrer que vous n'avez pas démissionné librement et volontairement pour une des raisons suivantes :

- vous avez remis votre démission alors que vous étiez dans un état de choc parce que vous avez été victime d'une agression grave qui a eu des conséquences psychologiques;
- vous avez remis votre démission sous l'effet de la crainte ou sous la menace en raison de fausses représentations, de pressions indues ou d'intimidation;
- vous viviez une période de dépression ou vous étiez sous l'effet de l'alcool ou de la drogue;
- vous étiez sous l'effet de la colère ou vous avez eu une prise de bec éprouvante avec une personne avec qui vous travaillez (collègue, supérieur).

Il peut exister d'autres circonstances qui vous permettraient également d'annuler une démission. Informez-vous !

Dans les cas où vous invoquez un état de santé psychologique, il vaut mieux avoir un certificat médical pour confirmer vos dires.

**Il serait très important d'écrire une lettre à votre employeur le plus tôt possible** pour annuler votre démission et expliquer les circonstances.

**Attention !** Vous devriez garder une copie et une preuve de toute votre correspondance avec votre employeur. Si vous lui envoyez des lettres, faites-le par courrier recommandé et conservez précieusement la preuve de leur envoi (voir le chapitre XIV, « Conseils pratiques »).

## 9.2 La retraite (art. 84.1 et 122.1)

La LNT accorde le droit à la personne salariée de demeurer au travail, quel que soit son âge, et de choisir le moment de son départ à la retraite de façon libre et volontaire (art. 84.1). Une personne salariée qui se verrait forcée de prendre sa retraite pourrait donc déposer une plainte relative à une pratique interdite (art. 122). L'article 122.1 interdit également à votre employeur de vous congédier, de vous suspendre, de vous mettre à la retraite ou d'exercer contre vous des mesures discriminatoires ou des représailles parce que vous avez atteint ou dépassé l'âge de la retraite tel que fixé par le régime de retraite, la convention collective, le décret ou la pratique en usage chez votre employeur. Ce droit ne peut être limité par un contrat.

Ce sera à l'employeur de prouver que la mesure qu'il vous impose découle d'une autre cause, et que cette cause est juste et suffisante.

Cette protection s'applique à toutes les personnes salariées de l'industrie de la construction et aux cadres supérieurs, même si la LNT les exclut de l'application de presque toutes les autres normes. Elle ne s'applique pas aux personnes salariées qui exercent la fonction de pompier ou qui sont membres de la *Sûreté du Québec*.

**Attention !** Étant donné que la *Charte des droits et libertés de la personne* interdit la discrimination basée sur l'âge, vous pourriez avoir intérêt à déposer aussi une plainte à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (voir le chapitre V).

## 9.3 La mise à pied, le licenciement et le congédiement

Tout comme la démission forcée, la mise à pied, la suspension, le licenciement ou le congédiement ont en commun d'être des arrêts involontaires du travail. Pour connaître vos droits en cas d'arrêt involontaire du travail, il est important de bien distinguer la mise à pied du licenciement ou du congédiement et de savoir quel terme s'applique à votre situation.

### La mise à pied (et la suspension)

La mise à pied est un **arrêt temporaire** du travail imposé par l'employeur pour des motifs économiques ou administratifs. La personne mise à pied devrait normalement être rappelée au travail. Elle conserve donc le lien d'emploi et il n'y a pas d'interruption du service continu.

**Si la mise à pied se prolonge au-delà de six mois**, l'employeur est tenu de verser à la personne salariée l'indemnité de préavis (ou indemnité de cessation d'emploi) prévue dans la LNT (voir la section 9.4), sans que cela implique automatiquement une rupture du lien d'emploi.

Il arrive qu'un arrêt temporaire du travail soit plutôt dû à une **suspension**. La suspension est une sanction disciplinaire par laquelle l'employeur interrompt l'emploi de la personne salariée pour une période **déterminée** sans qu'il y ait rupture du contrat de travail.

La mise à pied ou la suspension ne doivent cependant pas servir de prétexte pour congédier injustement une personne ou pour exercer contre elle une mesure discriminatoire ou des représailles pour un des motifs interdits par les lois (voir les sections 10.4 et 10.5). Certains employeurs peuvent tenter de camoufler un congédiement par une mise à pied ou une suspension qui se prolongent indéfiniment. Il est donc très important de garder contact avec l'entreprise et avec des collègues de travail pour connaître l'évolution de la situation. Si quelques collègues ont été rappelés au travail mais pas vous, il pourrait s'agir d'un licenciement ou d'un congédiement déguisé.

## Le licenciement

Le licenciement est une **rupture définitive** du lien d'emploi ou du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, pour des motifs :

- **économiques**, comme des difficultés financières ou une baisse de revenus;
- **organisationnels**, comme une réorganisation ou une restructuration entraînant l'abolition ou la fusion de postes;
- **techniques**, comme des innovations technologiques entraînant une réduction de la main d'oeuvre.

L'employeur licencie une personne à son emploi quand il n'a plus besoin de ses services. La décision de l'employeur de licencier une personne plutôt qu'une autre devrait être basée sur des critères objectifs. L'ancienneté peut faire partie de ces critères mais ce n'est pas une obligation. L'employeur peut utiliser d'autres critères tels que le rendement, les compétences ou la polyvalence.

Le licenciement donne droit à l'avis de cessation d'emploi prévu dans la LNT (voir la section 9.4) et à un **délai-congé raisonnable** tel que prévu dans le *Code civil du Québec* (voir le chapitre II), si les conditions requises sont respectées. Si vous faites partie d'un groupe d'au moins 10 personnes licenciées au cours d'une période de deux mois consécutifs dans le même établissement, vous avez peut-être droit à l'avis de licenciement collectif prévu dans la LNT (voir la section 9.5).

Vérifiez auprès de votre centre local d'emploi si des services sont offerts aux personnes licenciées.

**Un licenciement camoufle parfois un congédiement.** On parlera alors d'un faux licenciement ou d'un **congédiement déguisé**. En effet, votre employeur peut prétendre avoir procédé à un licenciement afin de vous empêcher d'exercer un recours contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante ou contre une pratique interdite.

Si un autre poste est disponible dans l'entreprise et qu'il correspond à vos compétences et à votre expérience, l'employeur a l'obligation de vous l'offrir avant de vous licencier. S'il ne l'a pas fait, il peut s'agir en fait d'un congédiement déguisé et non d'un licenciement.

Comme lors d'une mise à pied, il est aussi très important de garder contact avec l'entreprise et avec des collègues de travail restés sur place pour vérifier si votre employeur a engagé une autre personne pour occuper votre poste. Si c'est le cas, votre licenciement pourrait s'avérer être un congédiement déguisé. Dans de tels cas, portez plainte le plus rapidement possible à la CNT ou à une autre instance appropriée, même si vous pensez être hors délai.

Si l'employeur a réellement des difficultés économiques mais qu'il vous met à la porte tout en gardant à son emploi des personnes payées moins cher sans respecter un des critères objectifs cités ci-dessus, il peut aussi s'agir d'un congédiement déguisé. L'employeur devrait chercher à éviter le licenciement en vous offrant, si les circonstances le permettent, de réduire votre salaire ou vos heures pour vous permettre de conserver votre emploi.

## Le congédiement

Le congédiement est aussi une **rupture définitive** du lien d'emploi ou du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, mais cette fois-ci **pour des motifs disciplinaires** (retards fréquents, insubordination, fraude, vol, etc.) ou **pour une question d'incompétence ou de rendement**. Une personne congédiée a droit à un avis de cessation d'emploi si elle n'a pas commis de faute grave et si elle remplit les conditions requises. Un congédiement peut être déguisé en démission forcée, en mise à pied, en suspension ou en licenciement.

Une personne congédiée qui a accumulé deux ans de service continu avec le même employeur peut déposer une plainte à la CNT pour contester un congédiement fait sans cause juste et suffisante (ou congédiement injuste, voir la section 10.5). Une personne licenciée ne peut pas exercer ce recours. Dans ce cas ou si vous n'avez pas deux ans de service continu, vous pouvez vous tourner vers le *Code civil du Québec*, qui accorde le droit à un avis préalable (ou délai de congé) d'une durée raisonnable mais qui ne permet pas d'obtenir la réintégration (voir la chapitre II).

Il arrive qu'une personne soit congédiée pour un motif interdit par la LNT, par exemple parce qu'elle est enceinte, ou parce qu'elle a exercé un droit reconnu dans la LNT, etc. Vérifiez si vous êtes victime d'un tel congédiement illégal et si vous pouvez déposer une plainte contre une telle pratique interdite à la CNT (voir la section 10.4). Vous avez droit à la protection contre une pratique interdite dès l'embauche. En règle générale, une loi prévoit toujours

une protection contre des représailles pour l'exercice d'un droit conféré par cette loi. Par exemple, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* vous protègent contre de telles pratiques (représailles, suspension, congédiement) si vous avez un accident de travail, si vous faites une réclamation ou si vous demandez un retrait préventif.

La *Charte des droits et libertés de la personne* énonce également des motifs interdits de discrimination (race, couleur, sexe, grossesse, âge, origine ethnique, handicap, etc.).

**Attention!** Si vous croyez être victime d'une forme ou d'une autre de congédiement déguisé, portez plainte le plus rapidement possible à la Commission des normes du travail (CNT) ou à une autre instance appropriée. Vous devriez déposer une plainte même si vous avez des doutes ou si vous ne vous êtes rendu compte du congédiement déguisé qu'après le délai pour déposer sa plainte.

## Le non-renouvellement de contrat

Vous avez un contrat de travail dit temporaire et ce contrat a toujours fait l'objet de renouvellements. Votre contrat est alors devenu un contrat à durée indéterminée. Si, soudainement, ce contrat n'est plus renouvelé, il peut s'agir d'un licenciement ou d'un congédiement vous donnant droit à un avis de cessation d'emploi (voir la section 9.4), ou donnant ouverture à une plainte à la CNT. Le service continu doit alors être calculé à partir de la date d'embauche, comme pour les contrats à durée indéterminée, à moins que les circonstances permettent de conclure au bris du lien d'emploi. On calculera alors le service continu à partir de la date de retour suivant cette interruption, comme s'il s'agissait d'une nouvelle embauche. Si vous avez des doutes sur le calcul de votre service continu ou sur la nature du non-renouvellement de contrat, contactez la CNT ou Au bas de l'échelle pour déterminer s'il y a lieu de porter plainte à la CNT ou d'exercer d'autres recours.

**Attention!** Si, au moment de votre départ, votre employeur veut vous faire signer un document, quel qu'il soit, demandez un temps de réflexion. Demandez-lui également une copie du document à signer et consultez une avocate ou un avocat. Méfiez-vous doublement si on insiste pour vous faire signer immédiatement ou si on refuse de vous laisser une copie du document (voir le chapitre XIV, « Conseils pratiques »).

## 9.4 L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied (art. 82 à 83.1)

### La durée de l'avis

Si vous avez trois mois ou plus de service continu chez un même employeur, celui-ci doit vous donner un avis écrit de cessation d'emploi (ou préavis) **avant** de procéder à votre licenciement, à votre congédiement (justifié ou non) ou à votre mise à pied, si celle-ci dépasse six mois. Un avis de cessation d'emploi verbal n'est pas suffisant à moins que vous n'admettiez avoir reçu cet avis verbal. Cet avis a pour but d'officialiser les choses et de vous donner un certain délai pour vous trouver un nouvel emploi.

L'employeur devrait faire preuve de flexibilité et permettre à la personne salariée de s'absenter de façon raisonnable, pendant la période de préavis, pour chercher un nouvel emploi. Toutefois, il vaut mieux obtenir l'autorisation de l'employeur avant de s'absenter pour cette raison.

Vous avez droit à l'avis de cessation d'emploi si on vous met à pied pour une **durée indéterminée** ou pour une **période inférieure à six mois mais qui excède finalement six mois**.

Vous avez aussi droit à l'avis de cessation d'emploi si l'employeur met fin à **votre contrat de travail établi pour une durée déterminée** ou pour une **tâche précise**, avant l'échéance prévue dans ce contrat. Dans ce cas, vérifiez vos droits en vertu du *Code civil du Québec* (voir le chapitre II).

Le nombre de semaines d'avis que l'employeur doit vous donner dépend de la durée de votre service continu dans l'entreprise.

**Tableau 4**  
**LA DURÉE DU PRÉAVIS**

SERVICE CONTINU	DURÉE DU PRÉAVIS
moins de 3 mois	Aucun préavis
de 3 mois à moins de 1 an	1 semaine
de 1 an à moins de 5 ans	2 semaines
de 5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans ou plus	8 semaines

**Vous devrez travailler jusqu'à la date mentionnée sur votre avis de cessation d'emploi.** Si vous quittez avant cette date, on pourrait conclure que vous avez démissionné et vous n'aurez pas droit à une indemnité pour le reste de la période. Plus grave encore, vous risquez alors de perdre la possibilité de contester le geste posé par votre employeur et de compromettre votre droit à l'assurance-emploi (assurance-chômage). Avant d'agir ainsi, contactez Au bas de l'échelle ou un groupe d'appui en matière de chômage (voir « Les ressources »).

**Un exemple :** Dolores travaille comme vendeuse dans une boutique de vêtements depuis deux ans. La compagnie a des difficultés financières et doit fermer la boutique où elle travaille. Son employeur l'avise par écrit le 6 février que son emploi prendra fin le 20 février. Dolores devra travailler ces deux semaines, à moins bien sûr qu'elle trouve un emploi ailleurs entre-temps et qu'elle donne un délai de congé raisonnable avant de quitter (voir « Le préavis de démission » dans la section 9.1).

### Les exclusions

Vous n'avez pas droit à l'avis de cessation d'emploi prévu par la LNT si :

- vous avez **moins de 3 mois de service continu**;
- votre départ est causé par un **cas fortuit**. Le cas fortuit est un événement imprévu causé par une force majeure à laquelle il est impossible de résister (par exemple un incendie). La faillite n'est pas considérée comme un cas fortuit;
- vous avez commis une **faute grave**. La gravité des gestes posés doit justifier la rupture immédiate du lien d'emploi. La faute grave peut être le fait d'un seul événement grave, comme par exemple un vol, un sabotage ou une fraude. Elle peut aussi être le fait d'une série d'événements qui mettent en danger le bon fonctionnement de l'entreprise, comme le fait de commettre des erreurs coûteuses. Dans ce cas-là, une gradation des sanctions devrait d'abord être appliquée (voir la sous-section 10.4 A), « Les situations donnant droit au recours »);
- votre contrat de travail est prévu pour une **durée déterminée** et l'échéance arrive (voir la chapitre II pour une définition du contrat à durée déterminée);
- votre engagement est lié à l'exécution d'une **tâche précise** et il est prévu que votre contrat prendra fin quand cette tâche sera réalisée, quelle qu'en soit la durée;

- votre employeur vous **met à pied** pour moins de 6 mois;
- vous avez choisi librement de **démissionner**;
- pendant une période de mise à pied, vous ne vous présentez pas au travail **à la suite du rappel** de l'employeur.

## L'indemnité de préavis

À défaut de donner l'avis prévu, l'employeur doit verser une indemnité de préavis égale au salaire hebdomadaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, et ce, pour le nombre de semaines prévues ou manquantes (voir la définition de salaire, section 2). Cette indemnité doit être versée au moment du licenciement, du congédiement ou après six mois de mise à pied. Le fait de réclamer à un employeur une indemnité devenue exigible après une mise à pied qui excède finalement six mois n'équivaut pas à une démission de votre part. En effet, l'employeur doit alors vous verser l'indemnité de préavis même s'il n'y a pas de rupture du lien d'emploi.

Il doit aussi vous verser l'indemnité, même si vous vous êtes trouvé **un autre emploi** après l'arrêt de travail, à condition de **ne pas avoir refusé de vous présenter au travail** après un rappel de l'employeur.

Toutefois, si vous refusez de retourner au travail parce que vous travaillerez dans un **climat d'hostilité, de gêne ou d'humiliation ou avec des conditions de travail vraiment différentes ou inacceptables**, vous pourriez avoir quand même droit à l'avis de cessation d'emploi.

Un avis donné **pendant la mise à pied** est nul, sauf si vous occupez un emploi saisonnier dont la durée n'excède pas, habituellement, six mois par année. Un avis nul vous donne droit à une indemnité. Par contre, un avis donné **pendant un congé pour responsabilités familiales ou une absence pour maladie ou accident** respecte la loi et ne donne pas droit à une indemnité. Vérifiez toutefois si vous pouvez déposer une plainte relative à une pratique interdite pour contester cette rupture du lien d'emploi (voir la section 10.4).

**Attention!** Ne pas confondre l'indemnité de cessation d'emploi avec la paye de vacances de 4 % ou 6 % versée lors d'une rupture du lien d'emploi (voir la sous-section « La paye ou l'indemnité de vacances », dans la section 4.2).

L'employeur qui congédie une personne qui lui a remis un **avis de démission** sans respecter l'avis de cessation d'emploi, devra verser l'indemnité due selon la loi, sans dépasser toutefois la date prévue de démission.

Si vous êtes une travailleuse ou un travailleur **à pourboire**, vos pourboires déclarés à l'employeur seront inclus dans le calcul de l'indemnité. Si vous travaillez principalement **à commission**, votre indemnité sera constituée de la moyenne de votre salaire hebdomadaire calculée à partir de toutes les périodes de paye comprises dans les trois mois précédant votre congédiement, votre licenciement ou votre mise à pied, indépendamment du nombre de jours ou d'heures de travail.

Vous pouvez maintenant réclamer l'indemnité de préavis qui n'a pas été versée suite à une fin d'emploi qui a eu lieu à cause d'une faillite ou dans les six mois précédant une faillite (voir la sous-section 10.2 C), « Les cas particuliers »).

**Attention!** Lorsque la LNT ne vous reconnaît pas le droit à un avis de cessation d'emploi, ou lorsque l'avis prévu vous apparaît insuffisant, vous pouvez tenter de réclamer un « délai de congé raisonnable » devant les tribunaux civils, en invoquant l'article 2091 du *Code Civil du Québec* (voir le chapitre II).

## Les personnes syndiquées

Si vos conditions de travail sont établies par une **convention collective** qui prévoit un **droit de rappel au travail** pendant plus de six mois, vous n'avez droit à une indemnité compensatrice qu'à compter de la première des dates suivantes :

- à l'expiration de votre droit de rappel, ou
- un an après la mise à pied.

Toutefois, vous n'aurez pas droit à cette indemnité :

- si l'employeur vous rappelle au travail avant la date où il doit vous verser cette indemnité, pour une durée au moins aussi longue que la durée de l'avis prévu dans la loi;
- si vous refusez de retourner au travail après un rappel;
- si le non-rappel est dû à un cas de force majeure (ou fortuit).

## 9.5 Les licenciements collectifs

(art. 84.0.1 à 84.0.15)

### Définition

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) oblige l'employeur à donner un avis de cessation d'emploi d'une durée généralement plus longue pour un licenciement collectif.

**Un licenciement devient collectif si, au cours d'une période de deux mois consécutifs, 10 personnes salariées ou plus d'un même établissement sont licenciées ou mises à pied pendant six mois ou plus.** Il faut donc vérifier si les personnes mises à pied pour une durée indéterminée sont rappelées au travail avant six mois. Si ce n'est pas le cas, elles devront compter parmi les personnes visées par un licenciement.

Avant de procéder à un licenciement collectif, l'employeur doit aviser le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale dans les délais prévus par la loi. Il doit transmettre cet avis à la Commission des normes du travail et au syndicat représentant les personnes salariées, s'il en existe un. Il doit aussi l'afficher dans un endroit visible et facilement accessible dans l'établissement concerné.

**Attention!** L'article de la loi utilise le mot « établissement » plutôt que le mot « employeur ». Un employeur qui possède plusieurs établissements pourrait donc licencier plus de 10 personnes réparties dans ces établissements sans avoir à donner d'avis. L'établissement ne correspond pas nécessairement à un édifice. La filiale qui possède une grande autonomie par rapport à la gestion de l'employeur pourrait être considérée comme un établissement, même si elle est située dans le même édifice.

### La durée de l'avis de licenciement collectif

L'employeur doit donner son avis de licenciement collectif dans les délais suivants :

#### Tableau 5

#### LA DURÉE DE L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

NOMBRE DE PERSONNES LICENCIÉES	DÉLAI
Moins de 10 personnes	Ne s'applique pas
10 à 99 personnes	8 semaines
100 à 299 personnes	12 semaines
300 personnes et plus	16 semaines

**À défaut de donner l'avis prévu**, l'employeur doit verser une indemnité égale au salaire hebdomadaire habituel pour le nombre de semaines prévues ou manquantes. Il n'est pas obligé de tenir compte des heures supplémentaires ni des pourboires déclarés pour le calcul de cette indemnité. Celle-ci doit être versée au moment du licenciement ou après six mois de mise à pied. L'employeur qui fait défaut de donner l'avis requis ou qui donne un avis d'une durée insuffisante est également passible d'une amende (art. 141.1 de la LNT).

**L'employeur est tenu de donner également l'avis de cessation d'emploi** prévu pour un licenciement individuel (voir la section 9.4). S'il ne respecte pas les délais prévus, vous ne pourrez toutefois pas cumuler les **indemnités** prévues pour le licenciement individuel avec celles du licenciement collectif. Cependant, l'employeur doit vous verser la plus élevée des indemnités auxquelles vous avez droit.

À partir du moment où l'avis est donné, l'employeur ne peut modifier ni votre salaire ni les régimes d'assurance collective ou de retraite reconnus à votre lieu de travail sans votre consentement écrit ou celui de votre syndicat.

### Les exclusions

Certaines **exclusions** sont prévues en ce qui concerne l'application de l'avis de licenciement collectif. Par exemple, cet avis ne s'applique pas :

- dans le cas d'une grève ou d'un lock-out au sens du *Code du travail*. Par contre, vous avez droit à l'avis de cessation d'emploi individuel;
- à un établissement dont les activités sont saisonnières ou intermittentes;
- aux personnes salariées qui n'ont pas accumulé 3 mois de service continu avec l'employeur;
- aux personnes qui ont commis une **faute grave** (la définition est la même que pour l'avis de cessation d'emploi individuel);
- aux personnes qui sont visées par l'article 83 de la *Loi sur la fonction publique*.

La loi prévoit également qu'en cas de force majeure, par exemple un incendie, ou un événement imprévu qui empêche un employeur de respecter les délais d'avis prévus, celui-ci doit tout de même donner cet avis aussitôt qu'il le peut, mais il n'aura pas à verser d'indemnités si l'avis ne respecte pas les délais.

## La formation d'un comité d'aide au reclassement

Lorsque 50 personnes ou plus sont visées par le licenciement, le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale peut demander que l'employeur et le syndicat (ou, à défaut, des représentantes ou représentants des personnes salariées) forment un comité d'aide au reclassement. Ce comité a pour mission d'aider à réduire les impacts du licenciement sur le personnel et de favoriser son maintien ou sa réintégration en emploi. À cet effet, le comité peut étudier des solutions alternatives au licenciement, comme par exemple la réduction du temps de travail, le partage de postes, les préretraites, etc. Le comité peut également offrir de l'aide aux personnes licenciées, soit pour les réorienter, soit pour rédiger leur curriculum vitae et les préparer aux entrevues d'emploi, soit pour aller chercher de la formation, du perfectionnement, etc.

## 9.6 La continuité du lien d'emploi en cas de faillite ou de vente totale ou partielle de l'entreprise (art. 97)

La vente totale ou partielle de l'entreprise, ou la vente en justice (faillite), n'entraîne pas nécessairement la rupture de votre lien d'emploi. Le nouvel acquéreur de l'entreprise doit normalement respecter votre service continu, vos droits et les obligations découlant de la LNT.

De même, la modification de la structure juridique d'une entreprise par fusion, division ou autrement, ne devrait pas affecter la continuité de l'application des normes du travail. Elle n'entraîne donc pas nécessairement la rupture de votre lien d'emploi. Le nouvel employeur, résultant de cette fusion, acquisition ou autre modification, devra normalement respecter votre service continu, vos droits et les obligations découlant de la LNT.

Si l'ancien employeur vous remet votre relevé d'emploi et votre paye de vacances, cela n'implique pas qu'il y a rupture du lien d'emploi selon la loi.

Si le nouvel employeur refuse de vous reprendre au travail, s'il modifie de façon importante vos conditions de travail ou s'il cherche à vous faire signer un nouveau contrat qui modifie de façon importante vos conditions de travail, vous pourriez peut-être exercer un recours contre un congédiement déguisé en déposant une plainte relative à un congédiement

injuste (voir la section 10.5). Faites-le préférentiellement avant de signer le contrat avec le nouvel employeur, sinon tout de suite après, sans oublier d'écrire « sous réserve de mes droits et recours » sur le contrat.

La question de la continuité de l'application des normes du travail de l'ancien vers le nouvel employeur n'est pas simple et fait l'objet de jugements souvent contradictoires. Par exemple, tous ne s'entendent pas sur l'impact d'une suspension des opérations par le nouvel employeur. Vous devriez vérifier vos droits en communiquant avec la Commission des normes du travail (CNT) ou en consultant rapidement une avocate ou un avocat spécialisé en droit du travail.

**Attention!** Dans de telles situations, il serait plus prudent d'inscrire le nom des deux employeurs, l'ancien (ou les anciens, s'il y a eu plus d'un changement d'employeur) et le nouveau, quand vous déposerez vos plaintes. Cela ne peut pas faire de tort et vous évitera peut-être de perdre votre recours pour n'avoir pas porté plainte contre le bon employeur.

## 9.7 Le certificat de travail et les références (art. 84)

### Le certificat de travail

Si vous lui en faites la demande, votre employeur doit vous fournir un **certificat de travail** qui fait état de la nature de votre emploi, de la période pendant laquelle vous l'avez occupé et des coordonnées de l'entreprise. S'il ne le fait pas, vous pouvez déposer une plainte administrative à la CNT. Ce certificat obligatoire ne doit contenir aucune appréciation de votre conduite ou de la qualité de votre travail.

### Les références

Votre employeur n'est généralement pas obligé de vous fournir une lettre de recommandation, c'est-à-dire une lettre faisant état de son appréciation de votre conduite ou de la qualité de votre travail. Toutefois, rien ne vous empêche de lui en demander une. Il vous sera peut-être plus facile d'obtenir une bonne lettre de recommandation si vous la demandez avant de quitter.

Les références ne se donnent pas à la légère, que ce soit dans votre **curriculum vitae** ou lors d'une **entrevue**. Votre réputation est l'un de vos atouts les

plus précieux sur le marché du travail : prenez-en soin ! Avant de mentionner une expérience de travail, demandez toujours aux personnes concernées si elles ont apprécié votre travail et si elles acceptent de donner de bonnes références à votre sujet : leur franchise pourrait vous étonner et vous éviter de mauvaises surprises.

L'employeur ne devrait donner que des informations justes, vraies, sans discrimination ou diffamation. Ces informations devraient être limitées aux faits reliés au rendement professionnel. L'employeur devrait également obtenir votre consentement avant de donner des informations à votre sujet à un employeur potentiel.

Si vous quittez un emploi en mauvais termes avec votre employeur ou avec une personne qui le représente, et si vous craignez que ces personnes ne donnent de **mauvaises références** à votre sujet, voici ce que vous pourriez tenter de faire.

- Dans le doute, demandez d'abord à quelqu'un d'appeler pour vérifier si on donne de mauvaises références à votre sujet. Demandez-lui d'enregistrer sa conversation. Cette preuve pourrait vous servir à obtenir une compensation supplémentaire si l'employeur donne des références inadéquates (ex : une indemnité de perte d'emploi plus importante).
- Si vous avez subi un congédiement injuste ou sans motif sérieux, vous pouvez exercer un recours légal contre votre employeur dans le but de négocier, entre autres choses, l'obtention d'une bonne lettre de recommandation et l'engagement de ne pas contredire cette lettre en cas d'appel d'employeurs potentiels (voir la section 10.5). La Commission des relations du travail peut ordonner à l'employeur de vous donner une telle lettre.
- Si vous voulez quitter votre emploi et que vous sentez que votre employeur veut se débarrasser de vous, vous pouvez tenter de négocier votre départ pour obtenir une bonne lettre de recommandation et l'engagement à ne pas la contredire, et peut-être même plus!
- Essayez d'obtenir des références d'une autre personne qui vous connaît dans l'entreprise et qui est plus objective! Fournissez alors uniquement le nom et les coordonnées de cette personne aux employeurs potentiels.
- Si vous ne pouvez obtenir de références favorables dans l'entreprise, vous devriez envisager la possibilité de ne pas parler de cette expérience de

travail lors de votre recherche d'emploi. Sans aller jusqu'à mentir, rien ne vous oblige à mettre l'emphase sur cette expérience de travail. Par exemple, dans votre curriculum vitae, ne parlez pas de cette expérience, ou ne donnez que le nom, sans y ajouter les coordonnées de l'employeur insatisfait. Vous pouvez aussi indiquer tout simplement que des références additionnelles peuvent être fournies sur demande.

- Si vous ne pouvez vous permettre de taire cette expérience d'emploi, vous pourriez alors envisager une stratégie inverse : indiquez d'entrée de jeu aux employeurs potentiels que vous avez quitté cet employeur en mauvais termes, les raisons qui expliquent ce conflit, vos justifications, les autres employeurs qui peuvent parler en votre faveur et les leçons que vous avez tirées de cette situation. Disposant de votre version des faits (et pas uniquement de celle de votre ancien employeur), un employeur potentiel pourrait se montrer favorablement impressionné par votre franchise.
- Si vous constatez que vous êtes malgré tout victime de mauvaises références, sachez qu'une lettre de mise en demeure, transmise par courrier recommandé, permet souvent de limiter les dégâts...

**Attention!** Vous pouvez intenter une poursuite pour atteinte à la réputation en vertu du *Code civil du Québec*. Vous pouvez aussi déposer une plainte à la Commission d'accès à l'information si les mauvaises références s'accompagnent de la révélation d'informations personnelles (voir le chapitre IX, « Le dossier personnel »).

## 10. Les plaintes à la Commission des normes du travail

Si votre employeur ne respecte pas les normes prévues dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) ou ses règlements, s'il exerce des représailles contre vous pour un motif interdit par la LNT ou si vous subissez un congédiement fait sans cause juste et suffisante, vous pouvez déposer une plainte à la Commission des normes du travail (CNT) (voir « Les ressources »). Aucun coût n'est exigé pour exercer un recours (pour déposer une plainte). Vous pouvez aussi retirer votre plainte, sans frais, à tout moment.

Cinq types de plaintes peuvent être déposées :

- la plainte **pécuniaire** (ou monétaire) **et administrative** (ou non monétaire) (art. 98 à 121 et 139 à 147);
- la plainte relative à une **pratique interdite** (art. 122 à 123.3);
- la plainte relative à un **congédiement fait sans cause juste et suffisante (ou injuste)** (art. 124 à 131);
- la plainte relative au **harcèlement psychologique** (art. 123.6 à 123.16);
- la plainte liée au **maintien du statut de personne salariée** (art. 86.1).

Dans les sections qui suivent, nous étudierons plus en détail chacune de ces plaintes.

En théorie, vous pouvez déposer une plainte auprès de la CNT de plusieurs façons : par courrier, par télécopieur, par Internet, par téléphone, par courriel ou en personne. La CNT privilégie toutefois l'utilisation du téléphone et de l'internet.

Si la personne salariée choisit de déposer sa plainte par Internet, elle peut obtenir le soutien d'une personne préposée aux renseignements si elle rencontre des difficultés en cours de route. Dans le cas du dépôt d'une plainte par téléphone, c'est l'inspectrice-enquêtrice ou l'inspecteur-enquêteur qui remplit le formulaire pour la personne salariée.

Si vous avez des difficultés à faire valoir vos droits auprès de la CNT, si vous subissez des pressions indues pour accepter une offre insatisfaisante de votre employeur, ou pour tout autre problème concernant le traitement de votre plainte à la CNT, n'hésitez pas à contacter le **Service de la qualité** de la CNT. Si vous n'obtenez pas satisfaction, appelez Au bas de l'échelle ou le Protecteur du citoyen (voir également le chapitre XIII, « En cas de problème avec un ministère ou un organisme gouvernemental »).

**Attention!** Votre collaboration et votre vigilance sont requises pour assurer un bon traitement de votre plainte. Vous trouverez dans le chapitre XIV, « Conseils pratiques », plusieurs conseils indispensables à ce sujet, en particulier dans les sections « Si vous perdez votre emploi... » et « Le dépôt d'une plainte auprès d'un organisme gouvernemental ».

## 10.1 Considérations d'ordre général

Avant de nous pencher plus en détail sur chaque type de plainte, voici d'abord quelques informations applicables à l'ensemble des plaintes qui peuvent être déposées auprès de la CNT.

### A) Le dépôt de la plainte

La loi ne vous oblige pas à utiliser les formulaires officiels de la CNT, mais c'est une bonne façon de ne pas oublier d'inscrire toutes les informations pertinentes. De plus, l'utilisation de ces formulaires vous permettra, dans le cas des plaintes relatives aux pratiques interdites, au congédiement injuste et au harcèlement psychologique, de réduire au minimum les informations fournies à votre employeur.

Vous pouvez les obtenir auprès de la CNT ou les remplir en ligne sur le site Internet de la CNT ([www.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca)). Au bas de l'échelle peut également vous envoyer les formulaires de la CNT, ainsi que ses propres guides d'information sur les divers types de plaintes afin de vous aider à mieux comprendre vos droits et recours. Finalement, Au bas de l'échelle peut vous faire parvenir des instructions pour vous aider à remplir le formulaire par Internet et vous permettre de conserver une copie de votre plainte.

La loi prévoit que vous devez transmettre votre **plainte relative à un congédiement injuste, au harcèlement psychologique ou au maintien du statut de personne salariée** par écrit. Lorsque vous téléphonez au Service de renseignements de la CNT pour déposer une telle plainte, la personne préposée vous informe qu'un écrit sera nécessaire pour confirmer le dépôt de votre plainte. Pour cette raison, elle vous proposera de déposer votre plainte par le biais du service de dépôt de plainte en ligne. Cette façon de déposer une plainte est conforme aux dispositions prévues dans la *Loi sur les normes du travail*.

Si vous ne voulez pas déposer votre plainte par Internet, votre appel est acheminé au guichet régional concerné. Si la plainte est recevable et si le délai de prescription le permet, un formulaire de plainte vous est alors transmis par courrier. Si la date limite pour le dépôt de la plainte est presque atteinte, l'inspectrice-enquêtrice ou l'inspecteur-enquêteur remplit pour vous le formulaire. Vous devrez toutefois confirmer le dépôt de votre plainte par télécopieur ou par l'entremise du service de transmission électronique de documents (TED) de la CNT. **Tant que la CNT n'a pas obtenu cette confirmation, la plainte n'est pas reçue.**

La loi ne vous oblige pas à déposer les **plaintes pécuniaires** et les **plaintes relatives à une pratique interdite** par écrit. Nous vous recommandons toutefois de transmettre tout type de plainte par la poste, par télécopieur (fax) ou par Internet plutôt que par téléphone. Ces façons de faire vous permettent de conserver une copie de votre plainte et une preuve de l'envoi. Si vous l'envoyez par la poste, faites-le par courrier recommandé, en gardant précieusement la preuve de l'envoi

Si vous devez vous résoudre à agir **par téléphone**, notez la date et le nom de la personne à qui vous parlez. Assurez-vous que votre plainte est bien enregistrée et qu'on vous en enverra une copie aussitôt que possible.

Si la personne à qui vous parlez au téléphone refuse de prendre votre plainte ou la juge irrecevable, et que vous n'êtes pas d'accord avec cette décision, déposez de nouveau votre plainte mais **par écrit**, même si cette deuxième démarche vous met hors délai. Expliquez toutefois la situation en indiquant la date de la première démarche et le nom de la personne à qui vous avez parlé.

Il est généralement possible d'apporter des corrections ou d'ajouter des infractions à votre plainte si vous contactez rapidement la CNT à ce sujet. Faites-le par téléphone, mais confirmez votre demande par écrit en prenant les précautions habituelles.

Commencez dès que possible à préparer votre dossier. Recueillez et conservez précieusement le plus de preuves possibles (lettres, bulletins de paye, coordonnées des témoins, résumé détaillé des événements, etc.). Cela vous permettra non seulement d'appuyer vos réclamations, mais aussi d'accélérer le traitement de votre demande par la CNT.

**Attention!** Il est important de respecter les délais pour porter plainte et il est recommandé de le faire le plus rapidement possible. Ces délais sont de 45 jours pour déposer une plainte relative à un congédiement injuste, 45 jours pour une plainte relative à une pratique interdite, 90 jours pour une plainte relative au harcèlement psychologique ou pour une mise à la retraite forcée et 1 an pour une plainte pécuniaire. Pour en savoir davantage, consultez, dans les pages suivantes, les sections « Le délai pour porter plainte ».

## B) La peur des représailles

Si vous hésitez à porter plainte parce que vous êtes toujours en emploi, rappelez-vous que vous disposez d'une protection contre des représailles pour l'exercice d'un droit prévu dans la LNT (art. 122 (1)) (voir la section 10.4, « La plainte relative à une pratique interdite »). D'une certaine façon, le fait de déposer une plainte par écrit peut vous protéger doublement!

La LNT prévoit que la CNT ne doit pas dévoiler le nom d'une personne salariée concernée par une plainte pécuniaire ou relative au harcèlement psychologique à moins qu'elle y consente (art. 103 et 123.8). Ce type de plainte serait donc, par défaut, anonyme. Lors du dépôt d'une plainte pécuniaire, toutes les inspectrices-enquêtrices et tous les inspecteurs-enquêteurs doivent vérifier si la personne salariée consent à ce que son nom soit dévoilé lors de l'enquête. Sachez toutefois que ce ne sont pas toutes les situations qui peuvent être traitées confidentiellement (par exemple, une réclamation pour un avis de cessation d'emploi). La CNT vous informe alors qu'il ne sera pas possible de traiter votre plainte de façon confidentielle et que votre nom devra être révélé à l'employeur.

Si votre plainte est traitée de façon anonyme, la CNT fera alors une vérification chez votre employeur pour assurer l'application de la loi pour plusieurs personnes salariées, dont vous ferez partie. La provenance de la plainte et les normes enquêtées ne seront pas dévoilées à l'employeur. Vous pouvez aussi déposer votre plainte après avoir quitté votre emploi. Assurez-vous toutefois de ne pas dépasser le délai d'un an pour déposer votre plainte pécuniaire, car vous pourriez alors perdre le droit de réclamer les sommes qui vous sont dues depuis plus d'un an à compter de la date du dépôt de la plainte.

## C) Contre qui déposer sa plainte

Pour ne pas perdre votre recours, il est important de déposer votre plainte contre le bon employeur. Vérifiez le nom de l'employeur apparaissant sur vos talons de chèque pour toute la période visée. Si le nom change, c'est peut-être qu'il y a eu vente de l'entreprise, même si celle-ci n'a jamais cessé ses opérations.

N'hésitez jamais à inscrire le nom de tous les employeurs potentiels, anciens et nouveaux sur votre formulaire de plainte. En inscrire un de trop ne vous nuira pas alors qu'un oubli le pourrait.

Si l'entreprise a été vendue, inscrivez le nom de l'ancien employeur et celui du nouveau. Si la vente a lieu après le dépôt de la plainte, vous devriez demander que le nom du nouvel employeur soit ajouté à votre plainte.

## D) Le dépôt de plusieurs plaintes

Il est parfois possible, et même préférable, de déposer plusieurs plaintes différentes pour un même événement, en vertu d'une même loi ou de plusieurs lois (par exemple, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Charte des droits et libertés de la personne*, le *Code civil du Québec*, etc.).

L'important est de respecter les délais propres à chacun de ces recours. Il sera toujours temps de déterminer lequel ou lesquels sont finalement les plus appropriés en consultant une avocate ou un avocat ou les groupes d'appui concernés.

Vous pouvez également réclamer devant les tribunaux de droit commun toute somme qui vous est due en vertu d'un contrat de travail **et** qui excède ce qui est prévu dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Vous pouvez aussi vous adresser à ces tribunaux pour demander un avis de cessation d'emploi (ou délai de congé) supérieur à ce que la LNT prévoit (voir le chapitre II, « Le *Code civil du Québec* et le travail »).

## E) Quand votre emploi est couvert par une convention collective ou un décret

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) est d'ordre public et s'applique aux personnes syndiquées et non syndiquées. Une convention collective ou un décret doit donc obligatoirement respecter la LNT (art. 93). Cela signifie qu'une clause de la convention collective qui ne respecte pas la LNT est nulle. Pour savoir si vous êtes une personne syndiquée ou si un décret s'applique à vous, vérifiez si une cotisation syndicale ou du comité paritaire est prélevée sur votre chèque de paye.

Où devez-vous exercer votre recours quand votre emploi est couvert par une convention collective ou un décret : par le dépôt d'un grief ou d'une plainte à la Commission des normes du travail (CNT)?

### Cela dépend de votre situation :

**a) Vous n'êtes pas une personne syndiquée** mais un **décret de convention collective** régit votre emploi : vérifiez d'abord si la norme qui n'a pas été respectée est inscrite dans votre décret ou si un recours au moins équivalent à celui prévu dans la LNT y est prévu. Si c'est le cas, vous devez alors porter plainte

au **comité paritaire** chargé de surveiller l'application du décret (voir le chapitre VIII « Les décrets de convention collective »). Si ce n'est pas le cas, vous pouvez déposer une plainte à la CNT.

**b) Vous êtes une personne syndiquée**, c'est-à-dire une personne visée par une accréditation selon le *Code du travail*, et une norme prévue dans la LNT n'est pas respectée : vérifiez d'abord si la norme qui n'a pas été respectée est inscrite dans votre convention collective ou si un recours au moins équivalent à celui prévu dans la LNT y est prévu de manière explicite ou encore, de manière implicite (par exemple, si la convention collective prévoit de remplacer toute clause qui ne respecte pas une loi par le texte de la loi elle-même). Si c'est le cas, vous devriez alors normalement déposer un grief. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez déposer une plainte à la CNT.

**c) Vous êtes une personne syndiquée** et votre emploi est aussi régi par un **décret** : si la norme qui n'est pas respectée est inscrite dans le décret, votre grief sera alors traité par le comité paritaire chargé de surveiller l'application de ce décret. Demandez à votre syndicat de vous aider dans vos démarches. Si ce n'est pas le cas, alors vous vous retrouvez dans la situation b).

Voilà pour le principe général. La LNT établit cependant différentes règles selon les normes ou le recours concernés. Voyons maintenant les conditions appliquées à différentes normes ou aux différents types de recours.

## La plainte pécuniaire

Dans le cas des plaintes pécuniaires, la *Loi sur les normes du travail* (LNT) spécifie clairement que vous devez démontrer que vous avez épuisé tous les recours prévus à votre convention collective ou à votre décret en tentant d'abord de déposer un grief ou une plainte auprès du comité paritaire pour que la CNT puisse donner suite à votre plainte (art. 102).

Vous n'aurez pas à le faire, si le recours n'existe pas ou s'il n'est pas équivalent ou supérieur au recours prévu dans la LNT.

Dans le cas où le syndicat refuse de déposer un grief alors que vous y avez droit, vous devriez donc envisager de déposer une plainte contre le syndicat en vertu du *Code du travail* (art. 47.2) pour épuiser vos recours (voir la section 6.2 du chapitre VII, « Les obligations du syndicat »). Contactez la CNT et expliquez la situation pour y déposer une plainte pécuniaire en attendant le résultat de vos démarches.

**Attention!** Il y a cependant des situations où **vous ne pourrez pas déposer de grief** parce que vous êtes exclue ou exclu de tout droit de grief selon la convention collective. C'est souvent le cas pendant la période de probation ou pour certains emplois sur appel ou autres emplois à statut précaire.

Dans la mesure du possible, joignez à votre plainte une preuve de votre demande de grief et de la réponse formelle du syndicat. Vous pouvez vérifier si votre syndicat veut essayer de déposer un grief quand même, mais déposez une plainte à la CNT au cas où l'arbitre refuse d'entendre le grief.

Cependant, si votre plainte concerne une **disparité de traitement** prévue à l'article 87.1 de la LNT (voir la section 2.5), vous avez le choix entre déposer un grief ou une plainte pécuniaire à la CNT. Si vous choisissez la CNT, vous devrez alors lui démontrer que vous n'avez pas utilisé d'autres recours. La CNT pourra alors vous représenter devant les tribunaux civils, si nécessaire.

### Le maintien du statut de personne salariée

Vous n'avez pas non plus à épuiser vos recours avant de déposer une plainte relative au maintien du statut de personne salariée. Vous aurez donc le choix entre déposer un grief ou une plainte à la CNT (voir la section 10.3). Encore là, si vous choisissez la CNT, vous devrez lui démontrer que vous n'avez pas utilisé d'autres recours. La CNT pourra alors vous représenter devant la Commission des relations du travail (CRT), si nécessaire.

### La plainte relative à une pratique interdite

En ce qui concerne la plainte relative à une pratique interdite, la LNT ne précise rien sur l'épuisement des recours. Cela veut dire que vous avez le choix entre déposer un grief ou une plainte à la CNT. Si vous déposez un grief, assurez-vous que le recours offert est équivalent ou supérieur à celui offert par la LNT (voir la section 10.4). Le syndicat vous représentera alors devant l'arbitre de grief. Si vous déposez une plainte à la CNT, celle-ci ne vous représentera pas devant la CRT, si la plainte devait se rendre jusque-là (art. 123.5). Votre syndicat aura alors le choix de vous représenter ou non. Vous ne pourrez pas déposer de plainte pour le forcer à vous représenter car le *Code du travail* ne l'y oblige pas.

### La plainte relative au congédiement injuste

La LNT spécifie également que vous devrez déposer un grief plutôt qu'une **plainte contre un congédiement injuste** à la CNT si le recours par voie de grief offre une procédure de réparation équivalente ou supérieure à ce qu'accorde le recours prévu dans la LNT (art. 124). Si ce n'est pas le cas, vous pouvez, en principe, déposer une plainte à la CNT. Cependant, celle-ci ne vous représentera pas devant la CRT, si la plainte devait se rendre jusque-là (art. 126.1). Ce sera au syndicat de le faire. Par contre, vous n'aurez pas de recours advenant qu'il refuse, car le *Code du travail* ne l'y oblige pas. Vous devrez donc payer une avocate ou un avocat pour vous représenter ou le faire vous-même. Encore là, ce problème touche principalement les personnes syndiquées qui n'ont pas droit de grief ou celles qui sont nommément exclues ou exclus du droit de grief dans le cas d'un congédiement injuste (ex : des personnes en probation et des personnes ayant le statut d'occasionnels). Votre syndicat aura alors le choix de vous représenter ou non. Vous ne pourrez pas déposer de plainte pour le forcer à vous représenter car le *Code du travail* ne l'y oblige pas.

### La plainte relative au harcèlement psychologique

Finalement, le recours contre le **harcèlement psychologique** au travail doit être exercé en déposant un grief, à moins que vous n'y ayez pas droit (voir 10.6 B), « Les cas particuliers ». Dans la mesure du possible, joignez alors à votre plainte une preuve de votre demande de grief et de la réponse formelle du syndicat.

**Attention!** Nous conseillons de déposer des plaintes auprès de toutes les instances (CNT, syndicat, comité paritaire). Il vaut mieux déposer trop de plaintes et se désister par la suite, que de perdre un recours parce qu'on a déposé sa plainte auprès de la mauvaise instance. Cela est d'autant plus important que les tribunaux ne s'entendent pas tous à ce sujet. Vérifiez bien les délais requis pour déposer une plainte car ils peuvent être différents.

### F) La vente ou la modification de l'entreprise

Si votre employeur vous doit une somme d'argent qui découle de l'application de la LNT et que cette somme ne vous a pas encore été payée au moment de la vente de l'entreprise, incluant la vente en justice (faillite), l'ancien employeur **et** le nouveau devraient être liés conjointement et solidairement à l'égard du paiement de cette somme (art. 96). Ne prenez pas de chance : déposez votre plainte pécuniaire contre

les deux employeurs. Si vous avez déjà déposé votre plainte au moment de la vente, demandez d’y ajouter le nom du nouvel employeur.

La vente de l’entreprise, par aliénation ou concession totale ou partielle, la vente en justice (faillite) ou la modification de la structure juridique d’une entreprise, par fusion, division ou autrement, ne devraient pas affecter les obligations découlant de la LNT (art. 97). Ainsi, si vous avez déposé une plainte relative à une pratique interdite, à un congédiement sans cause juste et suffisante ou au harcèlement psychologique contre votre ancien employeur, elle demeure généralement valable à l’égard du nouvel employeur (voir aussi la section 9.6, « La continuité du lien d’emploi en cas de faillite ou de vente totale ou partielle de l’entreprise »). Assurez-vous que la CNT est informée du changement d’employeur afin qu’elle puisse faire le suivi.

## 10.2 Les plaintes pécuniaires et administratives (art. 98 à 121 et 139 à 147)

### A) Situations donnant droit au recours

Vous pouvez réclamer de votre employeur un montant représentant votre salaire ou vos heures supplémentaires, une paye de vacances, un avis de cessation

d’emploi ou l’obliger à respecter toute autre obligation monétaire prévue dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en déposant une plainte pécuniaire auprès de la Commission des normes du travail (CNT). Le dépôt d’une plainte pécuniaire permet à la CNT d’entreprendre des démarches auprès de votre employeur pour percevoir ces sommes d’argent en votre nom.

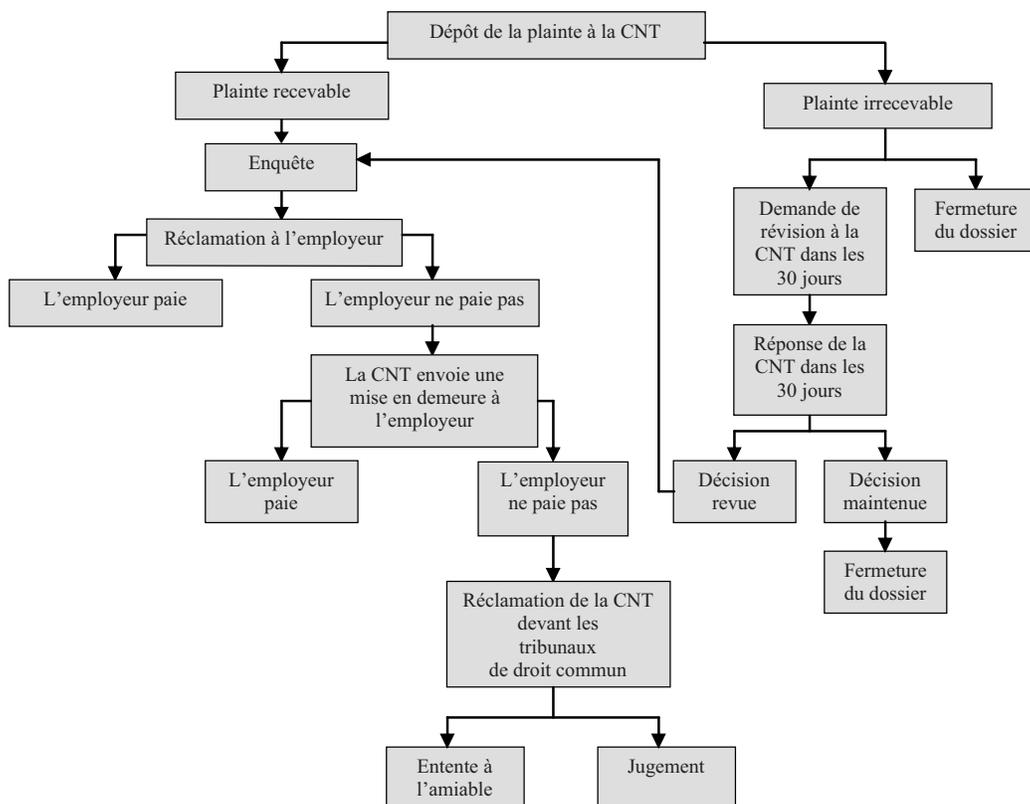
Vous ne pouvez réclamer par cette plainte que ce qui est prévu dans la LNT. Toute autre somme ou indemnité prévue à votre contrat de travail, verbal ou écrit, peut être réclamée devant les tribunaux de droit commun (voir le chapitre II, « Le *Code civil du Québec* et le travail »).

Si l’employeur ne respecte pas une norme du travail qui n’a aucune incidence monétaire (ex : l’employeur ne remet pas de bulletin de paye), vous pouvez déposer une plainte administrative à la CNT (voir la sous-section D), « La plainte administrative »).

### B) Le traitement d’une plainte pécuniaire

Dans cette section, nous vous expliquerons en détail chacune des étapes du traitement d’une plainte pécuniaire. Le tableau ci-dessous en résume les principales.

**Tableau 6**  
LE TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ PÉCUNIAIRE

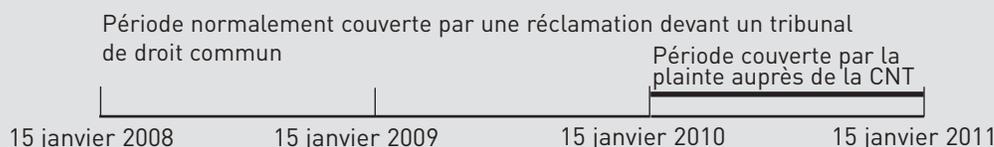


## Le délai pour porter plainte

Vous avez **un an** pour déposer une telle plainte à la CNT. Sachez que c'est la date de **réception** de la plainte pécuniaire par la CNT qui compte dans le calcul du délai, et non la date de l'envoi. Le délai commence normalement à courir **à partir de la date de l'infraction, c'est-à-dire à compter du jour où votre employeur aurait dû vous payer**. L'indemnité pour les jours fériés, par exemple, sera due à partir de la journée où vous deviez la recevoir et non à partir de la date du congé. Elle sera donc due le jour de paye suivant le congé ou suivant la date où le congé devait être repris. Le paiement des vacances qui n'ont pas été prises dans les 12 mois suivant l'année de référence peut donc parfois être réclamé jusqu'à presque deux ans après votre période habituelle de vacances. Si vous voulez tenter des **poursuites contre les administratrices et administrateurs** de l'entreprise pour des sommes qui vous sont dues, vous devrez déposer votre plainte rapidement, car seules les sommes réclamées dans les six mois où elles deviennent exigibles peuvent être remboursées si l'entreprise est constituée au fédéral (voir la sous-section C) plus loin). Le délai est toujours d'un an si votre employeur est constitué au provincial. Dans le doute, déposez une plainte même si vous pensez avoir dépassé le délai.

Il est toutefois toujours préférable de déposer sa plainte **rapidement**, car plus le temps passe, plus il est difficile de prouver que l'argent vous est dû; sans compter que vous ne pouvez pas réclamer auprès de la CNT de l'argent qui vous est dû depuis plus d'un an. Si vous voulez réclamer les sommes prévues à votre contrat de travail et dues depuis plus d'un an mais moins de trois ans, vous pouvez vous adresser aux tribunaux de droit commun (voir le chapitre II, « Le *Code civil du Québec* et le travail »).

**Un exemple :** Sergio travaille depuis deux ans pour MécanoAuto. Depuis son embauche, il a fréquemment fait des heures supplémentaires, mais elles n'ont jamais été rémunérées malgré l'entente qu'il a avec son employeur à ce sujet. En discutant avec un ami, Sergio réalise que son employeur lui doit beaucoup d'argent. Celui-ci refusant de lui payer son dû, Sergio dépose alors immédiatement une plainte pécuniaire auprès de la CNT, soit le 15 janvier 2011. À la CNT, il ne peut toutefois pas retourner plus loin qu'un an en arrière, à partir de la date du dépôt de la plainte. Il décide donc d'y réclamer le paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuées au cours de la dernière année. S'il veut réclamer le paiement de celles qu'il a faites il y a plus d'un an, mais moins de trois ans, il doit aller devant un tribunal de droit commun.



## La recevabilité de la plainte

La CNT vérifie d'abord si votre plainte est recevable. Pour ce faire, elle s'assure que :

- vous êtes une personne salariée selon la LNT;
- votre employeur est assujéti à la LNT (plutôt qu'au *Code canadien du travail*);
- vous respectez les délais pour porter plainte;
- la loi ne vous exclut pas de l'application de la norme visée.

La CNT ne se prononce donc pas à cette étape sur le bien-fondé de votre plainte, mais seulement sur le fait que vous respectez ou non ces critères techniques. Si vous les respectez, votre plainte est alors jugée recevable et la CNT commence à traiter votre dossier.

Si votre plainte est jugée irrecevable, la CNT vous envoie une lettre expliquant sa décision. Vous pouvez contester cette décision en adressant, par écrit et dans les 30 jours, une demande de révision au directeur général des affaires juridiques de la CNT. Si la révision est favorable, votre plainte sera traitée par la CNT. Dans le cas contraire, elle fermera votre dossier. Nous vous conseillons également de vérifier s'il n'y a pas un autre recours juridique possible, devant la Division des petites créances, par exemple (voir le chapitre II, « Le *Code civil du Québec* et le travail »).

Si la plainte est jugée irrecevable alors que vous vous présentez à un des bureaux de la CNT, insistez pour obtenir une réponse écrite ou pour remplir quand même un formulaire, ce qui vous permettra de contester cette décision au besoin.

Si votre plainte a été refusée par téléphone et que vous n'êtes pas d'accord avec cette décision, déposez de nouveau votre plainte mais **par écrit** (par la poste, par Internet ou par télécopieur), même si cette deuxième démarche vous met hors délai. Expliquez toutefois la situation en indiquant la date de la première démarche et le nom de la personne à qui vous avez parlé.

## L'enquête

Parfois, un simple appel de la CNT à votre employeur suffira à régler une plainte. Assurez-vous toutefois de bien recevoir tout l'argent qui vous est dû. Prenez le temps de calculer le plus précisément possible les montants réclamés pour chacune des normes qui n'ont pas été respectées. Si le montant calculé ne correspond pas à l'offre de règlement ou si vous ne recevez pas l'argent promis, n'hésitez pas à rappeler la CNT.

Si cette intervention échoue, ou si votre plainte est trop complexe pour être traitée de cette manière, une enquête aura lieu et elle devra être faite avec diligence, c'est-à-dire avec empressement. À cette fin, une personne sera affectée à votre dossier et vous devrez lui donner votre version des faits. Notez bien son nom!

Cette personne vous demandera de lui fournir, dans la mesure du possible, des preuves à l'appui de votre réclamation (relevé d'emploi, bulletins de paye, contrat de travail, feuillet d'impôt T4 ou relevé 1, lettres de l'employeur, carnet de notes des heures travaillées, etc.). Si, par exemple, vous réclamez le paiement d'heures supplémentaires, servez-vous de votre registre personnel des heures travaillées, de vos bulletins de paye, et même de témoignages pour appuyer vos dires. Conservez une copie de tous vos documents. Plus vous aurez de preuves, meilleures seront vos chances de succès! Vous avez donc tout avantage à collaborer le plus possible à l'enquête et à répondre rapidement aux demandes de la personne qui s'occupe de votre dossier.

Cette personne doit enquêter sur tous les faits pertinents. Elle va contacter votre employeur pour obtenir sa version des faits, qui vous sera transmise par la suite. Elle dispose de pouvoirs lui permettant de se rendre sur votre lieu de travail et d'examiner les registres, les livres, les comptes et autres documents de votre employeur. Elle pourra ainsi vérifier le bien-fondé de votre plainte et établir le montant exact de votre réclamation. La CNT envoie alors cette réclamation à votre employeur. Sachez toutefois que la majorité des plaintes se règlent avant cette étape.

En principe, lorsqu'une plainte pécuniaire est déposée contre un employeur, la CNT s'assure que celui-ci comprend et applique l'ensemble des normes du travail à toutes les personnes à son emploi. Cette approche peut donc amener la CNT à élargir son enquête pour inclure les autres personnes employées par l'entreprise.

Si votre employeur accepte de payer le montant dû, il pourrait vous faire signer un document (quittance, entente ou règlement) ou vous envoyer un chèque, accompagné de la mention « En règlement final et complet de toute réclamation » ou d'une mention similaire. **Avant de signer quoi que ce soit ou d'encaisser un tel chèque**, assurez-vous que le contenu du règlement ou le montant du chèque est complet et qu'il tient compte de tous vos recours. Vous pouvez accepter un règlement pour votre plainte pécuniaire et réserver vos droits pour les autres recours (voir la section 3 du chapitre XIV, « Si vous perdez votre emploi... »).

**Attention!** Assurez-vous que l'enquête a bien été complétée avant d'accepter un règlement pour un montant plus bas que ce que vous réclamez dans votre plainte, car vous ne pourrez pas revenir sur votre décision après coup. Informez-vous au besoin auprès d'un groupe comme Au bas de l'échelle.

## Le refus de poursuivre une enquête et la demande de révision

La Commission des normes du travail (CNT) peut refuser de poursuivre une enquête si elle constate que la plainte déposée est **frivole**, faite **de mauvaise foi** ou **non fondée** (art. 106 et 107). Dans ce cas, elle doit **obligatoirement** vous en aviser par courrier recommandé, en indiquant les motifs qui justifient sa décision.

Vous pouvez alors demander à la CNT de réviser sa décision si les motifs du refus vous paraissent erronés. Cette **demande de révision** doit être faite par **écrit** au directeur général des affaires juridiques, en mentionnant les raisons pour lesquelles vous contestez la décision. Gardez une copie de cette lettre et transmettez l'original par courrier recommandé, en conservant précieusement la preuve de l'envoi. Votre demande de révision doit être faite dans les **30 jours** de la réception de la décision. À son tour, la CNT disposera de **30 jours** à partir de la réception de la demande de révision pour rendre une **décision finale** qu'elle vous transmettra par courrier recommandé.

Si la CNT refuse, par exemple, de prendre votre plainte, de la traiter conformément à la loi ou de vous consentir tous les avantages offerts par la loi, contactez le Service de la qualité de la CNT. Si vous n'obtenez pas de résultat satisfaisant, adressez-vous au Protecteur du citoyen. Cet organisme peut enquêter afin de déterminer si votre dossier a été traité de façon conforme (voir le chapitre XIII, « En cas de problème avec un ministère ou un organisme gouvernemental »).

Si aucune de ces démarches ne donne de résultats satisfaisants, vous pouvez **entreprendre vous-même un recours** contre votre employeur, devant les **tribunaux de droit commun** (voir le chapitre II, « Le Code civil du Québec et le travail »). Vous devez cependant respecter les délais légaux prévus.

### La mise en demeure, le recours civil et l'appel

Votre employeur a 10 jours pour vous remettre les sommes déterminées au cours de l'enquête. S'il ne vous remet pas les sommes dues dans le délai requis, la CNT lui demandera formellement de le faire en lui envoyant une **mise en demeure** dont vous obtiendrez copie. Votre employeur aura alors 20 jours pour payer (art. 111 LNT). Il devra faire son chèque au nom de la CNT, qui vous versera les sommes dues.

Si votre employeur refuse toujours de payer, la CNT lui réclamera ces sommes en votre nom devant les **tribunaux de droit commun**. Elle peut également réclamer un montant additionnel de 20 % des sommes dues, qu'elle conservera. Une avocate ou un avocat de la CNT vous représentera **gratuitement**. Sachez cependant qu'une majorité de dossiers se règlent à l'amiable avant l'audition. Autrement, il peut s'écouler parfois plus d'un an avant que votre cause soit entendue.

Devant le tribunal de droit commun, il revient à la partie qui réclame un droit de prouver le bien-fondé de sa demande. C'est donc l'avocate ou l'avocat de la CNT qui fera cette preuve, avec votre aide. Pour rendre sa décision, le tribunal peut se baser sur les faits, les documents ou les témoignages présentés. N'hésitez donc pas à agir, même lorsque votre plainte repose sur un témoignage.

Dans certains cas, selon les types de jugement, votre présence à la Cour ne sera pas nécessaire et le jugement sera alors rendu à partir des documents présentés. L'avocate ou l'avocat qui vous représente vous en avisera.

Une copie de la décision du tribunal sera envoyée à la CNT. Si on ne vous a pas encore contacté quelques semaines après l'audience, appelez l'avocate ou l'avocat en charge de votre dossier pour savoir si le jugement a été rendu. Le juge a 6 mois pour rendre sa décision.

**Si vous gagnez votre cause**, vous aurez droit au montant de votre réclamation plus les intérêts accumulés à compter de la mise en demeure. La CNT doit alors voir à ce que votre employeur respecte la décision rendue. Si votre employeur décide de porter cette décision en appel, la CNT doit vous représenter devant les tribunaux d'appel. De même, **si vous perdez votre cause**, la CNT pourrait porter cette décision en appel, à supposer que les circonstances de votre cause s'y prêtent. Pour plus d'information sur l'appel ou le respect de la décision, contactez l'avocate ou l'avocat en charge de votre dossier.

## C) Les cas particuliers

### Votre employeur est un sous-traitant

Si vous travaillez pour un employeur qui est, en réalité, le sous-entrepreneur ou le sous-traitant d'un autre employeur, vous devriez réclamer les sommes qui vous sont dues auprès des deux employeurs, de même qu'auprès de l'intermédiaire par lequel cet employeur a passé le contrat avec votre employeur, s'il y a lieu (art. 95). Ce faisant, vous protégez votre réclamation en cas de faillite de votre propre employeur. La responsabilité de l'employeur-entrepreneur, c'est-à-dire celui qui a donné le contrat en sous-traitance à votre propre employeur, est cependant limitée aux obligations pécuniaires qui découlent directement de l'exécution du contrat de sous-traitance. Votre réclamation auprès de cet employeur-entrepreneur ne pourra donc couvrir que la période pendant laquelle votre propre employeur avait un contrat avec lui.

### La réclamation de sommes dues après une faillite

Une entreprise peut se mettre en faillite. La faillite est alors administrée par un **syndic de faillite** qui représente l'ensemble des créanciers. Elle peut aussi être mise en faillite lorsqu'elle n'est plus en mesure de rembourser ses dettes. La mise en faillite se fait à la demande de ses créanciers qui, pour être remboursés, liquideront les biens de l'entreprise.

Si votre employeur a fait faillite et qu'il vous doit de l'argent, vous devriez normalement recevoir un **avis du syndic** dans les jours suivant la date de la faillite. Cet

avis devrait être accompagné d'un formulaire de preuve de réclamation. Un avis devrait également être affiché à la place d'affaires de votre employeur. Si vous avez des doutes ou si vous désirez obtenir d'autres renseignements sur la faillite, contactez le Bureau du surintendant des faillites (voir « Les ressources »).

**Vous devriez déposer une plainte pécuniaire** auprès de la Commission des normes du travail (CNT) le plus rapidement possible pour réclamer les sommes qui vous sont dues selon la *Loi sur les normes du travail* (LNT) (p. ex. : salaire, paye de vacances, heures supplémentaires, indemnité de congé férié, préavis de cessation d'emploi). La plupart du temps, la CNT remplira alors la preuve de réclamation et vous l'enverra avec le détail de la réclamation préparée par le service d'enquête de la CNT. Vous devrez alors la signer et la retourner à la CNT qui s'occupera elle-même d'envoyer ces documents au syndic. Sinon, vous devrez les envoyer au syndic vous-même pour vous inscrire à titre de créancier. **Sans cette preuve de réclamation, vous ne pourrez obtenir aucun remboursement.**

Vous devrez vous inscrire personnellement à titre de créancier auprès du syndic **si vous voulez réclamer d'autres sommes que ce qui est prévu dans la LNT** (p. ex. : paye de vacances ou préavis supplémentaire, indemnité de départ, banque de congés de maladie, primes de rendement ou de quart).

Heureusement, la création du *Programme de protection des salariés* (PPS), en vigueur depuis juillet 2008, vous donne beaucoup plus de chances de récupérer les sommes qui vous sont dues suite à une faillite qu'auparavant. Au moyen de ce programme, administré par Service Canada, vous pouvez réclamer le salaire non payé, incluant les commissions, les pourboires comptabilisés par l'employeur, les primes de rendement, les primes de quart et les indemnités de congés fériés, de vacances ou pour événements familiaux, que vous avez gagné au cours des six mois précédant la faillite. Le PPS vous permet maintenant de réclamer aussi les indemnités de préavis et les indemnités de départ se rapportant à l'emploi qui a pris fin au cours des six mois se terminant à la date de la faillite.

Le montant maximum que vous pouvez réclamer par l'entremise de ce programme est de **3250 \$ environ**, montant fixé le 12 mars 2009. Cette somme correspond au montant maximum de rémunération assurable pour quatre semaines, selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, montant qui pourrait donc être changé. Une somme équivalant à 6,82 % du montant total de vos réclamations sera toutefois déduite par Service Canada.

**Vous devez vous-même faire une demande** à Service Canada, après avoir fait parvenir votre preuve de réclamation au syndic, tel qu'indiqué plus haut, et attendu que le syndic vous envoie une copie de l'information sur les sommes réclamées qu'il a fournies à Service Canada. Vous pourrez alors remplir une demande en vertu du PPS en ligne, ou remplir un formulaire, que vous devrez faire parvenir à Service Canada **dans les 56 jours après la date de la faillite.**

Tout ce qui excède le montant réclamé par le PPS est considéré comme une créance ordinaire que le syndic peut tenter de récupérer pour vous, selon la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*. En pratique, cela signifie que vous avez peu de chances de recevoir les autres sommes dues puisque, après avoir payé tous les créanciers garantis et les créanciers prioritaires, il reste rarement assez d'argent pour rembourser les créanciers ordinaires.

Les dirigeants, directeurs ou cadres dont les responsabilités incluaient la prise de décisions financières exécutoires ne peuvent demander le remboursement de leur salaire auprès du PPS. Les personnes qui ont un lien de parenté avec une de ces personnes doivent remplir un formulaire spécial pour établir leur admissibilité au PPS.

#### Résumé des étapes à franchir

1. Déposer une plainte pécuniaire à la CNT pour réclamer les sommes dues selon la LNT.
2. Signer la preuve de réclamation envoyée par la CNT et l'envoyer au syndic pour s'inscrire à titre de créancier (ou la renvoyer à la CNT si elle le demande).
3. Réclamer les sommes supplémentaires auprès du syndic (autres que ce qui est prévu dans la LNT).
4. Remplir une demande pour bénéficier du Programme de protection des salariés.
5. Tenter de récupérer auprès du syndic les autres sommes dues (qui dépassent 3250 \$), mais n'y comptez pas trop.
6. Essayer de récupérer la différence ou une partie de celle-ci en poursuivant les administratrices ou les administrateurs de la compagnie (voir la sous-section suivante).

**Attention!** Si l'entreprise est vendue en justice, vous pourrez peut-être réclamer également les sommes dues auprès de l'acquéreur (voir la sous-section 10.1 F), « La vente ou la modification de l'entreprise »).

## La responsabilité des administratrices et administrateurs

Les administratrices et administrateurs peuvent être tenus personnellement responsables de certaines dettes de la compagnie, notamment quant aux salaires dus aux travailleuses et travailleurs. La *Loi sur les normes du travail* (LNT) permet à la Commission des normes du travail (CNT) de les poursuivre au nom des travailleuses et travailleurs lésés qui déposent une plainte pécuniaire auprès d'elle (art. 113).

Si la compagnie est constituée au Québec, la *Loi sur les compagnies* (art. 96) vous accorde le même délai pour réclamer les sommes dues que pour la plainte pécuniaire, soit un maximum d'un an à partir du jour où les sommes deviennent exigibles. Toutefois, vous (ou la CNT) ne pourrez pas poursuivre les administratrices et administrateurs d'un organisme à but non lucratif. Pour savoir si une compagnie est constituée au Québec, contactez l'Inspecteur général des Institutions financières, Registraire des entreprises (voir « Les ressources »).

Vous pourriez ainsi obtenir un montant équivalant à un maximum de six mois de salaire pour services rendus à la compagnie sous leur administration. Ce salaire comprend les payes de vacances, les commissions, les dépenses encourues pour le compte de l'employeur, les avantages sociaux, mais non l'avis de cessation d'emploi ni l'indemnité de départ. Cependant, si les administratrices et administrateurs ont déclaré faillite personnellement, il y a peu de chances que vous puissiez obtenir votre dû.

Si la compagnie est constituée au fédéral, la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (art. 119 (2b)) donne aux travailleuses et travailleurs un recours similaire. Notez que cela n'a rien à voir avec la compétence de l'entreprise : une entreprise de compétence provinciale, donc sous la juridiction de la LNT, peut se constituer au Québec ou au fédéral. Il en est de même pour une entreprise de compétence fédérale, sous la juridiction du *Code canadien du travail*. Pour savoir si une compagnie est constituée au fédéral, contactez Industries Canada, Corporations Canada (voir « Les ressources »).

Si c'est le cas, vous pourrez réclamer l'équivalent de six mois de salaire, comme pour les compagnies constituées au Québec, mais le délai pour déposer la preuve de réclamation n'est alors que de six mois plutôt qu'un an. Si vous avez déjà déposé une plainte pécuniaire à la CNT ou une réclamation devant les tribunaux de droit commun pour réclamer des

sommes dues, seules les sommes réclamées dans les six mois où elles sont devenues exigibles pourront être réclamées.

**Attention!** Les délais pour réclamer les sommes dues sont en réalité plus courts si vous déposez votre réclamation à la CNT plutôt qu'aux administratrices et administrateurs directement. Il faut alors laisser le temps à la CNT de respecter elle-même les délais légaux pour tenter le recours en déposant sa plainte pécuniaire le plus rapidement possible.

Les personnes au courant de la situation financière de l'entreprise d'après leur position ou leur lien de parenté pourraient ne pas pouvoir exercer ces recours. Informez-vous auprès des instances concernées.

## D) La plainte administrative

Si votre employeur ne respecte pas les obligations non monétaires imposées par la LNT, par exemple s'il refuse de vous remettre des bulletins de paye, votre certificat de travail ou encore s'il vous verse votre paye de vacances à chaque période de paye plutôt que lors de vos vacances, vous pouvez déposer une plainte administrative à la Commission des normes du travail (CNT). Vous devez suivre la même procédure que dans le cas d'une plainte pécuniaire.

Si la CNT juge que votre plainte est justifiée, elle ordonnera à votre employeur de respecter la loi et de corriger la situation à l'avenir. Cette ordonnance n'a pas d'effet rétroactif, mais la CNT peut aller vérifier, quelques mois plus tard, si la correction a bien été faite. Si l'employeur n'a pas agi, la CNT pourrait entreprendre une poursuite pénale contre lui. Une telle poursuite doit être entreprise dans l'année qui suit le moment où la CNT a eu connaissance de l'infraction, et avant qu'il se soit écoulé plus de cinq ans depuis la date de l'infraction. Si votre dossier fait partie des dossiers que la CNT n'a pas choisis de vérifier et que votre employeur n'a pas corrigé la situation, n'hésitez pas à porter plainte à nouveau!

## 10.3 La plainte liée au maintien du statut de personne salariée (art. 86.1)

Des employeurs exercent parfois des pressions sur les personnes à leur emploi afin qu'elles acceptent de changer leur statut de personne salariée en celui de travailleuse ou travailleur autonome. Certains

employeurs agissent ainsi afin d'éviter l'application des lois du travail et pour ne pas avoir, par exemple, à vous payer de vacances ou de congés fériés.

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) reconnaît clairement que **vous avez droit au maintien de votre statut de personne salariée** si les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de faire de vous une véritable travailleuse autonome ou un véritable travailleur autonome (voir la section 1.1, « Les exclusions »). Vous avez donc un recours si votre employeur essaie de faire de vous un « faux travailleur autonome ».

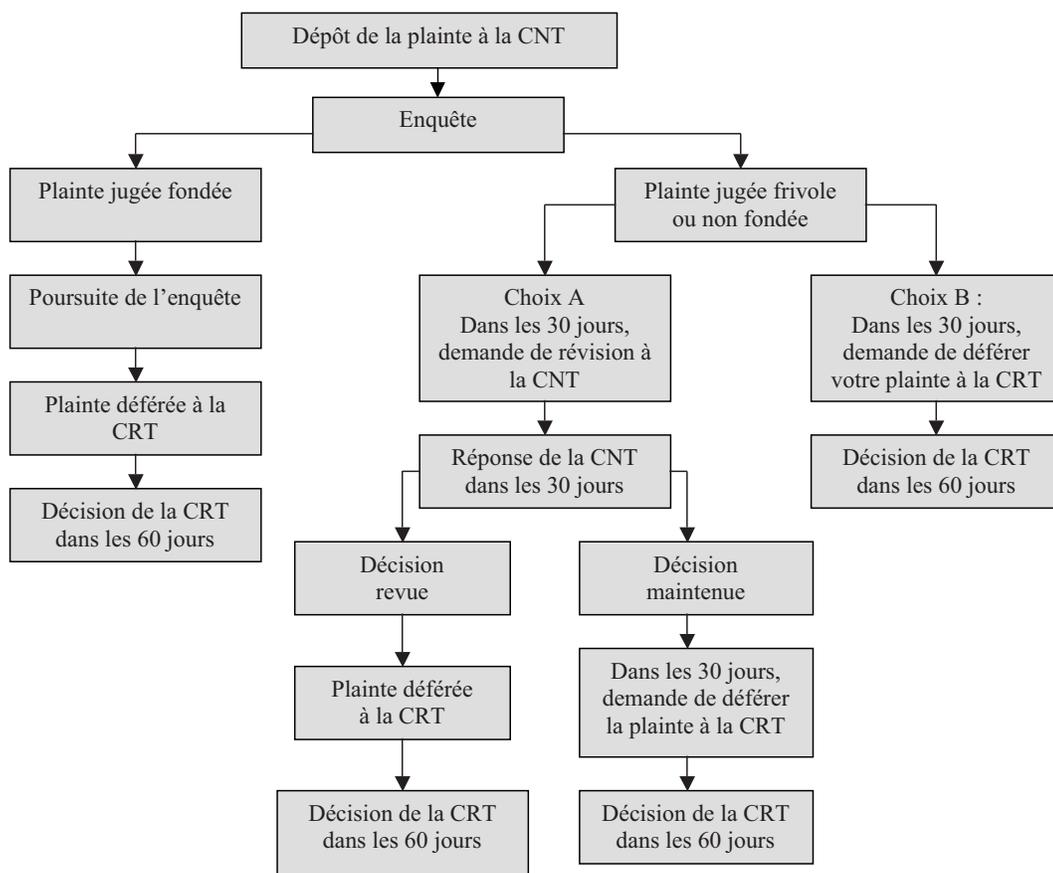
Ainsi, si vous croyez que, malgré le nouveau « titre » que vous donne votre employeur, vous demeurez dans les faits une personne salariée (donc sous la subordination de votre employeur), vous pouvez adresser **par écrit** une plainte à la Commission des normes du travail. La loi ne prévoit pas de délai maximal pour porter plainte. Vous devez toutefois être encore à l'emploi de l'entreprise et déposer votre plainte dans un délai raisonnable après la modification de votre statut. Ce délai doit tenir compte de la nature de votre emploi, des circonstances

dans lesquelles vous l'exercez et de votre service continu.

Après le dépôt de votre plainte, la CNT fera une enquête. Elle pourra soit accepter, soit refuser de donner suite à votre plainte. Si elle accepte d'y donner suite, elle défère (transfère) votre plainte à la Commission des relations du travail, qui devra se prononcer sur votre statut d'emploi dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux.

Si la Commission des normes du travail refuse de donner suite à votre plainte, vous pouvez, dans les 30 jours suivants, lui faire une **demande de révision par écrit** (art. 107.1). Elle bénéficie alors à son tour de 30 jours pour rendre une décision finale. Si elle maintient sa décision, vous pouvez lui demander, dans les 30 jours, de déférer votre plainte à la Commission des relations du travail, qui devra rendre sa décision dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux. Sachez toutefois que l'étape de révision par la Commission des normes du travail n'est pas obligatoire. Vous pourriez plutôt lui demander, dans les 30 jours suivant sa première décision, de déférer votre plainte à la Commission des relations du travail.

**Tableau 7**  
**LE TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ LIÉE AU MAINTIEN DU STATUT DE PERSONNE SALARIÉE**



## 10.4 La plainte relative à une pratique interdite (art. 122 à 123.3)

### A) Les situations donnant droit au recours

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) limite, modestement, le droit de gérance de votre employeur, en interdisant certaines pratiques patronales jugées non acceptables en milieu de travail. Nous parlons dans ce cas de pratiques interdites. Dans les pages qui suivent, nous examinerons en détail le recours que peuvent exercer les personnes victimes de telles pratiques et la procédure à suivre.

Peu importe la durée de votre service continu, il est interdit à votre employeur de vous **congédier**, de vous **suspendre**, de vous **déplacer**, d'exercer à votre égard des **mesures discriminatoires**, des **représailles** ou toute **autre sanction**, parce que (art. 122) :

- vous avez **exercé un droit reconnu par la LNT**;
- une enquête a été effectuée par la Commission des normes du travail (CNT) dans un établissement de votre employeur;
- vous avez fourni des renseignements à la CNT au sujet de l'application des normes du travail ou témoigné dans une poursuite s'y rapportant;
- votre salaire a été saisi (saisie-arrêt) ou pourrait l'être;
- vous êtes une débitrice ou un débiteur alimentaire assujetti à la *Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires*;
- vous êtes **enceinte** (voir aussi « Le danger de fausse couche ou autres dangers pour la santé » dans la section 5.2 pour connaître d'autres protections offertes par l'article 122);
- votre employeur veut se soustraire à l'application de la LNT;
- vous avez **refusé de travailler au-delà de vos heures habituelles de travail** parce que votre présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la **garde, à la santé ou à l'éducation** de votre enfant ou de l'enfant de votre conjointe ou conjoint, ou en raison de **l'état de santé** de votre conjointe ou conjoint, de votre mère, de votre père, de votre soeur, de votre frère, ou de l'un de vos grands-parents, bien que vous ayez pris les moyens raisonnables à votre disposition pour éviter de vous absenter.

Il est également interdit à votre employeur de vous congédier, de vous suspendre, de vous mettre à la

retraite ou d'exercer à votre endroit des mesures discriminatoires ou des représailles parce que vous avez **atteint ou dépassé l'âge de la retraite** prévu par le régime de retraite, la convention collective, le décret ou la pratique en usage dans l'entreprise (art. 122.1) (voir aussi la section 9.2, « La retraite »). Cette protection ne s'applique pas aux personnes qui exercent la fonction de pompier ou qui sont membres de la Sûreté du Québec.

Finalement, vous pouvez aussi déposer une plainte relative à une pratique interdite si vous subissez des représailles parce que vous avez exercé un droit en vertu de la *Loi électorale du Québec* (voir le chapitre XI, « Le droit de vote »).

Votre avocate ou votre avocat pourrait invoquer la *Charte des droits et libertés de la personne* lors de l'audience à la Commission des relations du travail (CRT) et vous faire profiter ainsi d'une double protection si vous êtes victime d'une mise à la retraite forcée (art. 122.1) ou d'une pratique interdite parce que vous êtes enceinte ou malade. En effet, la *Charte* interdit, entre autres, la discrimination selon l'âge, la grossesse et le handicap (la maladie) (art. 10 et suiv.).

### B) Les réparations prévues

La loi prévoit très précisément ce que vous pouvez obtenir comme réparation suite à une plainte relative à une pratique interdite. Des dispositions du *Code du travail* énumèrent et limitent les pouvoirs des commissaires de la Commission des relations du travail (CRT) qui ont la tâche d'entendre les plaintes contre une pratique interdite.

Si vous avez gain de cause devant la CRT, celle-ci peut ordonner à votre employeur :

- de vous **réintégrer** dans votre emploi habituel;
- d'**annuler une sanction** ou de **cesser d'exercer des mesures** discriminatoires ou des représailles; **et**
- **de vous payer** l'équivalent du salaire et des autres avantages perdus (paye de vacances, congés fériés, pourboires, bonis, commissions, allocation pour voiture, fonds de pension, journées de maladie monnayables, couverture d'assurance, etc.) depuis que vous avez subi la pratique interdite. Le calcul du salaire perdu devrait tenir compte de l'augmentation de salaire à laquelle vous auriez eu droit si le lien d'emploi n'avait pas été rompu. Si vous avez été

malade, vous n'aurez pas droit au salaire perdu pendant la période où vous ne pouviez pas travailler, à moins que votre employeur offre des congés de maladie payés auxquels vous auriez eu droit si vous étiez encore à son emploi.

Notez que la CRT n'a pas le pouvoir, dans le cas d'une plainte relative à une pratique interdite, d'ordonner le versement d'une indemnité de départ en remplacement de la réintégration. Cependant, rien ne vous empêche de négocier en ce sens à l'étape de la **médiation**. Vous devrez toutefois le faire avec beaucoup de doigté, sans renoncer à vos droits (voir la sous-section 10.7 C), « La médiation à la CNT ». De plus, si vous avez gain de cause et que la CRT ordonne à votre employeur de vous réintégrer, vous pouvez négocier une entente avec ce dernier pour remplacer la réintégration par une indemnité de départ. Qu'il y ait entente ou pas, vous pourrez au moins conserver le montant versé à titre de salaire perdu. Si la réintégration ne vous intéresse pas, n'y renoncez donc pas avant d'obtenir un jugement.

**La renonciation à la réintégration pourrait avoir un impact** sur vos prestations d'assurance-emploi (assurance-chômage) ou sur vos autres recours, comme à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) par exemple. Informez-vous d'abord auprès d'un groupe de défense des droits des chômeuses et chômeurs (voir « Les ressources ») ou discutez-en avec votre avocate ou avocat, le cas échéant, pour limiter le plus possible les effets négatifs d'une telle décision.

**Attention!** La CRT ne peut pas ordonner la réintégration d'une personne exerçant le métier de « domestique » ou de « gardienne ou gardien de personnes ». Pour ces personnes, elle ne peut ordonner **que le paiement d'une indemnité** correspondant au salaire et aux autres avantages (vacances, congés fériés, pourboires, etc.) perdus à cause du congédiement.

Pour en savoir plus sur ce que vous pouvez réclamer comme réparations, assistez à la rencontre de préparation à la médiation d'Au bas de l'échelle. Téléphonnez-nous pour réserver votre place!

## 10.5 La plainte relative à un congédiement injuste (art. 124 à 131)

### A) Les situations donnant droit au recours

Nous avons vu dans la section précédente que la *Loi sur les normes du travail* (LNT) interdit un certain nombre de pratiques patronales jugées non acceptables en milieu de travail. Par ailleurs, si vous comptez **deux ans ou plus** de service continu dans la même entreprise, vous disposez d'une protection supplémentaire : vous avez le droit de contester votre **congédiement** s'il est fait sans cause juste et suffisante (voir la section 1.2, « Le service continu »). Cette période de deux ans est donc en quelque sorte la période de probation des personnes non syndiquées.

Il existe toutefois des causes justes et suffisantes pour mettre fin à un contrat de travail, c'est-à-dire des situations à cause desquelles votre employeur peut légalement mettre fin à votre lien d'emploi. Tel est le cas du congédiement pour motifs disciplinaires, du congédiement pour motifs administratifs ou du licenciement. Même si l'employeur affirme mettre fin à votre lien d'emploi pour un de ces trois motifs, il est possible que vous puissiez tout de même déposer une plainte relative à un congédiement injuste. Explorons en détail chacune de ces trois situations.

Premièrement, un employeur peut procéder à un congédiement pour des **motifs disciplinaires**. **Chacun des exemples** suivants peut être considéré comme étant une cause juste et suffisante de congédiement :

- des retards ou des absences répétés;
- des fautes dans l'exécution du travail;
- un vol ou une fraude;
- la négligence;
- l'incapacité physique ou intellectuelle;
- l'insubordination;
- un acte de violence commis envers un collègue ou un supérieur.

Le congédiement disciplinaire survient à la suite d'une faute grave ou d'une accumulation de manquements. Il est la sanction ultime contre la personne salariée.

En droit du travail, le congédiement est considéré comme la peine « capitale » et il doit être précédé de plusieurs avertissements, ce qu'on appelle souvent la « **gradation des sanctions** ». Si vous avez

commis une **faute grave** (par exemple, un vol ou un acte de violence), votre employeur pourrait vous congédier sur-le-champ (voir la définition de « faute grave », dans « Les exclusions » de la section 9.4). Sinon, l'employeur doit d'abord vous donner des avertissements, puis des sanctions de plus en plus sévères, en vous accordant un délai raisonnable pour vous reprendre. Si votre employeur ne respecte pas cette règle, vous pouvez déposer une plainte même si vous reconnaissez avoir commis une faute. La ou le commissaire qui jugera votre cause pourrait décider que le principe de la gradation des sanctions n'a pas été respecté et que vous méritez, par exemple, une suspension plutôt qu'un congédiement.

Deuxièmement, un employeur peut également procéder à un **congédiement administratif** si la personne salariée ne correspond pas ou ne correspond plus aux exigences de l'emploi. Contrairement au congédiement disciplinaire qui a une intention punitive, le congédiement administratif survient à la suite de manquements involontaires de la part de la personne salariée. Ce pourrait par exemple être le cas si on vous juge incapable d'effectuer votre travail pour cause **d'incompétence**. Comme dans le cas du congédiement disciplinaire, l'employeur doit respecter certaines étapes avant de congédier une personne salariée pour cause d'incompétence. Il doit d'abord informer la travailleuse ou le travailleur des attentes et des politiques de l'entreprise. Si l'employeur constate des lacunes dans son travail, il doit l'en informer, lui apporter le soutien nécessaire pour se corriger et atteindre les objectifs fixés. L'employeur doit ensuite clairement informer la personne salariée qu'elle pourrait être congédiée si elle ne s'améliore pas dans un délai raisonnable.

Une **incapacité physique ou psychologique** qui vous empêche d'effectuer votre travail pourrait aussi être la cause d'un congédiement administratif. Rappelons toutefois que vous avez le droit de vous absenter pour cause de maladie ou d'accident, et que l'employeur a l'obligation de chercher un accommodement raisonnable pour vous garder à son service malgré votre handicap (voir la section 4.3, « Le congé de maladie »).

Finalement, un employeur a aussi le droit de mettre fin à votre lien d'emploi pour des motifs économiques ou administratifs sérieux qui ne sont pas des prétextes (restructuration de l'entreprise, abolition de postes, difficultés économiques, etc.). Dans ce cas, on ne parle pas de congédiement, mais bien de **licenciement** (voir la section 9.3, « La mise à pied, le licenciement et le congédiement »).

**Attention!** Un licenciement, une mise à pied ou une suspension qui se prolonge indéfiniment, ainsi que le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée, peuvent se révéler être des **congédiements déguisés**. Il en est de même pour un **changement significatif dans vos conditions de travail** qui aurait pour effet de vous forcer à démissionner. Pour en savoir plus sur les différentes formes de congédiement déguisé, consultez la section 9, « La rupture du lien d'emploi ».

## B) Les réparations prévues

En matière de recours contre un congédiement fait **sans cause juste et suffisante**, la Commission des relations du travail (CRT), qui est chargée d'entendre ces plaintes, dispose de **pouvoirs plus étendus** que pour les plaintes contre une pratique interdite. Si vous **gagnez votre cause**, la CRT peut, compte tenu des circonstances propres à votre situation :

- a) **vous réintégrer** dans vos fonctions (la réintégration est la règle, sauf si elle est jugée irréalisable ou non souhaitable dans les circonstances);
- b) **vous payer** l'équivalent du salaire et des autres avantages perdus depuis votre congédiement (paye de vacances, congés fériés, pourboires, bonis, commissions, allocation pour voiture, fonds de pension, journées de maladie monnayables, couverture d'assurance, etc.). Le calcul du salaire perdu devrait tenir compte de l'augmentation de salaire à laquelle vous auriez eu droit si le lien d'emploi n'avait pas été rompu. Si vous avez été malade, vous n'aurez pas droit au salaire perdu pendant la période où vous ne pouviez pas travailler, à moins que votre employeur offre des congés de maladie payés auxquels vous auriez eu droit si vous étiez encore à son emploi;
- c) rendre **toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable dans les circonstances**, par exemple :
  - 1° le versement d'une **indemnité de départ** s'il n'y a pas de réintégration;
  - 2° la modification d'un congédiement en suspension;
  - 3° le versement de dommages moraux ou exemplaires;
  - 4° le paiement de frais de représentation ou de frais de recherche d'emploi;
  - 5° le versement d'une indemnité couvrant la perte de couverture d'un régime d'assurances (voir le chapitre IV, « Les assurances collectives »);

6° la remise d'une lettre de recommandation ou d'une lettre attestant que vous avez été victime d'un congédiement injuste;

7° le retrait de certains documents de votre dossier.

Dans certains cas exceptionnels, la CRT peut ordonner la réintégration provisoire de la plaignante ou du plaignant en attendant de rendre une décision finale.

**Attention!** La CRT ne peut pas ordonner la réintégration d'une personne exerçant le métier de « domestique » ou de « gardienne ou gardien de personnes ». Elle ne peut ordonner **que le paiement d'une indemnité** correspondant au salaire et aux autres avantages (vacances, congés fériés, pourboires, etc.) perdus à cause du congédiement.

Sachez également qu'une fois la plainte déposée, la CNT peut exiger de votre employeur qu'il fournisse par **écrit** les **motifs** de votre congédiement (art. 125). Vous pouvez obtenir copie de ce document sur demande.

Pour en savoir plus sur ce que vous pouvez réclamer comme réparations, assistez à la rencontre de préparation à la médiation d'Au bas de l'échelle. Téléphonnez-nous pour réserver votre place!

## 10.6 La plainte relative au harcèlement psychologique (art. 81.18 à 81.20 et 123.6 à 123.16)

Des normes inscrites dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT) protègent le droit des travailleuses et des travailleurs à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique (ci-après nommé harcèlement). Ces normes s'appliquent à toutes les personnes salariées, syndiquées ou non, ainsi qu'à certaines catégories d'emploi normalement exclues de la LNT, comme les cadres supérieurs et les travailleuses et travailleurs de la construction. Le harcèlement peut provenir autant d'un supérieur hiérarchique que d'un collègue ou d'un tiers (client, fournisseur, usager, visiteur, etc.). Ces dispositions établissent également :

- la définition du harcèlement psychologique;
- les obligations des employeurs;
- une procédure de recours à la disposition des victimes;
- les réparations prévues par le recours.



### A) Les situations donnant droit au recours

#### Ce qui constitue du harcèlement psychologique

La *Loi sur les normes du travail* définit ainsi le harcèlement (art. 81.18) :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. » [souligné par nous]

Les éléments de cette définition sont généralement regroupés sous quatre critères qui doivent être présents pour que le harcèlement psychologique soit reconnu :

- a) une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité;
- b) un caractère hostile ou non désiré;
- c) une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique;
- d) un milieu de travail néfaste.

Examinons en détail chacun de ces éléments.

a) Une conduite vexatoire ayant un caractère de répétition ou de gravité

Le premier élément de cette définition est la conduite **vexatoire**. Qu'est-ce donc qu'une conduite vexatoire? C'est le fait d'abuser de quelqu'un, de maltraiter une personne, de la blesser dans son amour-propre, de la traiter d'une manière humiliante ou offensante, de l'isoler ou de l'ignorer.

Cette conduite vexatoire doit se manifester par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes **répétés**. On reconnaît par cette notion de répétition que des événements peuvent sembler insignifiants ou anodins lorsqu'ils sont considérés isolément, mais qu'ils constituent du harcèlement lorsqu'ils sont considérés dans leur ensemble. Le harcèlement est un processus très souvent constitué d'une succession d'attaques subtiles qui s'ajoutent les unes aux autres. C'est alors l'effet cumulatif qui est pris en compte (ex. : des taquineries qui indisposent une personne en particulier et qui, par leur répétition, finissent par la blesser).

La loi reconnaît toutefois qu'une **seule conduite grave** peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle produit un **effet nocif continu** sur la personne salariée. Dans ce cas, l'effet nocif doit durer un certain temps.

b) Un caractère hostile ou non désiré

Les comportements, les paroles, les actes ou les gestes qui constituent la conduite vexatoire doivent être hostiles **ou** non désirés. Il n'est pas nécessaire de répondre aux deux critères : c'est l'un ou l'autre. Un comportement **hostile** est celui de quelqu'un qui se conduit de façon belliqueuse, défavorable ou menaçante. Quant au comportement **non désiré**, il est important d'exprimer clairement, verbalement ou par écrit son refus ou sa désapprobation face aux paroles, actes ou gestes (voir la sous-section E), « Conseils pratiques »). Il est aussi utile de le faire car, dans certains cas, cela peut faire cesser le comportement reproché. Toutefois, cela ne veut pas dire que si vous ne l'avez pas fait, vous ne pourrez pas prouver que le comportement n'était pas désiré. Le refus peut parfois être implicite, faible, exprimé par le langage corporel ou une tolérance ennuyée (ex. : une personne timide exprime son désaccord de manière plus faible et implicite). Cependant, les faits reprochés devront pouvoir être objectivement perçus comme non désirables.

**Attention!** Vous n'avez pas à prouver que la personne qui vous harcèle a l'intention de vous nuire ou de vous causer du tort. Ce qui importe, c'est l'impact qu'a la conduite vexatoire sur vous (voir c) et d)).

c) Une atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique

La travailleuse ou le travailleur doit aussi prouver que le harcèlement a porté atteinte à sa dignité ou à son intégrité physique ou psychologique.

**L'atteinte à la dignité** peut prendre la forme d'un manque de respect, d'une atteinte à l'estime de soi, à son amour-propre. Ce peut être aussi un traitement discriminatoire, l'isolement, la marginalisation, la dévalorisation.

La dignité renvoie aux dimensions fondamentales et intrinsèques de l'être humain. Le droit à la protection de sa dignité est un des droits fondamentaux inclus dans la *Charte des droits et libertés de la personne*. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des conséquences permanentes pour prouver qu'il y a eu atteinte à votre dignité; ces conséquences peuvent être temporaires.

**L'atteinte à l'intégrité psychologique ou physique** doit laisser des marques ou avoir des conséquences qui dépassent un certain seuil, et occasionner un déséquilibre physique, psychologique ou émotif plus que passager, sans qu'il soit nécessaire que ce soit permanent. Elle doit avoir laissé des séquelles et la victime doit être affectée de manière un peu plus permanente (que pour l'atteinte à la dignité).

Encore une fois, vous n'avez pas à prouver une atteinte à l'intégrité physique ou psychologique si vous avez réussi à prouver une atteinte à la dignité ou vice versa. Si vous pouvez prouver les deux, c'est quand même mieux.

**Attention!** En règle générale, il n'est pas essentiel de faire la preuve d'une atteinte à la santé, mais ce peut être indispensable dans certains cas, par exemple, si vous voulez réclamer des frais médicaux ou le paiement du salaire perdu pendant votre absence pour maladie. Ce faisant, vous pourriez toutefois réduire les pouvoirs du commissaire s'il estime probable que vous avez subi une lésion professionnelle (voir la sous-section D), « Si le harcèlement vous rend malade » pour plus de détails).

#### d) Un milieu de travail néfaste.

Le harcèlement psychologique doit entraîner, **pour la personne salariée**, un milieu de travail **néfaste**. Qu'est-ce qu'un milieu de travail néfaste? Il s'agit d'un milieu de travail nuisible, psychologiquement défavorable, dommageable ou qui crée du tort.

**Attention!** Le **harcèlement sexuel** et les autres formes de **harcèlement discriminatoire** (voir le chapitre V, « Les droits et libertés de la personne ») sont considérés comme du harcèlement psychologique au sens de la *Loi sur les normes du travail*. Si vous subissez ce type de harcèlement, vous pouvez donc porter plainte à la Commission des normes du travail et à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec. Vous n'aurez pas à remplir les quatre critères de la même façon. Par exemple, vous n'aurez pas à démontrer que vous avez exprimé clairement votre refus dans un cas de harcèlement sexuel. Informez-vous auprès d'un organisme spécialisé en droits et libertés de la personne (voir « Les ressources »).

Voici, en terminant, quelques exemples de conduite qui peuvent constituer du harcèlement psychologique :

- **Isoler une personne** : ne plus lui adresser la parole en public, ne plus lui parler, nier sa présence, l'éloigner, la priver des moyens de communication (téléphone, courrier, courriel, etc.), décourager, voire empêcher, les autres de lui adresser la parole.
- **Empêcher la personne de s'exprimer** : l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres, limiter ses possibilités de s'exprimer.
- **Déconsidérer la personne** : répandre des rumeurs à son égard, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement.
- **Discréditer la personne** : ne plus lui donner de tâches à accomplir, l'obliger à réaliser des actions dévalorisantes, absurdes ou nettement inférieures à ses compétences, la mettre en échec, détruire le travail réalisé, simuler des fautes professionnelles, la dénigrer devant les autres.
- **La menacer, l'agresser** : hurler, la bousculer, endommager ses biens.
- **Déstabiliser la personne** : se moquer de ses convictions, de ses goûts, de ses choix politiques, de ses points faibles, faire des allusions désobligeantes sans jamais les expliciter, mettre en doute ses capacités de jugement et de décision.

**Attention!** Rappelez-vous que ces faits ne doivent pas être analysés de façon isolée : il faut plutôt les regarder dans leur ensemble. Il faut également prendre à la fois le point de vue subjectif et objectif de la « victime raisonnable », c'est-à-dire le point de vue d'une personne raisonnable, normalement diligente et prudente, avec les mêmes caractéristiques que la victime et qui, placée dans les mêmes circonstances, estimerait qu'elle subit une conduite vexatoire.

#### Ce qui ne constitue pas du harcèlement

Maintenant que nous avons vu comment la loi définit le harcèlement psychologique, il importe de préciser **ce qui ne constitue pas du harcèlement**. Il ne faut pas confondre le harcèlement au sens de la *Loi sur les normes du travail* avec :

- a) l'exercice normal du droit de gérance de l'employeur ou
- b) certaines situations pénibles qui peuvent survenir au travail.

Malheureusement, le recours contre le harcèlement psychologique ne protège pas contre tous les comportements abusifs ou injustes.

#### a) L'exercice normal du droit de gérance

Juridiquement, l'employeur possède un pouvoir de **surveillance**, de **supervision** et de **contrôle** des lieux et de la **qualité** du travail. Il peut donc évaluer les personnes à son emploi. L'employeur possède également un pouvoir **disciplinaire** qu'il peut exercer en cas de lacunes dans la qualité du travail, par exemple lorsque le rendement est insuffisant, ou lorsque les consignes ou les règlements en vigueur dans l'entreprise ne sont pas respectés.

L'employeur dispose enfin du pouvoir de décider de **l'organisation du travail** dans l'entreprise. Cela veut dire qu'il peut changer les façons de faire, imposer un cadre de travail, fixer seul les objectifs à atteindre, les rapports à produire, etc. et même modifier les tâches dans certains cas. Par contre, si les changements sont substantiels, qu'ils ne visent qu'une personne et que celle-ci est pénalisée par ces changements, il pourrait s'agir d'un congédiement déguisé (voir « La démission forcée » dans la section 9.1).

Si certaines exigences de l'employeur apparaissent exagérées, ses décisions illogiques ou même néfastes pour l'entreprise, elles ne sont pas nécessairement interdites par nos lois. La surcharge de travail et les

conditions stressantes qui en découlent ne constituent pas nécessairement du harcèlement psychologique, mais elles peuvent être un facteur de risque pour son développement. Cependant, **certains gestes posés dans l'exercice du droit de gérance peuvent constituer du harcèlement** s'ils sont posés de façon arbitraire, abusive, discriminatoire, à des fins détournées ou en dehors des conditions normales de travail.

Le *Code civil du Québec* interdit également à l'employeur d'user de ses pouvoirs de façon purement abusive ou à des fins détournées. La *Charte des droits et libertés de la personne* sanctionne quant à elle la discrimination exercée selon certains motifs (voir le chapitre V). Les menaces de coups ou de blessures sont punissables en vertu du *Code criminel*, à plus forte raison si on passe de la parole aux gestes. Enfin, si les exigences de l'employeur menacent votre santé et votre sécurité, qu'il s'agisse ou non de harcèlement psychologique, vous pourriez avoir des recours en vertu des lois en matière de santé et sécurité au travail auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) (voir le chapitre III).

#### b) Certaines situations pénibles au travail

Toutes les situations pénibles ne sont pas nécessairement du harcèlement psychologique au sens de la LNT.

Voici des situations qui peuvent s'apparenter à du harcèlement, mais qui n'en sont pas :

- Des rapports sociaux ou des caractères difficiles : toutes les conduites, paroles et gestes courants qui, en dépit de leur caractère douteux ou de leur mauvais goût, demeurent tolérables socialement ne sont pas nécessairement du harcèlement psychologique. Cependant, ces conduites peuvent le devenir si elles portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qu'elles continuent malgré sa demande que cela cesse.
- Des situations conflictuelles : on parle de situations conflictuelles quand la conduite des deux parties est centrée sur l'objet du litige, sur une solution à trouver à un problème. Le conflit est généralement nommé plutôt que non dit ou dissimulé. C'est la dépréciation d'une personne qui permet de distinguer le harcèlement psychologique d'une situation conflictuelle.
- Les conflits de personnalité : il y aura harcèlement seulement si une personne adopte une conduite vexatoire répétée et hostile qui met en cause l'intégrité et la dignité de l'autre personne.

## Les droits des personnes salariées et les obligations des employeurs (art. 81.19)

La loi stipule que « tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ». Elle précise que « l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser ». [souligné par nous]

Le droit des personnes salariées à un milieu de travail exempt de harcèlement est donc clairement établi par la loi. Ce droit renvoie à deux obligations imposées à l'employeur : la première est rattachée à la prévention du harcèlement, la deuxième à la correction de la situation.

En ce qui concerne **la prévention**, l'employeur doit prendre les **moyens raisonnables** afin de prévenir le harcèlement. Cela signifie qu'un employeur peut avoir rempli ses obligations de prévention sans que cela garantisse une absence totale de harcèlement dans son milieu de travail. Les employeurs ont ici ce qu'on appelle une obligation de moyens et non une obligation de résultats.

En ce qui concerne **la correction**, l'employeur doit prendre les **moyens raisonnables** pour faire cesser le harcèlement, donc corriger la situation lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance. Cela signifie qu'il doit intervenir et régler la situation de façon diligente et adéquate lorsqu'une situation de harcèlement est portée à sa connaissance.

**Attention !** L'employeur est responsable du comportement des personnes qui sont à son emploi et il est également tenu de protéger ses travailleuses et travailleurs des **comportements harcelants de tiers** (fournisseurs, clients, usagers, visiteurs, etc.). Pour cette raison, **c'est contre lui et non contre la personne qui harcèle que la plainte est déposée**. Toutefois, vous pourriez peut-être poursuivre la personne qui vous harcèle devant les tribunaux de droit commun (art. 1457 et suivants du *Code civil du Québec*). Pour en savoir plus, voir le chapitre II, « *Le Code civil du Québec et le travail* ».

L'employeur devra démontrer qu'il répond à ses obligations de prévention et de correction de manière satisfaisante. Par exemple, la CNT estime que l'employeur devrait mettre en place une politique anti-harcèlement qui devra être complète, adéquatement appliquée et connue du personnel. Cette politique devrait indiquer clairement quelles

sont les personnes qu'elle protège et quels sont les rôles et les responsabilités de chacune et chacun. Elle devrait comprendre tous les éléments suivants :

- un engagement ferme, connu et répété régulièrement par l'employeur de prévenir ou de faire cesser le harcèlement. Cet engagement peut être inscrit dans une déclaration remise ou transmise à tout le personnel et affichée sur les lieux du travail;
- des mécanismes internes connus, des directives explicites qui lui permettent d'être informé des situations de harcèlement en toute discrétion et en toute sécurité pour la victime de harcèlement;
- les démarches nécessaires pour mettre sur pied rapidement une enquête objective et efficace lorsque du harcèlement psychologique est porté à sa connaissance.

De plus, cette politique pourrait aussi prévoir :

- l'obligation d'intervenir en ayant recours à des mesures disciplinaires vis-à-vis la ou les personnes qui harcèlent, ou à d'autres mesures administratives appropriées;
- la possibilité d'offrir des mesures de soutien à la victime, et parfois même aux témoins;
- le moment où cette politique sera mise à jour ou révisée;
- une formation sur le harcèlement pour tout le personnel.

L'obligation qui est faite à l'employeur de faire cesser le harcèlement repose sur le fait que cette situation a été **portée à sa connaissance**. Si l'employeur peut prouver que ni lui ni aucune des personnes qui le représentent (directeur, directrice, gérante, contremaître) n'ont été mis au courant du problème de harcèlement malgré l'existence de mécanismes internes connus, vous pourriez perdre votre recours même si vous avez réussi à prouver que vous avez réellement été victime de harcèlement. Ce pourrait être aussi le cas si, une fois mis au courant, l'employeur a fait cesser le harcèlement. Par contre, vous pourriez alors envisager de poursuivre la personne qui vous harcèle devant les tribunaux de droit commun. Remarquez que si cette personne est l'employeur et que le harcèlement a continué après que vous lui ayez demandé d'arrêter, la plainte pourrait être retenue même si le harcèlement a cessé par la suite.

S'il y a un mécanisme interne prévu dans la politique anti-harcèlement de votre entreprise, vous avez l'obligation de l'utiliser puisque vous devez tenter de régler le problème afin de mitiger vos dommages. Vous pourriez avoir le droit de ne pas l'utiliser s'il ne s'agit pas d'un processus indépendant, objectif et transparent, par exemple si la personne qui vous harcèle est celle qui doit gérer les plaintes relatives au harcèlement. S'il n'y a pas de mécanismes internes, informez votre employeur de votre problème de harcèlement, de préférence par écrit pour en garder une preuve. Faites-le en respectant la hiérarchie de l'entreprise et en montant d'un échelon si la situation ne se règle pas. Il est conseillé de procéder de la même façon si c'est l'employeur lui-même (ou une personne qui le représente) qui vous harcèle, toujours pour des questions de preuves (voir la sous-section E) « Conseils pratiques »). Toute personne peut informer l'employeur d'un problème de harcèlement; l'information ne doit pas nécessairement provenir de la victime.

En clair : l'ignorance de l'employeur à l'égard d'une situation précise ne le dégage pas nécessairement de ses responsabilités. L'employeur doit faire la preuve qu'il a mis en place des mécanismes connus et efficaces qui auraient dû lui permettre d'être informé des situations de harcèlement. Il ne doit pas non plus faire de l'aveuglement volontaire, c'est-à-dire faire semblant qu'il n'est pas au courant.

**Attention!** Si vous êtes victime de harcèlement sexuel, vous n'avez pas l'obligation d'en parler à un employeur-harceleur quoique cela soit préférable.

## B) Les cas particuliers

### Les personnes syndiquées

Les personnes syndiquées sont couvertes par les dispositions de la loi en matière de harcèlement, puisque ces dispositions sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective (art. 81.20 de la LNT). La procédure de recours qui doit alors être suivie est toutefois celle prévue à la convention collective, soit la procédure de grief et d'arbitrage, sous la juridiction de l'arbitre de grief. Les personnes qui sont couvertes par une convention collective, mais qui n'ont pas le droit de déposer un grief, peuvent se prévaloir du recours prévu à la *Loi sur les normes du travail* et déposer une plainte contre le harcèlement à la Commission des normes du travail. Notez que certains syndicats pourraient accepter de

les assister et de les représenter lors des médiations et de l'audience devant la Commission des relations du travail (CRT).

Le délai prévu dans la convention pour déposer un grief ne peut être inférieur à **90 jours** de la dernière manifestation de harcèlement (art. 123.7 de la LNT), mais une convention collective pourrait prévoir un délai plus long. En tout temps, avant que le dossier parvienne à l'arbitre de grief, une demande conjointe des parties peut être présentée à la ou au ministre du Travail en vue de nommer une personne qui entreprendra une médiation. S'il n'y a pas d'entente entre les parties, l'arbitre entendra la cause et rendra une décision. Il dispose à cet égard des mêmes pouvoirs que ceux attribués à la Commission des relations du travail pour ce type de plainte (art. 123.15 et 123.16 de la LNT).

Vérifiez s'il existe dans votre entreprise un mécanisme interne visant à traiter les plaintes de harcèlement. Le syndicat devrait pouvoir vous en informer. Vous devez toutefois user de prudence et vous assurer que l'utilisation de la procédure interne n'aura pas pour conséquence le rejet du grief pour la simple raison que le délai pour déposer un grief est dépassé. Si vous êtes sur le point de dépasser le délai prévu dans la convention collective et que la procédure interne n'est pas terminée, n'hésitez pas à demander à votre syndicat de déposer un grief.

Sachez également que les personnes victimes de harcèlement qui estiment que leur syndicat les représente mal ou pour lesquelles le syndicat refuse de déposer un grief, peuvent porter plainte pour manquement au devoir de représentation en vertu du *Code du travail du Québec* (voir la section 6.2 du chapitre VII, « Les obligations du syndicat »).

### Les personnes non syndiquées de la fonction publique

Les personnes employées par la fonction publique du Québec, qui ne sont pas régies par une convention collective et qui sont couvertes par la *Loi sur la fonction publique du Québec*, doivent exercer leur recours devant la Commission de la fonction publique (art. 81.20 de la LNT), selon les règles de procédures établies par cette loi. La Commission de la fonction publique dispose des pouvoirs attribués à la Commission des relations du travail pour ce type de plainte (art. 123.15 et 123.16 de la LNT).

## C) Les réparations prévues

Comme pour les plaintes relatives aux pratiques interdites et au congédiement injuste, c'est la Commission des relations du travail (CRT) qui est l'organisme chargé d'entendre et de disposer de votre plainte relative au harcèlement psychologique. Après avoir entendu la cause, si la CRT juge que vous avez été victime de harcèlement psychologique **et** que l'employeur n'a pas respecté toutes ses obligations (c'est-à-dire qu'il n'a pas pris les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et pour le faire cesser), elle peut rendre, en vertu de l'article 123.15, **toute décision qui lui paraît juste et raisonnable**, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, comme **par exemple** :

- 1- Ordonner votre **réintégration** dans votre emploi;
- 2- Ordonner à l'employeur de vous payer une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au **saire perdu**. Votre employeur pourrait donc devoir vous payer l'équivalent du salaire et des autres avantages perdus (paye de vacances, congés fériés, pourboires, bonis, commissions, allocation pour voiture, fonds de pension, journées de maladie monnayables, couverture d'assurance, etc.) depuis que vous avez cessé de travailler. Le calcul du salaire perdu devrait tenir compte de l'augmentation de salaire à laquelle vous auriez eu droit si le lien d'emploi n'avait pas été rompu. Notez que la perte de salaire doit être attribuable au harcèlement psychologique.

Si vous avez été malade à cause de harcèlement psychologique, vous pourriez avoir droit au salaire perdu pendant cette période (voir « L'importance d'une réclamation à la CSST » plus loin). Par contre, si vous avez été malade pour une autre raison qui n'est pas liée au travail, vous n'aurez pas droit au salaire perdu pendant la période où vous ne pouviez pas travailler, à moins que votre employeur offre des congés de maladie payés auxquels vous auriez eu droit si vous étiez encore à son emploi;

- 3- Ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour **faire cesser le harcèlement**;
- 4- Ordonner à l'employeur de vous verser des **dommages et intérêts punitifs et moraux**. Un dommage moral peut comprendre, entre autres, la perte de jouissance de la vie, les douleurs et souffrances physiques et psychologiques, les inconvénients associés à l'humiliation infligée (ex. : l'humiliation de se faire reconduire à son bureau par une agente ou un agent de sécurité pour prendre ses effets personnels au moment du congédiement, le

sentiment que la personne qui nous harcèle a fait preuve de trahison alors qu'on entretenait une relation d'amitié avec elle);

- 5- Ordonner à l'employeur de vous verser une **indemnité pour perte d'emploi**. L'indemnité pour perte d'emploi vise à compenser la perte de l'emploi ou l'absence de réintégration;
- 6- Ordonner à l'employeur de financer le **soutien psychologique** requis s'il y a lieu, pour une période raisonnable que la CRT détermine;
- 7- Ordonner la **modification de votre dossier disciplinaire**.

La CRT peut rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

**Attention!** La CRT pourrait réduire ou annuler le versement du salaire perdu si vous n'avez pas mitigé vos dommages (voir l'encadré dans la section 10.7 B)). Si vous ne pouvez pas chercher un emploi pour cause de maladie, il vaudrait mieux avoir un billet médical pour le prouver.

## D) Si le harcèlement vous rend malade

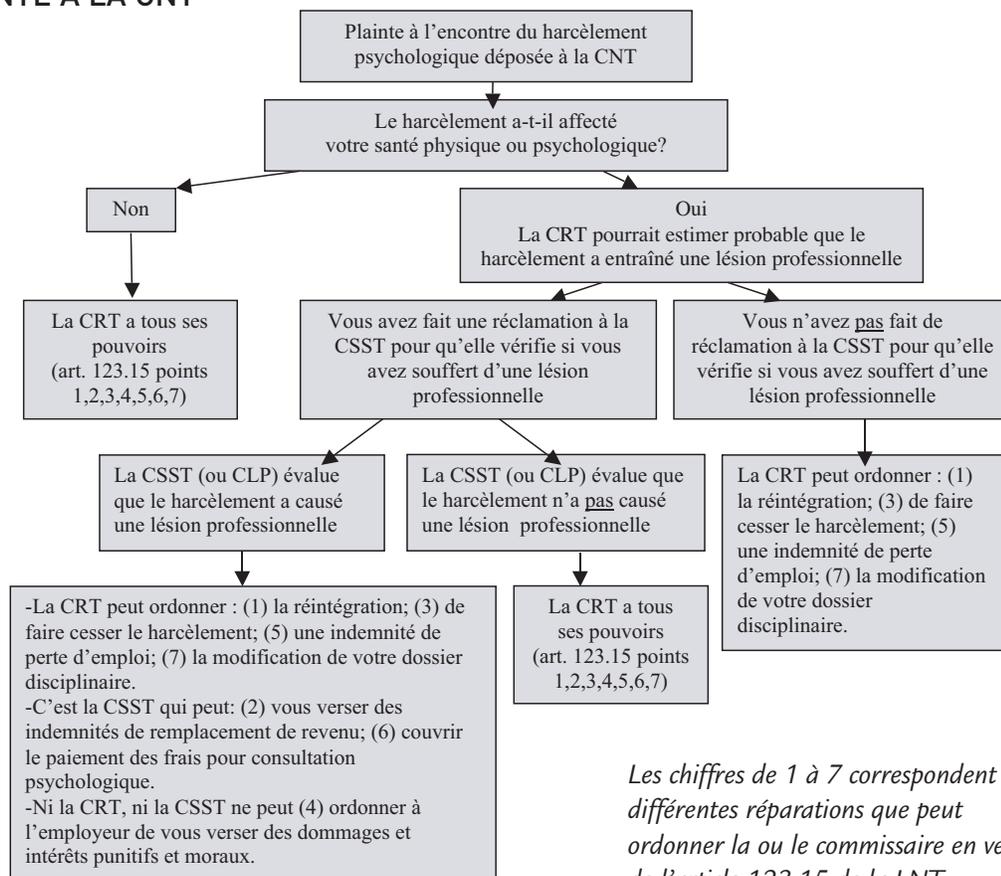
### L'importance d'une réclamation à la CSST

Il va sans dire que si vous êtes l'objet de paroles ou de gestes blessants et répétitifs au travail, cela peut vous rendre malade. Dans ce cas, n'hésitez pas à consulter rapidement un médecin pour ne pas miner votre santé. La LNT **protège votre emploi** pendant une absence pour maladie ou accident qui ne dépasse pas **26 semaines** sur une période de 12 mois, si vous avez au moins trois mois de service continu avec votre employeur (voir la section 4.3). Si vous déposez une plainte relative au harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail (CNT) et que cette situation a eu des répercussions néfastes sur votre état de santé physique et mentale, il est important de faire aussi une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST). Si vous ne le faites pas, vous pourriez vous priver de certaines réparations. Conservez toutefois votre plainte à la CNT.

En effet, la CRT et la CSST ont alors toutes deux le pouvoir d'ordonner des réparations. Pour savoir ce que chaque commission pourrait vous attribuer, référez-vous au texte et au tableau ci-dessous.

**Tableau 8**

### RÉPARATIONS POSSIBLES POUR LES VICTIMES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE AYANT DÉPOSÉ UNE PLAINTE À LA CNT



*Les chiffres de 1 à 7 correspondent aux différentes réparations que peut ordonner la ou le commissaire en vertu de l'article 123.15 de la LNT.*

Nous avons vu précédemment ce que la CRT peut ordonner lorsqu'elle reconnaît que vous êtes ou avez été victime de harcèlement psychologique (voir la sous-section C), « Les réparations prévues ». Toutefois, lorsque le harcèlement vous rend malade, les pouvoirs de réparation de la CRT pourraient être réduits. Vous devriez donc faire également une réclamation à la CSST pour obtenir des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. La CSST évaluera alors si vous êtes victime d'une **lésion professionnelle** (c'est-à-dire si c'est le harcèlement qui en est responsable).

**Attention!** Votre employeur a accès à tout ce que vous remettez à la CSST au moment du dépôt de la réclamation. Dans ce cas, faites preuve de vigilance et ne lui remettez pas l'ensemble de votre preuve. Limitez-vous aux faits. Vous pourrez les prouver par la suite. Nous vous conseillons vivement d'aller chercher de l'aide auprès de services juridiques ou d'un groupe d'appui spécialisés en santé et sécurité du travail avant de déposer votre réclamation (voir « Les ressources »).

C'est à la CSST que revient la responsabilité de vous offrir des compensations en cas de lésion professionnelle. L'article 123.16 de la L.N.T. vient d'ailleurs préciser que lorsque la CRT **estime probable** que le harcèlement psychologique a entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, elle attend la décision de la CSST avant d'ordonner le versement d'une indemnité pour le salaire perdu (point 2 de l'article 123.15 LNT), des dommages et intérêts punitifs et moraux (point 4) ou le financement du soutien psychologique dont vous avez besoin (point 6) **pour toute période** pour laquelle elle juge que vous avez probablement été victime d'une telle lésion.

Si vous n'avez pas fait de réclamation à la CSST, la CRT ne décidera pas à sa place s'il s'agit ou non d'une lésion professionnelle : la CRT ne pourra alors se prononcer que sur les points 1, 3, 5 ou 7 de l'article 123.15 (LNT) et vous perdrez donc le droit aux indemnités prévues aux points 2, 4 et 6 **pour la période pour laquelle elle estime probable qu'il y a eu lésion professionnelle**. Pour les autres périodes, la CRT conserve toutefois tous les pouvoirs prévus à l'article 123.15 LNT.

**Attention!** Il est important d'inclure dans vos demandes de réparation à la Commission des relations du travail (CRT) celles qui ne concernent pas les points 2, 4 et 6 de l'article 123.15. De cette façon, si la CRT estime probable que vous avez été victime d'une lésion professionnelle pendant toute la période où vous ne receviez aucun salaire, ou si la CSST accepte votre réclamation pour toute cette période, la CRT pourra quand même ordonner ces autres réparations si vous les avez incluses dans vos demandes. Par contre, si vos demandes ne concernent que les points 2, 4 et 6 de l'article 123.15, votre plainte sera alors rejetée puisqu'elle deviendra sans objet.

### La CSST (ou la CLP) évalue que le harcèlement n'a pas causé de lésion professionnelle

Si, par contre, vous faites une réclamation à la CSST et que celle-ci (ou la Commission des lésions professionnelles (CLP)) évalue que **vous n'avez pas souffert d'une lésion professionnelle**, la CRT retrouvera tous ses pouvoirs. On ne sait pas encore si la CRT va exiger que vous alliez jusqu'au bout du processus si votre plainte est d'abord refusée par la CSST, c'est-à-dire si vous devrez contester la décision de la CSST et vous rendre à la CLP. Prenez note que la CRT n'ordonne habituellement pas le remboursement du salaire perdu pour les périodes pendant lesquelles vous étiez incapable de travailler. Toutefois, elle pourrait le faire si vous réussissez à démontrer que cette incapacité était due au harcèlement. Cela peut paraître absurde, mais les critères utilisés par la CSST ou la CLP pour déterminer s'il s'agit d'une lésion professionnelle ne sont pas les mêmes que ceux utilisés par la CRT pour décider si vous avez été victime de harcèlement psychologique.

### La CSST (ou la CLP) évalue que le harcèlement a causé une lésion professionnelle

Si vous faites une réclamation à la CSST et que celle-ci (ou la CLP) évalue que votre maladie était liée au travail et que **vous avez souffert d'une lésion professionnelle** durant une certaine période, c'est la CSST qui vous versera des indemnités de remplacement du revenu **pour cette période** (point 2 de l'article 123.15). Elle pourra aussi payer les frais de soutien psychologique (point 6), mais elle ne paiera pas de dommages et intérêts punitifs ou moraux (point 4). La CRT pourra ordonner, pour la période pendant laquelle vous avez souffert d'une lésion professionnelle, les réparations prévues aux points 1, 3, 5 et 7 de l'article 123.15. De plus, pour toutes les **périodes au cours desquelles vous ne souffrez pas**

d'une lésion professionnelle, la CRT pourra ordonner le versement d'un montant d'argent pour salaire perdu (point 2), dommages et intérêts punitifs et moraux (point 4) ou soutien psychologique (point 6).

Vous devriez donc en parler à la personne qui vous harcèle pour lui demander qu'elle cesse son comportement harcelant. Dans certains cas, cela peut faire cesser le comportement reproché. Vous

**Un exemple :** Francine subit du harcèlement de la part de son employeur pendant plusieurs mois et finit par tomber malade. Elle va voir son médecin qui lui écrit un billet médical pour qu'elle prenne un congé de maladie. Comme ses efforts pour faire cesser le harcèlement n'ont donné aucun résultat, elle décide de déposer une plainte à la CNT. Sa plainte est jugée recevable, mais la médiation échoue et son dossier est remis à un enquêteur de la CNT. Elle dépose également une réclamation à la CSST puisqu'elle est tombée malade à cause du harcèlement subi au travail.

Francine entreprend une psychothérapie pour l'aider à surmonter cette épreuve qui a fortement atteint, entre autres, son estime personnelle. Six mois après le dépôt de sa plainte à la CNT, elle se sent mieux et retourne voir son médecin. Il lui remet un papier qui la déclare apte à travailler, mais qui indique également qu'elle ne peut retourner travailler pour cet employeur sans risquer une atteinte à sa santé. Trois mois plus tard, elle reçoit la réponse de la CNT qui juge que sa plainte est fondée. Elle vient justement de trouver un autre emploi, mais c'est un emploi temporaire.

La plainte est finalement entendue à la CRT, car il n'y a pas eu d'entente hors cour. Entre temps, Francine a eu la réponse de la CSST : sa réclamation est refusée. Elle porte cette décision en appel à la CLP.

Après avoir entendu sa cause, la CRT rend la décision suivante :

- elle ACCUEILLE la plainte relative au harcèlement;
- elle DÉCIDE qu'il n'y a pas lieu de réintégrer Francine dans son emploi (point 1 de l'article 123.15);
- elle RÉSERVE sa décision sur le versement du salaire perdu (point 2), de dommages et intérêts punitifs ou moraux (point 4) et des frais de psychothérapie (point 6) pour la période où elle était inapte à travailler, en attendant la décision de la CSST;
- elle ORDONNE le versement du salaire perdu entre le moment où elle était apte à occuper un emploi et le moment du jugement, moins le salaire qu'elle a gagné dans son emploi temporaire (point 2);
- elle ORDONNE le versement d'une indemnité pour la perte de son emploi permanent (point 5);
- elle ORDONNE aussi de retirer de son dossier d'employée les critiques non justifiées qui y apparaissent et qui lui ont causé du tort pour sa demande d'assurance-emploi (point 7).

Par la suite, si la CLP donne raison à Francine, elle pourra bénéficier des indemnités de la CSST pour la période où elle était incapable de travailler, ainsi que du remboursement de ses frais de psychothérapie.

Si, par contre, la CLP maintient la décision de la CSST et ne considère pas qu'il y a eu lésion professionnelle, Francine pourra retourner devant la CRT pour obtenir le remboursement du salaire perdu (si elle a réussi à convaincre la CRT que son incapacité à travailler était due au harcèlement qu'elle a subi), le versement de dommages et intérêts punitifs et moraux et le remboursement de ses frais de psychothérapie.

## E) Conseils pratiques

Voici quelques conseils qui peuvent vous être utiles si vous avez été victime de harcèlement. N'oubliez pas de consulter également les conseils pratiques du chapitre XIV!

**En premier lieu, réagissez au harcèlement.** Les situations de harcèlement se règlent très rarement par elles-mêmes. En l'absence de toute désapprobation, il y a en effet un risque élevé que la personne harcelante soit encouragée dans ses comportements et que ceux-ci s'aggravent. Plus tôt vous réagirez, meilleures seront vos chances de renverser la vapeur.

devriez le faire de façon brève et polie, en vous limitant à exprimer calmement mais clairement le fait que ces paroles ou gestes ne sont pas désirés et qu'ils vous semblent inappropriés dans les circonstances. Évitez toute menace, toute injure ou tout propos choc qui pourrait vous être reproché ou être interprété comme un manque de respect envers un supérieur, un manque de loyauté envers l'entreprise ou une exagération des faits.

Si le harcèlement continue, réagissez de nouveau, mais par écrit, en respectant les consignes ci-dessus, et conservez-en une copie. Si la personne qui vous harcèle n'est pas l'employeur, il serait alors temps

d'aviser ce dernier par écrit ou d'utiliser les mécanismes internes pour déposer une plainte. Essayez d'obtenir une preuve de l'envoi de votre lettre ou du dépôt de la plainte interne. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 2, si on peut prouver que le comportement est **non désiré**, on n'a plus à prouver qu'il est **hostile**. De plus, vous aurez besoin de prouver que vous avez avisé l'employeur, ou une personne qui le représente, de la situation de harcèlement. Notez que si vous ne l'avez pas fait avant de déposer une plainte à la Commission des normes du travail, mais que le harcèlement a continué après le dépôt de la plainte, l'employeur ne pourra pas dire qu'il n'était pas au courant.

**Le fait de réagir au harcèlement peut également vous aider à obtenir des prestations d'assurance-emploi**, si vous devez quitter votre emploi à cause de harcèlement psychologique. Vous devrez en effet démontrer que vous avez fait tout ce que vous pouviez faire pour régler la situation : en en parlant à votre supérieur immédiat, puis en remontant dans la hiérarchie de l'entreprise si la situation perdure, en utilisant les mécanismes internes et finalement, en cherchant un emploi avant de partir (voir aussi « La démission forcée » dans la section 9.1). Faire valoir ses droits est également très important et il faut pour cela exercer ses recours auprès de la CNT ou de la CSST et joindre une copie de sa plainte ou de sa réclamation à la demande d'assurance-emploi. Informez-vous auprès d'un groupe d'appui spécialisé (voir « Les ressources »).

**Si vous décidez d'enregistrer les propos de la personne qui vous harcèle**, sachez que vous ne pouvez enregistrer que les conversations **auxquelles vous participez**. Aussi, il vaut mieux être très discret et ne pas vous faire prendre. Surtout, ne faites pas écouter ces enregistrements à d'autres personnes que celle qui est responsable de l'enquête ou celle qui vous représente.

**Trouvez du soutien**. Ce soutien peut venir de la famille, de l'entourage, de collègues de travail ou de ressources professionnelles, comme des psychologues ou des travailleuses sociales et travailleurs sociaux, par exemple. Parler de ce que vous vivez peut vous libérer de certaines tensions ou frustrations et être d'un grand réconfort. De plus, cela peut vous permettre de vérifier la justesse de vos perceptions et de trouver des solutions que vous n'auriez pas envisagées. Si vous en parlez à des collègues, évitez toutefois de tenir des propos qui pourraient être perçus comme une atteinte à la réputation de la personne qui vous harcèle.

**Vérifiez si des collègues de travail sont également victimes de harcèlement**. C'est fréquemment le cas. Prenez en note leurs noms et leurs coordonnées. Voyez si ces personnes sont prêtes à porter plainte et à agir pour que les choses changent. Prouver que la personne qui harcèle se comporte de la même manière envers quelqu'un d'autre peut être utile, surtout s'il n'y a pas de témoins. Toutefois, si tout le monde est harcelé par la même personne, la CRT risque de juger qu'il s'agit plutôt de relations de travail difficiles que de harcèlement psychologique, qui cible généralement une personne en particulier.

**Évitez de démissionner**. En effet, si vous le faites, vous risquez de perdre certains droits et recours prévus dans la LNT. Vous pourriez aussi perdre votre droit à des prestations d'assurance-emploi (assurance-chômage). Rien ne vous empêche toutefois de chercher un emploi ailleurs (n'oubliez pas que vous devez mitiger vos dommages) et de démissionner si vous en trouvez un. La plainte continuera d'être traitée mais le montant du salaire perdu que vous pourrez récupérer tiendra compte du salaire gagné avec le nouvel emploi. Toutefois, si vous avez déposé une réclamation à la CSST, informez-vous d'abord de l'impact d'une démission.

**Si le harcèlement psychologique vous rend malade**, consultez un médecin et prenez un congé de maladie plutôt que de démissionner. Faites également une réclamation à la CSST même si vous ne savez pas si elle sera acceptée et conservez votre plainte à la CNT.

**Si vous devez démissionner parce que vous n'en pouvez plus**, écrivez une lettre à l'employeur expliquant que le harcèlement psychologique dont vous êtes victime vous force à démissionner (voir la section 9.1, « La démission »).

Dans tous les cas, il vaudrait mieux vous **informer sur vos droits** avant de remettre votre démission. Si vous pensez démissionner, contactez rapidement Au bas de l'échelle et un groupe d'appui en matière d'assurance-chômage.

## 10.7 Le traitement des plaintes relatives à une pratique interdite, à un congédiement injuste ou au harcèlement psychologique par la CNT

Les procédures de traitement d'une plainte relative à une pratique interdite sont presque identiques à celles d'une plainte relative à un congédiement fait sans cause juste et suffisante (dit injuste). Le traitement d'une plainte relative au harcèlement s'en rapproche aussi, mais il comporte une étape supplémentaire : l'enquête. Nous vous les présentons donc dans la même section, en débutant par un court résumé des étapes pour ensuite vous exposer chacune d'entre elles de façon plus détaillée.

### Court résumé des étapes du traitement des plaintes

Si votre plainte est jugée **recevable**, la Commission des normes du travail (CNT) vous en avise et elle informe l'employeur qu'une plainte a été déposée contre lui. La CNT vous offrira alors un service de médiation. Dans environ 65 % des cas, les parties qui participent à la médiation arrivent à une entente à cette étape.

Si vous ou votre employeur refusez la médiation ou si la médiation échoue, la CNT transmet immédiatement votre plainte à la Commission des relations du travail (CRT) où votre cause sera entendue.

Dans le cas des plaintes relatives au harcèlement psychologique, la CNT fait une enquête après la médiation pour s'assurer du bien-fondé de la plainte. Si votre plainte est jugée fondée, la CNT la transmet à la CRT.

Normalement, vous bénéficierez alors des services gratuits d'une avocate ou d'un avocat de la Direction générale des affaires juridiques de la CNT pour vous représenter auprès de la CRT jusqu'à la fin des procédures.

La Commission des relations du travail (CRT) offre également une médiation, appelée « conciliation prédécisionnelle », qui a lieu quelque temps avant l'audience à la CRT. Cette conciliation se déroule en présence de l'avocate ou de l'avocat de la CNT. Si cette deuxième médiation échoue, il y aura audience devant une ou un commissaire qui entendra votre version des faits et celle de l'employeur. Notez qu'une entente peut survenir n'importe quand avant que la décision de la CRT soit rendue... et même après!

Cette audience est parfois précédée d'une « conférence préparatoire » si la ou le commissaire qui entendra votre cause le juge utile et si les circonstances le permettent.

Après l'audience, vous recevrez la décision de la CRT par la poste. Consultez les sections suivantes pour en savoir plus sur la médiation à la CNT et sur l'audience devant la CRT.

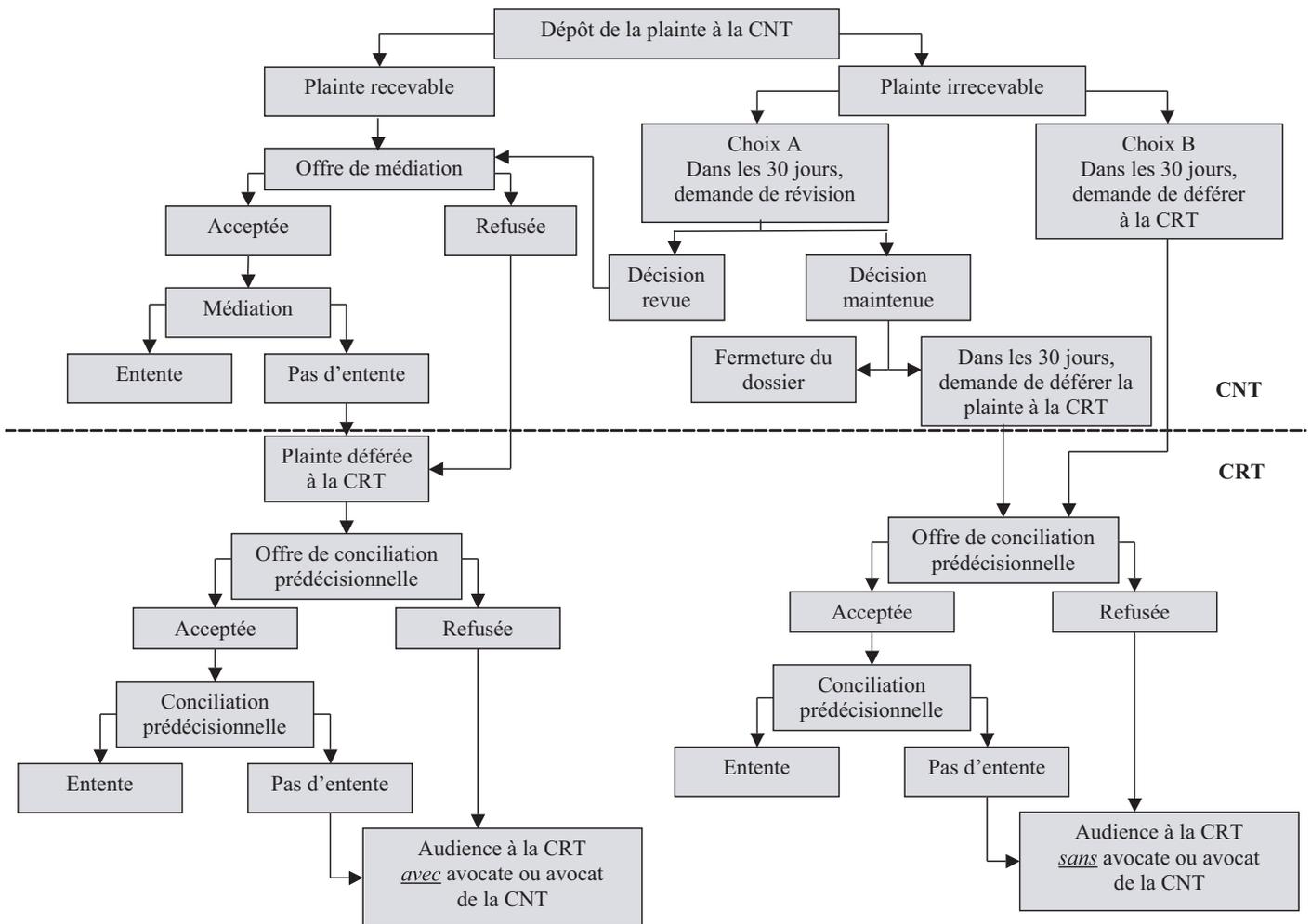
### Les étapes du traitement des plaintes en détail

Explorons maintenant en détail chacune des étapes du traitement des plaintes relatives à une pratique interdite, à un congédiement sans cause juste et suffisante et au harcèlement psychologique.

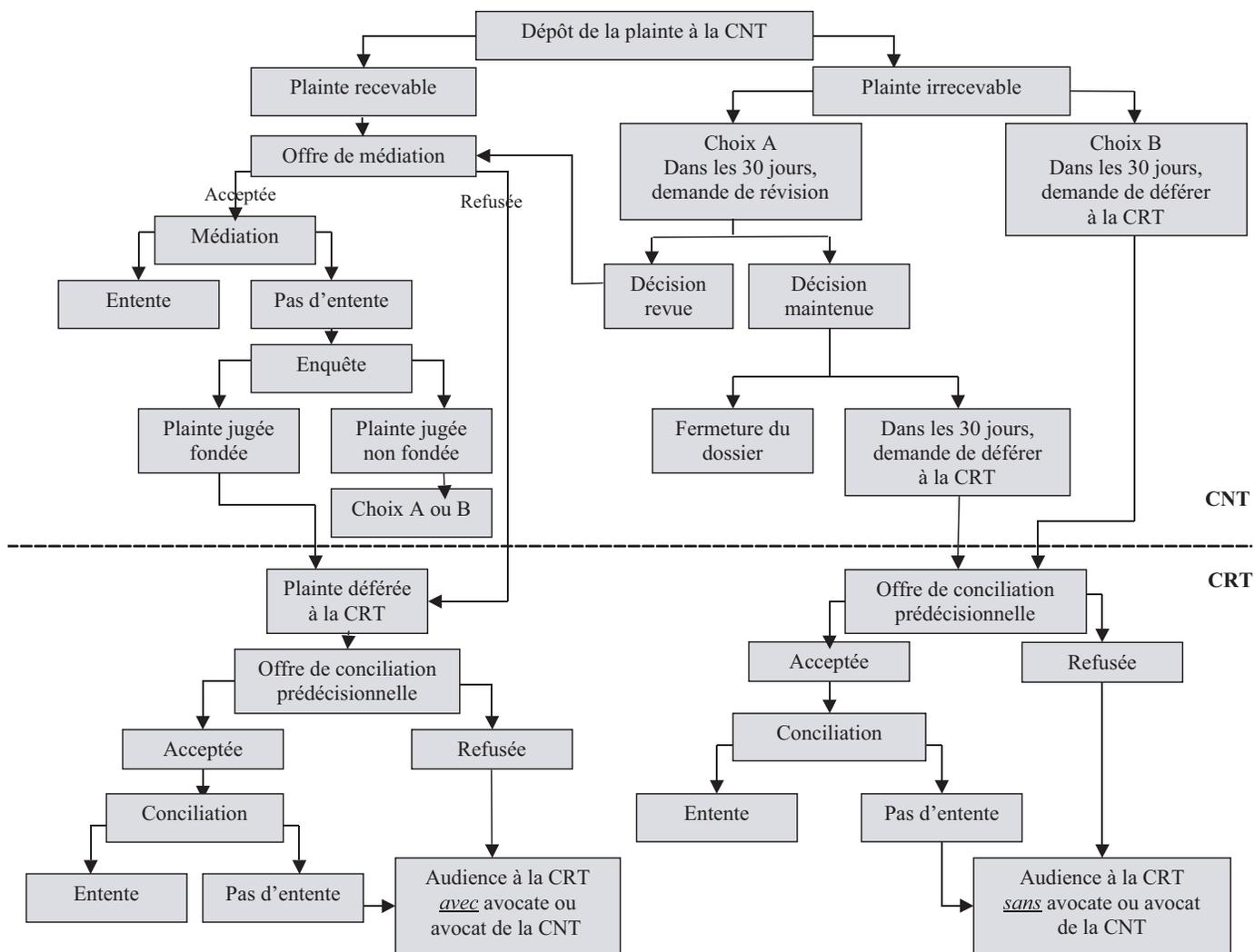
Pour vous aider à bien comprendre le cheminement de chacune de vos plaintes, référez-vous à ces deux tableaux illustrant les différentes étapes du traitement des plaintes.

**Tableau 9**

**LE TRAITEMENT D'UNE PLAINE RELATIVE À UNE PRATIQUE INTERDITE (ART. 122 LNT)  
OU À UN CONGÉDIEMENT INJUSTE (ART. 124 LNT)**



**Tableau 10**  
**LE TRAITEMENT D'UNE PLAINE RELATIVE AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**



## A) Le dépôt des plaintes

### Le délai pour porter plainte

Vous avez **45 jours** de calendrier depuis le moment de votre congédiement injuste ou de la pratique interdite pour déposer une plainte à la Commission des normes du travail (art. 123 et 124). Dans le cas d'une mise à la retraite forcée, vous avez 90 jours pour porter plainte (art. 122.1). La plainte relative à une conduite de harcèlement doit elle aussi être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite (art. 123.7). Pour en savoir plus sur le dépôt de la plainte, consultez la section 10.1.

C'est la date de mise à la poste qui compte et non la date de la réception de la lettre par la CNT. Le jour qui marque le point de départ n'est pas compté dans le calcul du délai, mais celui de l'échéance l'est. Si le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche, un jour férié, le 2 janvier ou le 26 décembre, vous avez jusqu'au jour suivant pour déposer votre plainte (art. 151.1 à 151.3 *Code du travail*). Conservez une copie de votre plainte et une preuve de l'envoi.

Dans le cas d'une plainte de harcèlement, une certaine vigilance s'impose à l'égard du délai de 90 jours. Sachez que l'utilisation des mécanismes de règlement internes prévus dans l'entreprise, qui peuvent donner de bons résultats, ne vous empêche pas de déposer une plainte à la CNT. Si vous décidez de n'utiliser en premier lieu que la procédure interne de l'entreprise, assurez-vous que cela n'aura pas pour conséquence de vous faire perdre le recours prévu à la *Loi sur les normes du travail* pour la simple raison que le délai de 90 jours est dépassé.

Dans les cas d'une pratique interdite ou d'un congédiement injuste, le délai mentionné se calcule en principe à partir du jour où la mesure **entre en vigueur**. Par exemple, dans le cas d'un congédiement, le délai commence à courir le jour où vous cessez de travailler, et non celui où l'employeur vous a dit qu'il vous congédiait ou la dernière journée payée par l'employeur en guise de préavis. Dans le cas d'un congédiement déguisé, le délai se calcule à partir du moment où vous pouvez raisonnablement conclure, compte tenu des faits, qu'une mesure est exercée contre vous (ex. : changements importants dans vos conditions de travail) **ou** à partir du moment où vous avez réalisé qu'il s'agissait d'un congédiement plutôt que d'un licenciement ou d'une mise à pied (voir la section 9.3, « La mise à pied, le licenciement et le congédiement »).

**Un exemple :** Fatima est commis-comptable. Elle tombe gravement malade et s'absente du travail à partir du 15 septembre. Le 20 novembre, alors qu'elle est encore absente pour maladie, son employeur lui annonce que son poste est aboli. Le 12 décembre, elle appelle une ancienne collègue de travail pour lui dire qu'elle est complètement rétablie et qu'elle se cherche un nouvel emploi. Elle apprend alors que son poste existe toujours et que quelqu'un d'autre l'occupe. Le délai de 45 jours compte donc à partir du 12 décembre et elle aura jusqu'au 26 janvier suivant pour déposer sa plainte.

En cas de doute, agissez aussi rapidement que possible. Le délai peut être prolongé exceptionnellement pour les personnes qui étaient dans l'impossibilité d'agir plus tôt.

Si vous êtes hors délai, vous pourriez peut-être déposer une réclamation devant les tribunaux de droit commun si ce que vous réclamez était prévu dans votre contrat de travail, que ce dernier soit écrit ou verbal (voir le chapitre II, « Le *Code civil du Québec* et le travail ») car les délais y sont plus longs. Vous ne pourrez cependant pas obtenir la réintégration en emploi.

### L'exposé des faits

Vous pouvez utiliser le formulaire intitulé « Exposé des faits » fourni par la CNT, en plus du formulaire de plainte, pour raconter ce qui s'est passé. Contrairement à celui-ci, cet exposé ne sera pas envoyé à l'employeur.

Nous vous conseillons de rédiger l'exposé des faits par ordre chronologique, dans un style télégraphique pour en réduire la longueur. Faites-le de la façon la plus complète et la plus rapide possible. Si votre exposé est long, présentez un résumé des faits, toujours par ordre chronologique.

L'exposé des faits devrait notamment indiquer :

- les dates des événements. Si vous ne vous souvenez plus de la date exacte, donnez une indication la plus précise possible, surtout en ce qui concerne les dernières manifestations de harcèlement, de représailles ou de congédiement déguisé;
- une brève description de ces événements (les paroles échangées, le ton, les gestes, etc.);

- par qui et où les paroles ou les gestes ont été posés et qui était présent. Indiquez les titres des personnes. Si vous ne vous souvenez plus du nom complet, indiquez ce que vous savez;
- depuis quand le problème dure et quelle en est la fréquence;
- votre réaction à ces événements et les effets qu'ils ont eu sur vous, surtout en ce qui concerne le harcèlement;
- quelles démarches vous avez faites auprès de l'employeur, ou d'une des personnes qui le représentent, et les résultats obtenus.

De plus, dans le cas du harcèlement, l'exposé des faits devrait permettre de faire des liens avec les quatre éléments de la définition du harcèlement présentés dans la sous-section 10.6 A), « Les situations donnant droit au recours ».

## Les témoins

Vous pourriez demander à vos témoins de rédiger leur témoignage et de le signer. Vous éviterez ainsi de mauvaises surprises et il leur sera plus difficile de changer leur version sous la pression de l'employeur ou de la personne qui harcèle. Vous devrez cependant prendre quelques précautions :

- Ne dictez surtout pas ce que vous voulez que votre témoin écrive. Le témoin doit écrire son témoignage dans ses propres mots. Un témoin influencé perd de sa crédibilité.
- **Ne transmettez surtout pas ces témoignages et le nom de vos témoins à la CSST. L'employeur pourra alors en prendre connaissance puisque la CSST lui remettra les documents que vous lui aurez remis.**
- Ces témoignages et le nom des témoins doivent rester confidentiels jusqu'à l'audience devant la Commission des relations du travail (CRT) et les témoignages écrits ne doivent pas être montrés à d'autres personnes que celles pour qui le témoin vous a donné la permission de le faire (surtout pas à l'employeur ou à la personne qui harcèle). N'oubliez pas de dire à vos témoins de rester discrets eux aussi.

Sachez que si vous n'avez pas de témoins, cela ne veut pas dire que vous ne pourrez pas prouver ce qui s'est passé. Des faits précis et datés peuvent suffire à convaincre que ce que vous dites est vrai, surtout si l'employeur ou la personne qui a exercé la conduite illégale envers vous présente un témoignage hésitant, contradictoire ou peu crédible.

## B) La recevabilité de la plainte

Lors du dépôt d'une plainte, la Commission des normes du travail (CNT) vérifie d'abord si elle est recevable. À cette étape, cette décision ne concerne pas le bien-fondé de la plainte qui relève plutôt de la personne en charge de l'enquête dans les cas de harcèlement ou de la Commission des relations du travail (CRT) dans les cas de pratique interdite ou de congédiement injuste. Pour vérifier la recevabilité de votre plainte, la CNT s'assure, par exemple, que vous avez un statut de salarié selon la *Loi sur les normes du travail* (LNT), que vous respectez les délais pour porter plainte ou, dans le cas d'une plainte relative à un congédiement injuste, que vous avez bien deux ans de service continu. Dans les cas de harcèlement, elle vérifie rapidement si les quatre éléments de la définition du harcèlement psychologique semblent être présents (voir 10.6 A), « Les situations donnant droit au recours »).

Si votre plainte a été déposée par écrit et qu'elle est jugée irrecevable, vous recevrez un avis écrit de la CNT qui expliquera sa décision. Vous avez alors deux possibilités (voir les tableaux 9 et 10 sur le traitement des plaintes).

Vous pouvez demander par **écrit** au directeur général des affaires juridiques de réviser cette décision, en mentionnant les raisons pour lesquelles vous la contestez (**possibilité A**). Dans certains cas plus complexes, de harcèlement psychologique ou de congédiement déguisé par exemple, il serait sage de demander l'aide d'une avocate ou d'un avocat pour rédiger votre demande. Gardez-en une copie et transmettez l'original par courrier recommandé, en conservant précieusement la preuve de l'envoi. Cette demande de révision doit être faite dans les **30 jours** de la réception de la décision. Ce délai n'est pas inscrit dans la loi, n'hésitez donc pas à faire votre demande même si vous le dépassez un peu. La CNT aura ensuite 30 jours pour rendre sa décision. Si la CNT maintient sa décision de ne pas donner suite à votre plainte et si les explications données pour justifier sa décision ne vous satisfont pas, vous pouvez vous adresser au Protecteur du citoyen. Cet organisme peut enquêter afin de déterminer si votre dossier a été traité de façon conforme (voir le chapitre XIII, « En cas de problème avec un ministère ou un organisme gouvernemental »).

Vous pouvez plutôt demander à la CNT de déférer (transférer) votre plainte à la CRT (**possibilité B**). Vous avez **30 jours** pour le faire à partir de la réception de la décision. Vous ne pourrez toutefois

pas bénéficier des services gratuits d'une avocate ou d'un avocat de la CNT. Vous devrez alors vous représenter vous-même ou utiliser, à vos frais, les services d'une avocate ou d'un avocat.

Si vous ne pouvez pas déposer une plainte à la CNT parce que vous avez dépassé le délai ou parce que vous n'avez pas deux ans de service continu pour contester un congédiement injuste par exemple, vous avez d'autres recours. En effet, vous pouvez poursuivre votre employeur devant **les tribunaux de droit commun** ou devant la **Division des petites créances** pour obtenir des dommages moraux ou un délai-congé raisonnable, ou d'autres dommages et intérêts, mais vous ne pourrez pas faire cesser le harcèlement ni obtenir votre réintégration (voir le chapitre II, « Le Code civil du Québec et le travail »).

### L'obligation de mitiger ses dommages

Même si votre employeur a agi de façon illicite à votre endroit, vous avez dans tous les cas **l'obligation de mitiger (réduire) vos dommages** en entreprenant rapidement, suite au geste de votre employeur, des démarches de recherche d'emploi. **Conservez des preuves de vos démarches** (notes personnelles détaillées, liste des employeurs contactés, réponses reçues de ces employeurs, rappels effectués auprès des employeurs qui n'ont pas répondu à vos demandes d'emploi, coupures de journaux contenant les offres d'emploi consultées, liste des cours suivis s'il y a lieu, etc.), car les juges évalueront les efforts que vous avez fournis pour réduire les dommages causés par le congédiement. Trois à cinq démarches par semaine sont généralement jugées suffisantes.

Lorsqu'une personne perd son emploi, elle n'est pas tenue d'accepter n'importe quel emploi qui ne correspondrait pas à ses qualifications ou qui impliquerait une baisse drastique de salaire, mais elle doit fournir de sérieux efforts pour trouver un emploi comparable. Si vos efforts sont jugés insatisfaisants, le tribunal pourra considérer à la baisse la compensation monétaire qui vous sera attribuée.

## C) La médiation à la CNT

### Le service de médiation

Le service de médiation de la Commission des normes du travail (CNT) est **gratuit** et a pour but de tenter de rapprocher l'employeur et la personne

salariée, de façon à ce qu'ils en viennent à une entente mutuellement satisfaisante. L'objectif n'est donc pas d'identifier qui a tort et qui a raison, mais bien d'en arriver à une entente à l'amiable. Vous avez droit à la représentation par avocat à l'étape de la médiation, mais à vos frais (voir le chapitre XV, « Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat »).

La médiation est un processus **libre et volontaire**. Elle ne peut avoir lieu que si les deux parties, c'est-à-dire l'employeur et la personne salariée, acceptent d'y participer. De plus, aucune des parties ne peut être forcée d'accepter une proposition d'entente présentée en cours de médiation, ni être pénalisée de quelque façon que ce soit s'il n'y a pas d'entente. La médiation est également **confidentielle**. Ce qui y est dit ou écrit ne peut être utilisé en audience, sauf le fait qu'il y a eu une entente.

Il est généralement avantageux de participer au processus de médiation offert par la CNT.

- **La médiation est sans obligation.** Vous pouvez y mettre fin à tout moment si, par exemple, les offres de votre employeur ne vous semblent pas sérieuses ou que le climat s'envenime. Personne ne peut vous obliger à accepter une offre qui ne vous satisfait pas.
- **La médiation peut vous permettre de dépasser les cadres légaux.** Vous pourriez obtenir une entente qui inclut un type de dédommagement non prévu par la loi.
- **La médiation peut vous permettre de mieux préparer l'audition de votre cause.** Les discussions qui auront lieu à l'occasion de la médiation peuvent vous permettre de connaître la stratégie de votre employeur et les reproches qu'il formule à votre égard.
- **La médiation peut mener à un règlement rapidement.** L'employeur pourrait vraiment vouloir s'entendre avec vous ou « acheter la paix »! Vous éviteriez alors les délais et autres tracasseries qui vont de pair avec toute démarche légale.

Si vous avez déposé plus d'une plainte, l'ensemble de ces plaintes sera traité en médiation.

En principe, la séance de médiation se déroule au bureau de la CNT, généralement dans les deux ou trois mois qui suivent le dépôt de votre ou vos plaintes. La médiation dure généralement entre 45 minutes et trois heures, mais elle peut aller jusqu'à cinq heures dans les cas de harcèlement. La

personne salariée qui a déposé une plainte relative au harcèlement et dont le lien d'emploi n'est pas rompu est réputée au travail durant les séances de médiation, ce qui veut dire qu'elle est alors rémunérée.

## Le rôle de la personne responsable de la médiation

La personne responsable de la médiation est tenue d'agir en toute **neutralité, impartialité** et **confidentialité**. Elle n'est pas nommée pour faire enquête ni pour défendre vos droits auprès de l'employeur. Elle ne doit pas se prononcer sur la qualité de votre dossier, ni faire pression sur vous pour que vous acceptiez une entente. De même, elle ne peut généralement pas divulguer ou être contrainte de dévoiler les informations qui ont été échangées durant la médiation. Son rôle, tel que décrit dans le dépliant « Règles d'éthique » de la CNT dont vous devriez recevoir une copie, se limite principalement à :

- veiller à ce que chaque partie soit informée des buts, des conditions et des limites de la médiation;
- déterminer les besoins des parties, explorer les solutions possibles, trouver des points d'entente; et
- aider à élaborer une entente, sur la base d'un consentement libre et éclairé, en s'assurant, entre autres, que le contenu de l'entente et ses conséquences sont très bien compris des deux parties et qu'ils correspondent exactement à leur volonté.

La personne responsable de la médiation peut donc informer les parties de leurs droits et obligations légales et doit s'assurer que chaque partie connaisse et comprenne les enjeux des options discutées ou de l'entente. Elle veille également à maintenir un équilibre dans les négociations et à empêcher les injustices, l'intimidation et la manipulation et à ce que chaque partie ait l'occasion de s'exprimer et de faire valoir ses préoccupations. Ce faisant, elle peut interrompre ou suspendre la médiation si celle-ci peut causer du tort à une des parties, ou si les parties ne montrent pas un intérêt suffisant envers le processus.

En cas d'insatisfaction, ou si vous voulez exprimer des commentaires sur la qualité des services de la CNT, vous pourriez faire valoir vos doléances en communiquant avec son Service de la qualité (voir « Les ressources »).

## La préparation de la médiation

Si vous acceptez de participer au processus de médiation, il est très important de vous y préparer à l'avance!

En premier lieu, il pourrait être utile de consulter une avocate ou un avocat pour obtenir un avis juridique sur votre dossier (voir le chapitre XV, « Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat »). Un tel avis pourrait vous informer adéquatement sur la possibilité d'obtenir une réintégration en emploi ou sur le montant d'indemnités de départ ou de dommages que vous pourriez recevoir. En effet, si vos chances de gagner sont bonnes, vos exigences pourront être plus élevées en médiation!

Faites la liste des dommages que vous avez subis (par exemple, perte de salaire, de bonis, de journées de maladie monnayables, d'une allocation de voiture, d'une couverture d'assurance, des avantages d'un régime de retraite ou de rente, etc.) et des frais que vous avez dû déboursier (par exemple, frais de déplacement, de consultation juridique, de recherche d'emploi, de reclassement, frais médicaux non couverts par un régime d'assurance, frais thérapeutiques, etc.). Calculez-en la valeur.

N'oubliez pas de tenir compte des autres recours qui sont peut-être à votre disposition en vertu d'autres lois (*Charte des droits et libertés de la personne, Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, etc.*). N'oubliez pas non plus que toutes les autres sommes pour lesquelles vous avez déposé une plainte pécuniaire (salaire ou paye de vacances impayés, avis de cessation d'emploi, etc.) doivent être calculées indépendamment de votre indemnité de départ.

Il importe aussi de bien identifier vos besoins et vos intérêts. Posez-vous notamment les questions suivantes : Quelles sont mes chances de me trouver un emploi comparable? À quel salaire? En combien de temps? Est-ce que je voudrais retourner travailler chez cet employeur? Si oui, à quelles conditions? Quelle somme d'argent serait appropriée à titre d'indemnité de départ si je décide de ne pas réintégrer mon emploi? Qu'est-ce qui serait un montant acceptable pour compenser les dommages subis?

Pendant que votre mémoire est encore fraîche, préparez également un court résumé, préférablement par ordre chronologique, de votre

situation et des raisons pour lesquelles vous avez déposé votre plainte. Il pourra vous servir lors de la médiation ou, plus tard, lors de l'audience, à vous remémorer clairement les éléments les plus importants de votre cas. Ne le remettez toutefois pas à la médiatrice ou au médiateur ni à votre employeur!

Pour vous préparer plus à fond, vous devriez assister à une rencontre d'information sur la médiation donnée gratuitement par Au bas de l'échelle. Des documents additionnels, qui vous aideront à vous préparer pour la médiation, vous seront remis. Appelez pour réserver votre place.

Une fois cette préparation et cette réflexion terminées, vous devriez avoir une bonne idée de ce qui serait un règlement satisfaisant pour vous. Vous devriez alors vous fixer un minimum en dessous duquel vous ne voulez pas négocier.

### Le déroulement de la médiation

Si vous et votre employeur avez accepté de participer au processus de médiation, la médiatrice ou le médiateur vous appellera pour vous convoquer à une rencontre dans les bureaux de la CNT.

Certaines médiatrices et certains médiateurs rencontrent séparément les parties avant la médiation afin de leur en expliquer les objectifs et de s'informer de leurs attentes et de leurs demandes.

Seront présents à la médiation :

- la médiatrice ou le médiateur nommé par la CNT;
- votre employeur et/ou ses représentants, possiblement accompagnés d'une avocate ou d'un avocat;
- vous-même, votre avocate ou votre avocat ou la personne qui vous accompagne, le cas échéant.

Au début de la rencontre, la médiatrice ou le médiateur explique son rôle et le déroulement de la médiation. Ensuite, chacune des parties expose, à tour de rôle, sa version des faits. Par la suite, en l'absence de l'employeur, vous exposerez vos demandes à la personne responsable de la médiation. Celle-ci invitera ensuite l'employeur à vous rejoindre et lui fera part, en votre présence, de vos demandes. S'ensuivra une période de négociation où votre employeur et vous essaierez de trouver un terrain d'entente. Il arrive fréquemment

que l'entente se finalise dans les jours qui suivent par l'entremise de la personne responsable de la médiation. S'il y a entente, cette personne aidera à en rédiger les termes et demandera aux deux parties de la signer.

Cela est le déroulement type d'une médiation, mais il peut y avoir des variantes. Par exemple, **si vous ne pouvez pas supporter l'idée de vous retrouver face à votre employeur** ou à la personne qui le représente, vous pourriez demander à l'avance une **médiation séparée**. C'est alors la médiatrice ou le médiateur qui fera le relais entre vous et votre employeur.

Même si vous n'avez pas retenu les services d'une avocate ou d'un avocat pour vous représenter lors de la médiation, sachez qu'**aucune loi n'empêche qu'une personne de confiance vous accompagne**. Toutefois, à moins qu'elle ne soit votre représentante légale (par exemple, votre avocate ou avocat, ou représentante ou représentant syndical), elle ne pourra pas intervenir. Quelle que soit la situation, nous vous conseillons tout de même de vous faire accompagner. Cette personne peut vous apporter un **soutien moral précieux**. De plus, elle peut prendre en note les propos ou les offres de votre employeur.

Votre employeur peut également demander d'être accompagné, lors de la médiation, par votre supérieur immédiat, par une personne du service des ressources humaines ou même par une avocate ou un avocat. Pour éviter les surprises ou les malentendus :

- vérifiez auprès de la médiatrice ou du médiateur si votre employeur entend être accompagné, et par qui;
- **avisez toujours à l'avance** qu'une personne vous accompagnera. Si vous ne le faites pas, sa présence pourrait être refusée.

La médiation doit se dérouler dans un climat respectueux. Cela est vrai pour vous, pour votre employeur et pour les personnes qui accompagnent. La médiation étant un processus volontaire, rien n'oblige les parties à accepter la présence des personnes qui accompagnent, ce qui laisse place à une négociation à ce sujet.

## Les stratégies en cours de médiation

Il n'existe évidemment pas de recette magique qui garantisse le succès d'une médiation, mais voici tout de même quelques conseils qui pourraient vous être fort utiles.

- **Au départ, demandez un peu plus que ce vous désirez obtenir.** En effet, il vaut mieux éviter de faire connaître trop vite l'offre ou le montant d'argent que vous désirez obtenir. Il sera très difficile d'amener l'autre partie à faire des concessions si elle a le sentiment que vous n'en faites pas!
- **Il est très important de ne pas renoncer pas à votre réintégration dès le départ.** Premièrement, annoncer que vous ne voulez pas réintégrer votre emploi pourrait avoir un impact négatif sur vos prestations de la CSST ou de l'assurance-emploi. Renseignez-vous auprès d'organismes spécialisés (voir « Les ressources »). Deuxièmement, la Commission des relations du travail (CRT) pourrait décider de vous accorder de moins grandes compensations si vous avez annoncé ne pas vouloir la réintégration : on pourrait, par exemple, vous priver du salaire perdu entre le moment de votre annonce et le moment où la CRT rendra sa décision. La troisième raison, mais non la moindre, est que cela vous enlèverait sans juste contrepartie l'un de vos meilleurs arguments de marchandage avec votre employeur.

Par exemple, dans le cas d'une plainte relative à une pratique interdite déposée suite à un congédiement, la CRT **n'a pas le pouvoir d'ordonner le versement d'une indemnité de départ** en remplacement de la réintégration. **Si vous ne voulez pas réintégrer votre emploi, il est donc très important de ne pas l'annoncer dès le départ.** Commencez par demander la réintégration avec tout le remboursement du salaire et des avantages perdus. Faites part de toutes les autres conditions qui sont, selon vous, nécessaires à votre réintégration (ancienneté à rétablir, excuses publiques, l'assurance d'un environnement non hostile et exempt de harcèlement, etc.) mais indiquez que vous considérerez toute offre sérieuse qui vous sera faite si la réintégration n'est pas possible à ces conditions. **Votre employeur préférera peut-être vous verser une indemnité de départ** plutôt que de vous réintégrer. Rappelons que la médiation permet de dépasser les cadres légaux et d'obtenir un règlement non prévu par la loi!

Dans le cas d'une plainte relative à un congédiement injuste, la négociation est plus facile car même si la réintégration est aussi la règle, la CRT a le pouvoir d'ordonner, dans ce cas-ci, le versement d'indemnités au lieu d'une réintégration en emploi.

- Si vous désirez un règlement monétaire, mais que l'offre de votre employeur vous semble insuffisante, vous pouvez simplement rejeter celle-ci, mais vous pouvez également répondre en faisant une **contre-offre pour un montant plus élevé que ce que vous désirez obtenir.** Ne vous laissez pas intimider par une offre trop basse de votre employeur en réduisant le montant que vous désirez obtenir. Il serait en effet surprenant que votre employeur vous offre immédiatement, sans tractations ni marchandage, le montant maximal qu'il est prêt à verser pour en arriver à une entente!
- Sachez que lorsqu'il y a rupture du lien d'emploi, votre employeur est **obligé de vous remettre un relevé d'emploi** (le document que vous remettez à l'assurance-emploi (assurance-chômage) au moment de faire une demande de prestations). Il ne peut donc pas « négocier » la remise de ce document. Si le motif de départ indiqué sur le relevé est erroné, d'autres moyens de contestation s'offrent à vous. Contactez un organisme spécialisé en assurance-emploi pour en savoir plus (voir « Les ressources »).
- **Résistez à la tentation d'argumenter avec votre employeur.** Ce serait prendre le risque de lui dévoiler vos meilleurs arguments et stratégies! Sauf pour ce qui est des choses clairement connues par votre employeur, vous devriez faire preuve de discrétion sur vos éléments de preuve ou vous en tenir à des faits connus de tous. Évitez donc de trop parler pour ne pas dévoiler toutes vos cartes. Il sera toujours temps d'utiliser vos meilleurs arguments et stratégies plus tard s'il devait y avoir une audience.
- **Contrôlez vos émotions!** Conservez une attitude polie, mais ferme, calme et confiante. En agissant ainsi, vous démontrez à l'employeur que vous êtes en mesure de fournir un témoignage solide et crédible lors d'une audience éventuelle à la CRT. Votre employeur pourra alors être incité à bonifier ses offres de règlement. La médiation est une première étape, une telle attitude pourrait en favoriser l'issue positive.



- **Tentez de savoir quelles raisons** ont motivé le ou les gestes de votre employeur. Plus vous en saurez sur les motifs et les reproches de votre employeur, meilleures seront vos chances d'y répondre en cas d'audition de votre cause devant la Commission des relations du travail (CRT) (« Pourquoi m'avez-vous congédié? », « Qu'est-ce que vous aviez à me reprocher? », « Est-ce que ce sont là vos seuls motifs? », etc.). Notez que dans le cas d'une plainte relative à un congédiement injuste, la Commission des normes du travail (CNT) peut exiger de l'employeur qu'il donne les motifs de votre congédiement par écrit.
- Quittez la médiation si vous vous rendez compte que l'employeur n'a pas l'intention de régler et qu'il vous fait des offres ridicules. Il n'est peut-être venu que pour vous soutirer de l'information utile à sa défense en audience.

### Les offres de règlement en cours de médiation

- Votre réputation est un bien précieux, surtout si vous êtes en recherche d'emploi. Vous pourriez donc demander que le règlement éventuel comporte une clause par laquelle votre employeur s'engage par écrit à vous remettre une **bonne lettre de recommandation** (vous pourriez proposer d'en écrire le contenu) et à ne pas contredire cette lettre en cas d'appels d'employeurs potentiels. Insistez sur le fait que cette demande ne lui coûte rien (voir la section 9.7, « Le certificat de travail et les références »).

- Si votre employeur vous parle de **réintégration**, assurez-vous qu'il ne s'agit pas d'une offre de réintégration « bidon »! Est-ce au poste que vous occupiez avant? Est-ce au même salaire? Aurez-vous les mêmes avantages, horaires et conditions de travail? Remboursera-t-il tout le salaire perdu depuis votre congédiement? Si votre employeur n'est pas prêt à prendre de tels engagements par écrit, méfiez-vous!
- Si vous acceptez un règlement monétaire plutôt qu'une réintégration en emploi, assurez-vous que la formulation du règlement n'aura pas pour effet de vous priver des prestations d'assurance-emploi ou des autres recours que vous exercez. Informez-vous auprès d'un bureau d'avocat ou d'organismes spécialisés. En outre, **assurez-vous que l'entente mentionne non pas que vous refusez la réintégration, mais bien que vous acceptez une compensation financière en échange de l'abandon de votre droit de retourner travailler dans votre poste.**
- Pour réduire l'impôt qui sera prélevé sur votre règlement monétaire et réduire le montant que vous aurez à rembourser à l'assurance-emploi ou à la sécurité du revenu, vous pourriez avoir avantage, une fois le montant total du règlement arrêté, à le **ventiler** (découper). Plutôt que d'inscrire dans l'entente un seul montant comprenant l'ensemble des sommes que l'employeur accepte de vous verser, vous pourriez distinguer la partie qui représente un **remboursement des dépenses encourues** (frais juridiques, frais liés à la recherche d'emploi, etc.), la partie qui représente une **indemnisation pour les dommages moraux subis** (anxiété, stress, etc.) et la partie qui représente une **indemnisation pour le salaire et les avantages perdus** (indemnité de départ, journées de maladie monnayables, etc.). Cette façon de faire ne coûte rien de plus à votre employeur (dites-le-lui!), mais elle nécessite son accord et doit être inscrite dans le texte du règlement.
- N'oubliez pas que si un règlement monétaire intervient, vous pourriez avoir à rembourser des **prestations d'assurance-emploi reçues ou de la sécurité du revenu**, le tout en fonction des sommes qui vous sont versées à titre de rémunération. Par contre, votre période de prestations d'assurance-emploi peut s'en trouver prolongée à votre avantage, si vous demeurez sans travail. Au besoin, renseignez-vous auprès d'un groupe d'appui en matière de chômage ou de sécurité du revenu (voir « Les ressources »). Vous pouvez également vous

informer auprès du bureau de Service Canada de votre région, section assurance-emploi ou, pour la sécurité du revenu, auprès de votre agente ou agent d'aide socio-économique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- L'employeur voudra probablement vous faire signer une **quittance finale**, c'est-à-dire une renonciation à tous vos recours en échange de son offre de règlement, que ce soit des recours exercés à la CNT ou en fonction d'une autre loi à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse par exemple, ou à la CSST, devant les tribunaux de droit commun, etc. Il serait alors judicieux de signer une **quittance mutuelle**, vous assurant ainsi de ne pas être l'objet de poursuites éventuelles de la part de l'employeur. Si, par contre, vous ne voulez pas renoncer à certains recours, vous devrez l'indiquer clairement à l'employeur pendant la négociation. Si vous arrivez à une entente à ce sujet, il faudra inscrire dans le règlement votre volonté de réserver vos droits sur ces recours.
- **Si possible, ne signez rien sur-le-champ! Prenez l'offre en note et exigez quelques jours de réflexion** afin de pouvoir vous renseigner sur sa valeur. Si on refuse de vous donner un temps de réflexion ou si on vous presse indûment de signer un document, méfiez-vous doublement! On essaie peut-être de vous amener à signer une entente à rabais. N'oubliez pas que vous n'avez aucune obligation d'en arriver à une entente. D'un autre côté, il peut arriver que l'employeur vous fasse une offre avantageuse qu'il retirerait s'il y pensait plus longtemps, d'où l'importance de bien vous préparer et d'obtenir un avis juridique **avant** la médiation.

**Attention!** Sachez que le fait d'accepter verbalement l'offre de l'employeur est suffisant pour conclure une entente. Une fois l'offre de règlement acceptée verbalement ou par écrit, vous ne pourrez plus changer d'avis. Il est donc très important, avant d'accepter une offre, de bien vous assurer que celle-ci rencontre suffisamment vos attentes!

### Si votre employeur ne respecte pas l'entente

Si vous avez conclu une entente avec votre employeur en médiation et qu'il ne la respecte pas, vous pouvez d'abord contacter votre médiatrice ou médiateur qui pourra intervenir auprès de l'employeur. Si l'employeur ne donne pas suite, une avocate ou un avocat de la CNT peut faire

homologuer l'entente par la Cour du Québec ou la Cour supérieure selon le montant : elle devient alors exécutoire. Les démarches pour forcer votre employeur à respecter l'entente sont alors les mêmes que si vous voulez forcer votre employeur à respecter une décision de la Commission des relations du travail (voir « Les démarches en cas de non-respect de la décision » dans la sous-section 10.8 C)).

Le délai pour contacter la médiatrice ou le médiateur ou pour faire homologuer l'entente varie en fonction du délai d'exécution prévu à l'entente. Par exemple, si l'entente prévoit que l'employeur s'engage à vous remettre une somme d'argent à une date précise et qu'il ne le fait pas, vous pouvez, après cette date, contacter la médiatrice ou le médiateur et, par la suite, faire homologuer l'entente. Vous avez alors un délai de trois ans pour faire respecter l'entente. Il est préférable toutefois **d'agir rapidement** dès que la date d'exécution n'a pas été rencontrée.

### D) L'enquête (dans les cas de harcèlement psychologique SEULEMENT)

Si la médiation est refusée ou si elle échoue et qu'il n'y a pas de règlement, la CNT fait alors une enquête. Celle-ci doit être effectuée avec diligence, c'est-à-dire avec empressement (art. 104 de la LNT). L'enquête vise à déterminer si, selon la LNT, il y a présence de harcèlement psychologique, et à examiner les moyens pris par l'employeur pour prévenir le harcèlement dans son entreprise et pour le faire cesser.

À cette fin, une enquêtrice ou un enquêteur de la Commission procède à des entrevues avec les personnes concernées par la plainte, c'est-à-dire celle qui a porté plainte, celle qui est présumée responsable du harcèlement, l'employeur, les témoins, etc.

Sachez qu'il est possible d'entreprendre une médiation en tout temps au cours de l'enquête de la CNT. Même si les parties l'ont refusée auparavant, elles peuvent changer d'idée et l'accepter plus tard. Si vous désirez une médiation, parlez-en à la personne chargée de l'enquête. L'enquête peut prendre de un à six mois, parfois plus.

### Le déroulement de l'enquête

La personne responsable de l'enquête vous appellera dans les jours qui suivent la réception de votre dossier. Elle en fera d'abord l'analyse et vous demandera peut-être de lui soumettre une version plus détaillée ou des documents supplémentaires.

Vous devriez lui remettre une copie de tous les documents qui appuient votre version des faits ou qui prouvent que vous avez avisé l'employeur ou une des personnes qui le représentent. Répondez rapidement à ses demandes d'information et informez-la aussitôt s'il y a des changements ou de nouveaux éléments, par écrit de préférence.

La personne en charge de l'enquête demandera à vous rencontrer. Cette rencontre, d'une durée de deux à trois heures, devrait lui permettre de recueillir votre version des faits et tous les renseignements ou documents nécessaires pour vérifier le bien-fondé de votre plainte et les démarches que vous avez faites pour aviser votre employeur ou une des personnes qui le représentent que vous avez été victime de harcèlement.

**Attention!** Il est très peu probable qu'une seconde rencontre ait lieu avec vous aux fins de l'enquête pour vous demander des précisions, d'où l'importance de bien se préparer pour la première rencontre. Assurez-vous que la personne responsable de l'enquête a reçu toute l'information nécessaire avant de mettre fin à la rencontre. N'oubliez pas d'expliquer l'effet qu'a eu sur vous chacun des événements ayant constitué du harcèlement. Si vous avez oublié de lui dire des choses importantes, rappelez-la le plus vite possible.

La personne responsable de l'enquête rencontrera ensuite votre employeur et des collègues de travail, y inclus la personne qui vous harcèle. Ces rencontres se font habituellement sur les lieux de travail. S'il est impossible de les rencontrer en personne, les entrevues pourront se faire par téléphone. La CNT ne rencontre pas nécessairement tous les témoins que vous ou votre employeur avez proposés. Toutes les rencontres avec les témoins sont confidentielles.

### Les conclusions de l'enquête

La CNT vous informera par écrit des conclusions de l'enquête (plainte fondée ou plainte non fondée). Cette information sera également transmise à l'employeur. Sachez toutefois que les informations recueillies lors de l'enquête sont confidentielles : ni vous, ni l'employeur, ni la Commission des relations du travail (CRT) n'a accès aux notes ou au rapport de la personne responsable de l'enquête.

Si la plainte est jugée **fondée** suite à l'enquête, c'est-à-dire si la personne responsable de l'enquête juge que vous avez effectivement été victime de

harcèlement psychologique, votre dossier est alors transféré à la CRT où une avocate ou un avocat de la CNT vous représentera gratuitement.

Si la CNT arrive à la conclusion que la plainte est **non fondée**, frivole, ou faite de mauvaise foi, elle refusera d'y donner suite. Si c'est le cas et que vous voulez tout de même poursuivre votre plainte, vous avez deux possibilités (voir le tableau 10 sur le traitement de la plainte relative au harcèlement psychologique).

La première consiste à faire une demande de révision par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la décision de la CNT (**possibilité A**). Profitez de cette révision pour ajouter de l'information ou des documents, s'il y a lieu. Comme pour la demande de révision pour la recevabilité de la plainte, il serait sage de consulter une avocate ou un avocat pour vous aider à la rédiger.

La CNT bénéficie alors à son tour de 30 jours pour donner une réponse. Si votre demande de révision est acceptée, l'enquête ne sera pas nécessairement refaite. Votre plainte sera transférée à la CRT et la CNT vous fournira une avocate ou un avocat gratuitement.

Si la CNT maintient sa décision de ne pas donner suite à votre plainte, vous pouvez demander à la CNT, par écrit et dans les 30 jours de la réception de la décision de la CNT, de déférer votre plainte à la CRT. Vous n'aurez alors pas droit à l'aide des services juridiques de la CNT.

La deuxième possibilité consiste à demander à la CNT de transférer votre plainte **à la CRT** dans un délai de 30 jours du refus de la plainte par la CNT sans faire de demande de révision (**possibilité B**). Encore là, vous n'aurez pas droit à l'aide de la CNT pour vous représenter à la CRT.

**Attention!** La décision de la CNT de ne pas donner suite à votre plainte relative au harcèlement n'affecte pas les autres plaintes que vous avez déposées auprès d'elle. Le traitement de ces autres plaintes suivra son cours normal.

## 10.8 Le traitement de votre plainte par la CRT

La Commission des relations du travail (CRT) est le tribunal spécialisé désigné pour entendre votre cause de congédiement injuste, de pratique interdite ou de harcèlement psychologique. Il faut bien distinguer son rôle de celui de la Commission des normes du travail (CNT). Comme nous l'avons vu, la CNT juge d'abord si la plainte est recevable. Elle vous offre ensuite une médiation. Dans les cas de harcèlement, elle fait également enquête pour déterminer si la plainte est fondée. La CRT n'est cependant pas liée par cette décision de la CNT et elle pourra rejeter votre plainte.

La CRT rendra une décision après avoir entendu la version des deux parties et des témoins lors d'une audience (audition). En principe, une avocate ou un avocat de la Commission des normes du travail (CNT) vous y représentera **gratuitement**.

**Attention!** Dans les cas de plaintes relatives à une pratique interdite ou à un congédiement injuste, il arrive que la CNT annonce à cette étape qu'elle **refuse de vous représenter**. Vous pouvez demander une révision de cette décision. Les mêmes procédures que pour la demande de révision suite à une plainte jugée irrecevable s'appliquent (voir la sous-section 10.7 B), « La recevabilité de la plainte ». Si aucune des démarches proposées ne porte fruit, vous pouvez décider, en dernier recours, de vous défendre vous-même ou de retenir à vos frais les services d'une avocate ou d'un avocat. N'oubliez pas alors de vérifier si vous êtes admissible à l'aide juridique! (Voir le chapitre XV, « Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat ».)

Il est à noter qu'un délai de plusieurs mois s'écoulera entre le dépôt de votre plainte et le jour de l'audience. L'avocate ou l'avocat en charge de votre dossier devrait vous contacter quelques semaines avant pour une rencontre. Si ce n'est pas fait au moment où vous recevez l'« Avis d'audience » de la CRT, n'hésitez pas à vérifier ce qu'il en est auprès de la CNT. Sachez qu'il est rare qu'on se rende jusqu'à l'audience pour régler un litige : en 2008-2009, seulement 2 % des plaintes relatives à une pratique interdite ou à un congédiement injuste et moins de 1 % des cas de harcèlement se sont terminés par un jugement de la CRT.

Seront présents lors de l'audience :

- une ou un commissaire de la CRT;
- votre employeur et, s'il y a lieu, son avocate ou son avocat;
- vous et, s'il y a lieu, votre avocate ou votre avocat;
- vos témoins respectifs, s'il y a lieu.

Votre audience peut durer une demi-journée comme elle peut s'étendre sur plusieurs jours, selon la complexité de votre dossier, le nombre de témoins, etc. Si une des parties fait défaut de se présenter sans justification, la CRT peut quand même procéder à l'audience.

Si vous avez déposé une plainte pour une pratique interdite ou une plainte pour un congédiement injuste en même temps qu'une plainte contre le harcèlement psychologique, les plaintes seront peut-être regroupées et toutes entendues par la ou le même commissaire, si vous êtes d'accord.

### A) Avant l'audience

#### La conciliation prédécisionnelle

Même s'il y a déjà eu une médiation à la CNT, une deuxième médiation, appelée « conciliation prédécisionnelle », peut avoir lieu, mais à la CRT cette fois, quelques jours ou semaines avant l'audience. L'avocate ou l'avocat de la CNT y sera alors pour vous représenter. Il faut l'accord des deux parties pour qu'elle ait lieu. Comme pour la médiation à la CNT, il peut être très avantageux de l'accepter, et ce, même si la première médiation a été un fiasco. La présence de votre avocate ou de votre avocat et la proximité de la date d'audience peuvent exercer une plus grande pression sur votre employeur pour l'obtention d'un règlement. Dans environ 80 % des cas, les parties qui s'engagent dans une conciliation arrivent à un règlement.

La conciliation prédécisionnelle est gratuite, libre, volontaire et confidentielle. Ce qui y est dit ou écrit ne peut être utilisé en audience, sauf si les deux parties sont d'accord. On ne peut pas non plus obliger la personne responsable de la conciliation à la CRT à divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions. On ne peut pas non plus l'obliger à fournir des notes personnelles ou un document fait ou obtenu durant cet exercice.

Si vous arrivez à une entente avec votre employeur, vous pouvez la faire entériner (approuver) par la Cour du Québec ou la Cour supérieure, selon le montant. Cela permettra de rendre le règlement (l'entente) exécutoire, donc d'avoir un recours si l'employeur ne le respecte pas. Les démarches sont les mêmes que si vous voulez forcer votre employeur à respecter une décision de la CRT qu'il a ignorée jusqu'à présent (voir « Les démarches en cas de non-respect de la décision » dans la sous-section C) plus loin). Pour obtenir l'approbation de la CRT, un accord survenu à cette étape doit être écrit, soumis à la CRT par l'une des parties dans un délai de six mois, et signé par les deux parties et par la personne responsable de la conciliation. Un accord verbal ne peut pas être soumis pour approbation.

### La conférence préparatoire

Dans certains cas, les parties peuvent être convoquées à une conférence préparatoire tenue par une ou un commissaire. Cette rencontre vise à préciser et à délimiter le litige, à permettre à chaque partie de prendre connaissance des arguments et des preuves documentaires de l'autre, à convenir des faits qui peuvent être admis et à déterminer de quelle manière se déroulera l'audience. Elle peut également permettre d'arriver à une entente.

## B) Lors de l'audience

### Les objections préliminaires

L'employeur pourrait, dès le début de l'audience, faire une **objection préliminaire**, c'est-à-dire tenter de démontrer que vous n'avez pas droit à votre recours parce que vous ne répondez pas aux conditions exigées par la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Il pourrait, par exemple, prétendre :

- que vous n'êtes pas une personne salariée;
- que vous n'aviez pas le service continu requis pour porter plainte (dans le cas d'une plainte relative à un congédiement injuste, par exemple);
- que vous avez démissionné;
- qu'il s'agit d'un licenciement;
- qu'il y a eu une transaction (entente);
- que vous avez déposé votre plainte hors délai.

Ce sera alors à vous ou à votre avocate ou avocat de démontrer que vous répondez bel et bien aux conditions exigées par la LNT. À la lumière de la preuve et des arguments soumis, la ou le commissaire pourra :

- **accueillir l'objection préliminaire**; si c'est le cas, l'audience prend fin, car la Commission des relations du travail (CRT) n'a pas compétence pour entendre votre cause;
- **rejeter l'objection préliminaire**; si c'est le cas, l'audience se poursuit et une décision sera rendue quand tous les faits auront été examinés;
- **prendre l'objection sous réserves**, afin de la trancher plus tard.

### La preuve à faire pour une plainte relative à une pratique interdite

Le type de preuve à faire varie selon le type de plainte. Dans le cas d'une plainte relative à une pratique interdite, vous, ou la personne qui vous représente, devrez démontrer devant la CRT, outre le fait que votre plainte a été déposée dans les délais légaux :

- que vous êtes ou étiez une personne salariée selon la *Loi sur les normes du travail*, ce qui est généralement admis par l'employeur;
- que vous étiez dans une des situations énumérées aux articles 122 ou 122.1 de la LNT (que vous étiez enceinte, par exemple);
- que vous avez subi une mesure énumérée dans ces articles (par exemple, un congédiement);
- qu'il existe un lien dans le temps entre cette situation et la mesure prise par l'employeur (par exemple, le congédiement a eu lieu pendant votre grossesse). On dit alors qu'il y a « concomitance » entre les faits.

Une personne couverte par une convention collective devra peut-être aussi prouver que sa convention ne lui offrait pas l'accès à un recours équivalent (voir la sous-section 10.1 E), « Quand votre emploi est couvert par une convention collective ou un décret »).

Vous bénéficierez alors d'une **présomption**, c'est-à-dire que la ou le commissaire présumera que la mesure que vous avez subie vous a été imposée pour un motif interdit par la LNT. C'est donc l'employeur qui aura le fardeau de la preuve. Il devra **démontrer** qu'il avait une **raison juste et suffisante**, c'est-à-dire une **raison suffisamment sérieuse ou grave et qui ne constituait pas un prétexte**, pour vous imposer cette sanction. Il devra, par exemple, prouver qu'il n'a pas congédié telle employée parce qu'elle était enceinte, mais parce qu'elle était toujours en retard au travail en dépit d'avertissements verbaux et écrits répétés, etc. La présomption continue de s'appliquer pendant

au moins 20 semaines après le retour au travail d'une personne salariée à la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental (art. 123.2).

### La preuve à faire pour une plainte relative à un congédiement injuste

Devant la CRT, vous devrez démontrer, outre le fait que votre plainte a été déposée dans les délais légaux :

- que vous étiez une personne salariée selon la *Loi sur les normes du travail*, ce qui est souvent admis par l'employeur;
- que vous avez accumulé deux ans de service continu dans la même entreprise (votre relevé d'emploi pourrait l'indiquer);
- qu'il y a eu rupture du lien d'emploi ou que vous avez subi des mesures ou des changements équivalents à un congédiement déguisé.

Une personne couverte par une convention collective devra aussi prouver que sa convention ne lui offrait pas l'accès à un recours équivalent (voir la sous-section 10.1 E), « Quand votre emploi est couvert par une convention collective ou un décret »).

**Ce sera alors à votre employeur de prouver** que le congédiement s'appuie sur une cause juste et suffisante, c'est-à-dire qu'il a été fait pour des motifs réels, sérieux et suffisamment importants pour justifier une telle mesure. Si l'employeur prétend que vous avez démissionné volontairement ou que votre contrat était à durée déterminée, ce sera également à lui de le prouver.

### La preuve à faire pour une plainte relative à du harcèlement psychologique

Devant la CRT, vous devrez démontrer, outre le fait que votre plainte a été déposée dans les délais légaux :

- que vous étiez une personne salariée selon la *Loi sur les normes du travail*, ce qui est souvent admis par l'employeur;
- que n'êtes pas déjà couvert par une convention collective ou que vous l'êtes mais que vous n'avez pas le droit de déposer un grief.

Contrairement aux plaintes contre une pratique interdite ou contre un congédiement injuste, vous avez le fardeau de la preuve, c'est-à-dire que vous devez démontrer que vous avez été victime de harcèlement psychologique. Vous devez aussi prouver que vous avez avisé l'employeur ou une des personnes qui le représentent.

### Les moyens de preuve

La preuve du bien-fondé de votre recours peut s'établir au moyen de documents écrits, mais aussi par d'autres moyens, dont votre témoignage, le témoignage de la partie employeur ou le témoignage de tiers (d'autres personnes que vous ou la partie employeur). Pour convaincre la ou le commissaire, vous (ou votre avocate ou avocat) pouvez donc, selon les circonstances :

- présenter des documents qui sont en votre possession (par exemple, des talons de chèques, bulletins de paye, contrat écrit, politiques internes de l'entreprise, photocopies d'avis remis à l'employeur, correspondance par courriel ou sur papier entre vous et l'employeur, etc.);
- présenter des documents qui ne sont pas en votre possession (par exemple, les registres de paye de l'entreprise). Si vous vous représentez vous-même, vous devriez consulter brièvement une avocate ou un avocat pour savoir quels documents peuvent vous aider et comment obliger légalement un tiers ou l'employeur à les dévoiler;
- convoquer et interroger des témoins; les ex-collègues de travail, lorsqu'elles ou ils ne travaillent plus pour l'employeur, sont souvent de bons témoins. Pour cette raison, il est très important de garder le contact avec eux. Dans certains cas, la CRT peut accepter les déclarations sous serment, devant une ou un avocat ou une ou un commissaire à l'assermentation, par exemple;
- convoquer et interroger votre employeur ou l'un de ses représentants. Ne comptez pas trop cependant sur un témoignage favorable de leur part;
- exposer vous-même les pratiques courantes, les politiques internes de l'entreprise et les événements survenus. Vous pouvez vous servir des notes que vous avez prises pendant que vous étiez au travail, par exemple, votre registre quotidien des heures travaillées, vos notes personnelles sur les événements survenus dans l'entreprise, etc.

### La décision

Une fois l'audience complétée, la CRT devra, dans un délai de 90 jours, rendre une décision écrite et motivée. Cette décision sera transmise aux parties.

Dans la plupart des cas, les commissaires ne fixent pas, dans leur décision, le montant précis qu'un employeur doit verser à titre de salaire perdu. En

effet, il arrive souvent que la CRT affirme qu'il y a eu congédiement injuste ou pratique interdite, mais qu'elle laisse les parties (l'employeur, vous et les avocates ou avocats) déterminer quels sont les montants d'argent appropriés pour vous indemniser. La plupart des conseils donnés dans la partie « Les offres de règlement en cours de médiation » de la sous-section 10.7 C) sur la médiation à la CNT peuvent s'appliquer ici. Si vous n'arrivez pas à vous entendre avec votre employeur sur un montant, vous devrez donc, avec votre avocate ou avocat, retourner devant la CRT afin qu'une **deuxième décision** soit rendue, laquelle déterminera le montant qui vous est dû. On appelle cette étape la **fixation de l'indemnité** (ou fixation du quantum).

Rappelez-vous que lorsque vous obtenez un montant d'argent de votre employeur, vous pouvez avoir à rembourser une partie de vos prestations d'assurance-emploi ou de la sécurité du revenu, si vous en avez reçues.

De plus, si vous avez travaillé ailleurs durant la période visée par la plainte, le salaire gagné sera déduit de l'indemnité. N'oubliez pas que si vous n'avez pas mitigé vos dommages, la ou le commissaire pourrait réduire la compensation sur le remboursement du salaire perdu (voir l'encadré portant sur ce sujet dans la sous-section 10.7 B)).

## C) Après l'audience

### La révision ou l'annulation d'une décision

Vous pouvez demander la révision ou la révocation (annulation) d'une décision en déposant une requête à la CRT dans un délai raisonnable, habituellement 30 jours, à partir de la décision ou de la découverte d'un fait nouveau. La CRT ne peut réviser ou révoquer une décision que dans trois circonstances :

- lorsqu'un fait nouveau est découvert et qu'il aurait pu justifier une décision différente, s'il avait été connu à temps;
- lorsqu'une partie intéressée n'a pu, pour des raisons jugées suffisantes, présenter ses observations ou se faire entendre;
- lorsqu'un vice de fond ou de procédure est de nature à l'invalider.

Si votre demande s'appuie sur la découverte d'un fait nouveau ou si vous avez été dans l'impossibilité de vous faire entendre en audience, et ce, pour des motifs sérieux, ce sera à une seule ou un seul commissaire, parfois la personne qui a rendu la décision initiale, que l'on confiera la tâche de réviser

la décision. Si, par contre, vous soulevez un vice de fond ou de procédure, trois nouveaux commissaires seront nommés pour examiner votre demande.

La décision finale de la CRT est sans appel. **Si vous perdez devant la CRT**, cette décision peut cependant être contestée au moyen d'une **demande de contrôle judiciaire** en Cour supérieure. Cette démarche ne se fait que lorsque vous (ou la personne qui vous représente) jugez que la CRT a excédé sa juridiction ou que sa décision n'était pas raisonnable. Informez-vous auprès de votre avocate ou avocat, le cas échéant, avant d'entamer de telles démarches, et faites-le vite! Ces démarches sont en effet complexes et les délais pour agir sont très courts (moins de 30 jours). Cette possibilité est également offerte à votre employeur si la décision vous était favorable.

### Les démarches en cas de non-respect de la décision

Si votre employeur refuse de respecter la décision, vous avez **six mois** à compter de la date de la décision pour demander l'autorisation à la Commission des relations du travail (CRT) d'en déposer une copie conforme au Bureau du greffier de la Cour supérieure, dans le district judiciaire de votre domicile ou de celui de l'employeur, afin de faire exécuter le jugement. Avisez l'avocate ou l'avocat qui vous représentait devant la CRT. Si c'est la Commission des normes du travail qui vous représentait, elle fera les démarches gratuitement pour vous. Si, dans l'affaire qui vous concerne, la CRT a dû rendre une deuxième décision, vous (ou votre avocate ou avocat) devrez déposer cette deuxième décision de la même façon et en respectant les mêmes délais. Ainsi, si votre employeur néglige ou refuse toujours de verser l'indemnité qui vous a été accordée, il se rend coupable d'un outrage au tribunal et vous aurez le droit de faire saisir ses biens jusqu'à concurrence des montants qui vous sont dus.

De même, si votre employeur refuse de vous réintégrer ou de vous remettre, par exemple, une lettre de recommandation malgré une décision à cet effet, vous pourrez demander une « ordonnance d'outrage au tribunal ». L'employeur se verra alors imposer des sanctions (habituellement une amende) qui s'appliqueront jusqu'à ce qu'il vous réintègre ou vous remette la lettre de recommandation. Pour plus d'information, contactez votre avocate ou avocat ou le palais de justice de la région de votre domicile ou de celui de l'employeur (voir « Les ressources »).

## II.

# Le Code civil du Québec et le travail

Lorsqu'il s'agit de faire une réclamation en vertu du *Code civil du Québec*, ce sera généralement devant les tribunaux de droit commun que la question sera tranchée. Plusieurs expressions peuvent être utilisées pour désigner l'ensemble de ces tribunaux : tribunaux de droit commun, tribunaux civils ou encore tribunaux ordinaires. Nous utiliserons dans ce texte l'expression « de droit commun » pour parler des différentes cours identifiées dans la liste ci-dessous.

Au Québec, ce sera généralement le montant d'argent réclamé qui déterminera l'instance devant laquelle vous pouvez poursuivre votre employeur. Le tribunal compétent est généralement l'un des suivants :

- Cour du Québec, Division des petites créances, pour les réclamations de **7 000 \$ ou moins**.
- Cour du Québec, Chambre civile, pour les réclamations **de moins de 70 000 \$**.
- Cour supérieure du Québec, pour les réclamations de **70 000 \$ ou plus**.
- Cour d'appel du Québec, pour aller en appel des jugements de la Cour du Québec et de la Cour supérieure.
- Cour suprême du Canada, pour en appeler des jugements de la Cour d'appel.

## 1. Quelques raisons pour tenter une poursuite civile

Vous pouvez, en principe, tenter une poursuite civile contre votre employeur devant les tribunaux de droit commun. Cette situation pourrait par exemple survenir si :

- vous jugez insuffisant l'avis de cessation d'emploi de votre employeur;
- aucun motif sérieux n'a justifié votre congédiement et vous n'êtes pas admissible à un recours selon la LNT;

- votre employeur ne respecte pas votre contrat de travail ou l'entente verbale qu'il a avec vous;
- votre employeur, une ou un collègue ou un tiers a porté atteinte à votre dignité ou votre réputation.

Si vous êtes **véritablement une travailleuse ou un travailleur autonome** et que vous faites donc partie des exclusions de la *Loi sur les normes du travail* (voir la section 1.1 du chapitre I, « Les exclusions »), vous pouvez aussi tenter une poursuite contre une cliente ou un client si cette personne refuse de vous verser la rémunération convenue pour le travail effectué.

Nous vous présenterons dans ce chapitre quelques **notions de base** des articles du *Code civil du Québec*. Ces notions pourraient vous être utiles si vous envisagez d'entreprendre des poursuites devant les tribunaux de droit commun. Nous vous conseillons fortement de vous faire assister par une avocate ou un avocat (voir le chapitre XV, « Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat »), sauf devant la Division des petites créances où leur présence est généralement interdite (voir la section 4 de ce chapitre, « La Division des petites créances »).

**Attention!** Vérifiez si vous bénéficiez d'une couverture par les recours prévus dans la *Loi sur les normes du travail* (voir la section 10 du chapitre I, « Les plaintes à la Commission des normes du travail »). Cette loi vous offre, entre autres, une protection contre un congédiement injuste et oblige l'employeur à vous donner un préavis s'il met fin à votre emploi. Ces recours sont gratuits et ils peuvent, dans certains cas, vous permettre d'obtenir la réintégration en emploi après un congédiement, ce que les tribunaux de droit commun n'accordent généralement pas. Ces recours vous donnent droit à l'assistance de la Commission des normes du travail ainsi qu'aux services gratuits d'une avocate ou d'un avocat.

## 2. Le contrat de travail – quelques notions

### 2.1 Définitions

Le contrat de travail est une entente par laquelle une personne (la salariée ou le salarié) s'engage à tra-

vailer pour une autre personne (l'employeur) sous sa direction et moyennant un salaire (art. 2085).

La particularité du contrat de travail est que l'employeur détient un pouvoir de contrôle et de direction sur la personne qu'il embauche (lien de subordination) (voir « La travailleuse ou le travailleur autonome » dans la section 1.1 « Les exclusions », du chapitre I). En l'absence de ce lien, on parlera alors de **contrat de service** ou de **contrat d'entreprise** et la personne embauchée sera probablement désignée comme une travailleuse ou un travailleur autonome. Cela ne l'empêchera pas cependant de faire valoir ses droits devant les tribunaux de droit commun. Si c'est votre cas, cette section 2 ne vous concerne pas. Consultez plutôt les sections 3 et 4. Notez que certaines lois particulières peuvent définir la personne salariée de façons différentes.

Ce contrat peut être **verbal** ou **écrit**. Aussi, il est possible que les conditions de travail les plus importantes (p. ex. salaire, horaire de travail, description de tâches, vacances...) soient prévues par écrit et que les moins importantes soient expliquées verbalement.

On parle d'un contrat à **durée déterminée** quand le moment où il prendra fin est fixé à l'avance. Il s'agit d'un contrat de travail qui se termine :

- à une **date fixée à l'avance** : par exemple, le contrat d'une vendeuse ou d'un vendeur engagé pour le temps des fêtes, du 1<sup>er</sup> décembre au 5 janvier; dans ce cas, le contrat se termine le 5 janvier;
- au moment où **l'événement prévu se concrétise** : par exemple, le contrat d'une personne qui remplace une travailleuse en congé de maternité prendra fin dès le retour de cette employée, même si la date ne peut être fixée à l'avance avec précision à cause du droit de cette travailleuse de revenir plus tôt ou plus tard que prévu;
- une fois le **travail complété** : par exemple, le contrat d'une secrétaire ou d'un secrétaire à la pige se terminera lorsque son mandat d'entrée de données sera accompli.

Lorsque le moment auquel prendra fin le contrat n'est pas fixé à l'avance, on parle alors d'un **contrat à durée indéterminée**. L'employeur ou la personne salariée peuvent y mettre fin en donnant à l'autre partie un délai de congé (art. 2091). Le contrat à durée indéterminée est le type de contrat que l'on retrouve le plus souvent sur le marché du travail.

Pour savoir si le contrat de travail est à durée déterminée ou indéterminée, on peut naturellement se référer aux termes utilisés dans le contrat. Par contre, on ne doit pas se limiter à ça. Il faut aussi regarder plusieurs autres éléments, par exemple, si le contrat a été renouvelé à plusieurs reprises. Notez qu'un contrat est présumé à durée indéterminée à moins que l'employeur puisse prouver le contraire. En cas de doute sur la nature du contrat, il est toutefois préférable de communiquer avec la Commission des normes du travail ou avec une avocate ou un avocat.

### 2.2 Obligations des parties

Le *Code civil du Québec* prévoit des obligations tant pour la personne salariée que pour son employeur.

#### Obligations de la personne salariée

La personne salariée a comme première obligation d'**exécuter le travail** (art. 2088) selon les règles de conduite et les directives de l'employeur, mais ce n'est pas tout. Si elle s'est engagée pour une durée déterminée, elle doit **respecter son engagement jusqu'à l'échéance**, à moins d'avoir un motif sérieux de le briser (voir la section 2.3 de ce chapitre, « La fin du contrat à durée déterminée »). Elle peut toutefois mettre fin à un contrat à durée indéterminée en donnant tout simplement un délai de congé (ou préavis) d'une durée raisonnable (voir la section 2.4, « La fin du contrat à durée indéterminée »).

La personne salarié doit être **assidue** (se présenter chaque jour) et **ponctuelle** (arriver à l'heure prévue) au travail. À moins d'avoir l'autorisation de son employeur ou d'avoir un motif raisonnable prévu par la *Loi sur les normes du travail* (des obligations parentales, la maladie, un accident, etc.), elle doit se présenter au travail selon l'horaire convenu et à l'heure prévue.

Elle a aussi une **obligation de loyauté** envers son employeur. De plus, elle **ne peut pas faire usage d'informations confidentielles** obtenues lors de

l'exécution de son travail (art. 2088). Les obligations de loyauté et de non-utilisation d'informations confidentielles demeurent, **même après la fin du contrat de travail**, et ce, durant un « **délai raisonnable** ». Par exemple, une employée ou un employé ne peut, pendant ce délai, utiliser à son bénéfice la liste de la clientèle de son ex-employeur. La durée de ce délai n'est pas déterminée par la loi; tout dépend des circonstances et du type d'emploi.

L'employée ou l'employé doit également éviter de porter **atteinte à la réputation** de son employeur, même en dehors de ses heures de travail, par exemple en le critiquant sur un blogue ou dans un courriel. De plus, compte tenu que plusieurs personnes ont accès à des informations qui concernent la réputation ou la vie privée d'autres personnes dans le cadre de leur emploi (par exemple, la ou le secrétaire d'une clinique médicale peut avoir accès au dossier médical de la clientèle), il est important de savoir que l'obligation de ne pas faire usage de quelque information que ce soit concernant la vie privée ou la réputation d'autrui continue de s'appliquer indéfiniment après la fin de l'emploi.

Dans un même ordre d'idées, la personne salariée doit **obéir** aux demandes de son employeur quant à la façon d'accomplir le travail. Les directives de l'employeur peuvent être prévues par des règlements d'entreprise ou être formulées verbalement par le supérieur. À moins que les demandes de l'employeur soient abusives ou qu'elles portent réellement atteinte à la dignité de la personne salariée, elle doit y obéir, même si elles ne lui plaisent pas. En d'autres mots, le travail doit être exécuté de la façon indiquée par l'employeur. En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur pourrait imposer des sanctions à la personne salariée (avis verbal ou écrit, suspension, congédiement...) pour cause **d'insubordination**.

Enfin, il peut arriver que votre employeur vous demande de signer un contrat de travail contenant une **clause de non-concurrence**, c'est-à-dire 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.

**Un 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).

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.

## Obligations de l'employeur

L'employeur, pour sa part, doit **payer le salaire convenu** et **permettre l'exécution du travail**.

De façon générale, un employeur peut mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée en donnant à la personne salariée un délai de congé raisonnable. Il n'a toutefois pas à en donner un s'il a un motif sérieux de mettre fin à l'emploi. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, l'employeur doit le respecter jusqu'à son échéance, à moins d'avoir un motif sérieux d'y mettre fin. Pour en savoir davantage sur la fin du contrat de travail, consultez les sections 2.3 et 2.4 de ce chapitre.

**Attention!** D'autres lois, comme la *Loi sur les normes du travail*, prévoient également des recours en cas de congédiement.

L'aliénation (la vente, la cession, le don, etc.) de l'entreprise ou sa fusion avec une autre entreprise n'entraîne pas la fin du contrat de travail (art. 2097).

Fait important, l'employeur a également l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour **protéger la santé et la sécurité, mais aussi la dignité** des personnes qu'il emploie (art. 2087). La dignité peut être atteinte par, entre autres, **des insultes injustifiées et des accusations faites sans preuves sérieuses**. L'employeur peut, dans certaines circonstances, être tenu responsable de tels gestes

même s'ils ne sont pas commis par lui, mais plutôt par l'une ou l'un de ses subalternes ou même l'une ou l'un de vos collègues de travail. Si cette atteinte est grave ou répétée, il peut s'agir de harcèlement psychologique (voir la section 10.6 du chapitre I, « La plainte relative au harcèlement psychologique »).

## 2.3 La fin du contrat à durée déterminée

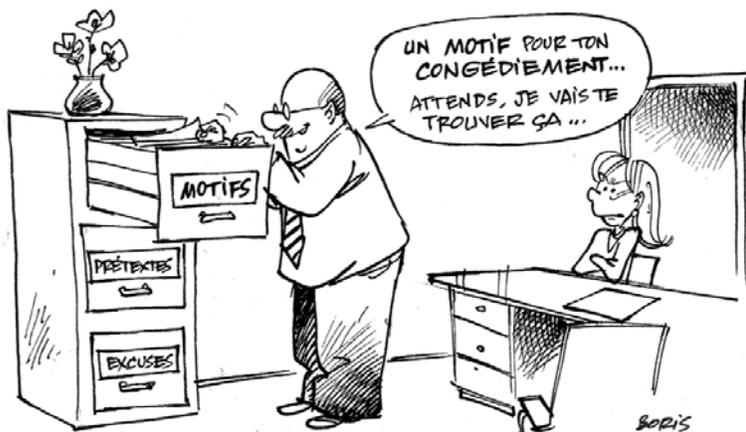
Puisque le moment de la fin du contrat à durée déterminée est connu à l'avance par les parties, il n'est pas nécessaire, en principe, de donner à l'autre partie un délai de congé (ou préavis) lorsque le contrat se termine à la date prévue. Notez cependant que si, à la date d'échéance, vous continuez de travailler pendant 5 jours sans opposition de votre employeur, votre contrat de travail est alors reconduit, c'est-à-dire prolongé. De ce fait, il devient un contrat à durée indéterminée (art. 2090) et un délai de congé sera alors nécessaire pour y mettre fin. Quelle que soit la durée des interruptions entre les contrats, consultez la section 9 du chapitre I pour en savoir plus sur la fin d'emploi.

Ce n'est pas parce que le contrat est dit « à durée déterminée » que l'employeur ou la personne salariée ne peut pas y mettre fin avant son échéance. En effet, pour que l'employeur ou la personne salariée ne puisse pas mettre fin au contrat avant l'échéance, le contrat doit indiquer clairement qu'il ne pourra pas se terminer par la simple volonté des parties, ce qui est très rare.

Il y a en effet des **situations particulières** où un contrat à durée déterminée pourrait prendre fin **avant son échéance** sans que l'employeur ait à donner de délai de congé ou à dédommager la personne salariée pour la fin du contrat avant l'échéance, par exemple :

- s'il y a un **motif sérieux** d'y mettre fin immédiatement. L'usage de la violence, le vol, la fraude, le conflit d'intérêts, la déloyauté et l'insubordination grave peuvent être considérés comme étant des motifs sérieux. De même, la répétition de fautes mineures, tels des retards répétés, pour lesquelles la personne salariée a reçu un ou des avertissements sérieux de la part de l'employeur, pourrait être associée à de l'insubordination justifiant un congédiement sur-le-champ, sans délai de congé. Par contre,

une banale dispute, un conflit de personnalité ou de simples soupçons de malhonnêteté à l'endroit de la personne salariée ne peuvent le justifier.



- si le contrat devient **impossible à exécuter**, pour cas de **force majeure ou autrement**, par exemple si l'entreprise est détruite par un incendie ou si la personne salariée décède (art. 1470 et 2093).

Toutefois, si votre employeur vous congédie **sans motif sérieux** avant le terme prévu, il vous est alors possible de le poursuivre pour un montant égal à la rémunération qui aurait dû vous être versée et aux avantages dont vous auriez dû bénéficier entre la date du congédiement et le moment prévu de la fin du contrat. Il vous faut toutefois tenir compte de votre **obligation de minimiser vos dommages** en ne tardant pas à vous chercher un nouveau travail et en conservant des preuves de vos démarches. La même règle s'applique à la personne salariée qui, sans motif sérieux, met fin au contrat plus tôt que prévu. L'employeur pourrait alors lui réclamer les dommages causés par son départ hâtif, en autant qu'il puisse démontrer qu'il a réellement subi un préjudice et qu'il a cherché à le limiter (à mitiger ses dommages). Notez que de telles poursuites de la part de l'employeur sont relativement peu fréquentes et qu'elles ne se produisent généralement que dans les cas de démissions de cadres supérieurs ou de travailleuses ou de travailleurs très spécialisés que l'employeur ne peut pas facilement remplacer.

Finalement, vous pouvez mettre fin à un contrat à durée déterminée **si votre employeur accepte que vous quittiez plus tôt ou sans préavis**. Afin de vous protéger, demandez une entente écrite à cet effet.

**Un exemple :** Roberto a été engagé à titre d'éducateur en garderie pour une période fixe de 18 semaines afin de remplacer une éducatrice absente pour un congé sans solde. Son employeur, invoquant un conflit de personnalité, le congédie sans préavis alors qu'il n'a complété que 8 des 18 semaines prévues. Roberto décide de réclamer auprès de son employeur le paiement des 10 semaines qu'il lui restait à couvrir selon son contrat, tout en entreprenant des démarches de recherche d'emploi qui ne porteront fruit que 16 semaines plus tard.

Roberto, qui avait conservé tous ses papiers, a été en mesure de faire la preuve devant le tribunal du bris de contrat et du sérieux de ses démarches de recherche d'emploi, même s'il lui a fallu 16 semaines pour trouver un nouveau travail. Quant à l'employeur, il n'a pas pu démontrer que le congédiement était fondé sur un motif sérieux. Le tribunal oblige donc ce dernier à verser à Roberto tout le salaire des 10 semaines qui étaient prévues au contrat.

Sachez aussi que certains contrats à durée déterminée prévoient spécifiquement que les parties pourront y mettre fin avant le terme **en donnant un préavis dont la durée est prévue au contrat**. Dans ce cas, la personne salariée qui désire démissionner avant la fin du contrat devra respecter cette clause et donner un avis à l'employeur avant de partir. De la même manière, l'employeur qui décide de congédier une personne à son emploi avant la fin du contrat devra lui aussi donner un avis, comme pour les contrats à durée indéterminée. Si cette personne considère que la durée du préavis n'est pas raisonnable, elle pourra s'adresser aux tribunaux de droit commun pour en faire déterminer la durée appropriée (voir section 2.4).

## 2.4 La fin du contrat à durée indéterminée

Dans un contrat de travail à durée indéterminée, la fin (ou le terme) du lien d'emploi n'est pas fixée à l'avance. Chaque partie peut y mettre fin quand elle le souhaite. L'article 2091 du *Code civil du Québec* prévoit cependant qu'elle doit donner à l'autre un **délai de congé** d'une durée **raisonnable** compte tenu du type d'emploi et de sa durée. Si cette obligation n'est pas respectée, la partie lésée pourra réclamer de l'autre partie, devant le tribunal approprié, le versement d'une **indemnité monétaire** équivalente à la durée de ce délai de congé

raisonnable. Ce serait par exemple le cas si votre employeur vous congédiait en ne vous donnant aucun délai de congé ou s'il vous en donnait un qui serait insuffisant.

### **Si c'est l'employeur qui met fin à votre contrat**

Quelle est la durée du délai de congé que l'employeur doit donner avant de mettre fin à un contrat à durée indéterminée? L'employeur doit tenir compte de différents facteurs : le contexte de l'embauche, la nature et l'importance du poste occupé, l'âge de la personne salariée, le nombre d'années de service, sa conduite au sein de l'entreprise, la difficulté de trouver un nouvel emploi d'égale importance, etc. On l'aura compris, les sommes accordées par les tribunaux de droit commun varient beaucoup d'un cas à l'autre. Elles dépassent cependant rarement l'équivalent de 12 mois de salaire.

Votre employeur peut vous congédier **sur-le-champ et sans délai de congé** s'il a des **motifs sérieux** de le faire (art. 2094) (voir la section 2.3 de ce chapitre pour une explication de ce qui constitue un « motif sérieux »).

**Si votre contrat de travail prévoit la durée du délai de congé à donner**, votre employeur devra s'y conformer, sinon vous pourrez lui réclamer une indemnité équivalente à la durée de ce délai de congé.

**Si rien n'est prévu au contrat ou si vous êtes d'avis que le délai de congé prévu au contrat n'est pas suffisant**, vous pourrez réclamer de votre employeur un délai de congé raisonnable (art. 2092).

Il est cependant important de toujours vérifier si vous êtes admissible à un recours en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. Un tel recours sera en effet généralement plus avantageux pour vous et vous permettra non seulement de réclamer une compensation monétaire, mais également de contester le congédiement afin d'obtenir, selon le cas, votre réintégration avec le salaire et les avantages perdus ou une indemnité de perte d'emploi (voir la section 10 du chapitre I, « Les plaintes à la Commission des normes du travail »). Ne tardez pas trop à communiquer avec la Commission puisque les délais pour formuler une plainte relative à un congédiement ne sont que de 45 jours.

Par ailleurs, les personnes salariées couvertes par la *Loi sur les normes du travail* (LNT) peuvent également, si les circonstances le justifient, réclamer des

tribunaux de droit commun un avis de cessation d'emploi (aussi appelé préavis ou délai de congé raisonnable) plus long que celui auquel elles ont déjà droit en vertu de la LNT. Dans de tels cas, le tribunal va soustraire de la somme accordée le montant déjà versé, selon ce qui est prévu dans la LNT.

Notez également que, dans tous les cas, **il est primordial de mitiger (réduire) vos dommages. Pour ce faire, vous devez chercher rapidement un nouvel emploi et conserver des preuves de vos démarches.** Si vous ne le faites pas, la ou le juge pourrait décider de réduire considérablement l'indemnité monétaire qu'il vous accordera (voir aussi l'encadré « L'obligation de mitiger ses dommages » dans la sous-section 10.7 B) du chapitre I). Elle ou il pourrait aussi réduire l'indemnité en fonction du salaire reçu grâce à un autre emploi ou si vous avez pris des vacances ou votre retraite.

**Un exemple :** Sarah est commis-comptable dans un cabinet de dentiste depuis 5 ans. Un autre employeur lui demande de venir travailler pour lui dans son propre cabinet. Il insiste beaucoup et Sarah accepte finalement son offre puisqu'on lui promet un meilleur salaire, de meilleures conditions de travail et le stimulant défi de mettre sur pied un nouveau système de gestion comptable. Un an plus tard, le nouveau système de gestion mis sur pied par Sarah est en place et fonctionne rondement. Son patron lui annonce alors que sa conjointe prendra dorénavant la relève et que, du même coup, elle est congédiée. Il offre à Sarah deux semaines de préavis. Sarah, qui n'avait pas de contrat de travail écrit, décide de poursuivre son employeur à la Cour du Québec, Division des petites créances, pour réclamer un délai de congé de 8 semaines.

L'employeur n'ayant pas démontré qu'il avait un motif sérieux de congédiement, le tribunal accorde à Sarah un délai de congé de 4 semaines. Ce délai de congé comprend les 2 semaines d'avis de cessation d'emploi qu'elle a déjà reçues de son employeur en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. Elle aurait pu recevoir plus, mais le tribunal a jugé qu'elle n'avait pas cherché à réduire ses dommages en ne faisant pas de démarches de recherche d'emploi.

### **Si c'est vous qui démissionnez**

Cependant, **si c'est vous qui voulez quitter votre emploi et que votre contrat de travail prévoit la durée du délai de congé à donner**, vous devrez en principe le respecter, car votre employeur pourrait vous poursuivre si votre départ hâtif lui cause des dommages. **Si rien n'est prévu dans votre contrat**,

vous devriez quand même donner un **délai de congé d'une durée raisonnable**, c'est-à-dire qui tient compte de votre niveau de responsabilités et de la facilité avec laquelle l'employeur pourra vous remplacer, car celui-ci pourrait vous poursuivre pour la même raison. En cas de doute sur la portée de vos obligations, consultez une avocate ou un avocat. Dans tous les cas, protégez-vous en donnant votre délai de congé **par écrit**, en en conservant une copie. Si vous presentez des difficultés, il serait opportun de transmettre ce document à votre employeur par courrier recommandé en demandant une signature à la réception, et de conserver précieusement la preuve.

Vous pourriez réclamer un délai de congé raisonnable si votre employeur décidait, au moment où vous lui faites part de votre intention de démissionner, de vous renvoyer sur-le-champ ou avant la fin de votre préavis (voir la section 9.1 du chapitre I, « La démission »).

## 3. La réclamation devant les tribunaux de droit commun

### 3.1 Ce qu'on peut réclamer

De façon générale, devant les tribunaux de droit commun, vous pouvez tout d'abord réclamer le respect du contrat selon les clauses inscrites, mais aussi selon ce que la loi prévoit qu'il doit contenir.

Dans le cas d'un **contrat de travail**, vous pourriez ainsi réclamer de votre ancien employeur : le paiement du salaire jusqu'à la fin du contrat à durée déterminée, le paiement du délai de congé raisonnable lors de la fin du contrat à durée indéterminée ou encore le paiement de tous les autres avantages liés au contrat (bonus, commissions, vacances, heures supplémentaires, primes de départ, cotisations au fonds de pension, etc.). Vous pouvez également intenter une poursuite civile si votre employeur ne respecte pas votre contrat de travail ou l'entente verbale qu'il a avec vous et que vous souhaitez le forcer à respecter ses obligations ou lui réclamer des dommages et intérêts. Vous pourriez ainsi obtenir, par exemple, le remboursement de sommes dues depuis plus d'un an qui découlent de l'application de votre contrat de travail et que vous ne pouvez plus réclamer selon la LNT.

Dans le cas d'un **contrat de service ou d'entreprise** (voir la section 2.1, « Définitions »), vous pourriez

réclamer de la personne ou de la compagnie qui utilisait vos services : les honoraires (ou la valeur des travaux) qui vous sont dus au moment de la rupture du contrat, la valeur des biens fournis, le remboursement des dépenses que vous avez engagées, etc.

**Attention!** Il ne s'agit ici que de quelques exemples. Vos droits et recours dépendront surtout du contrat que vous avez signé.

Dans la mesure où votre employeur a eu une conduite « fautive », vous pouvez également réclamer une compensation pour les dommages qui vous auront été causés par sa conduite.

La conduite fautive pourra, par exemple, être le fait de vous congédier sans préavis raisonnable. Vous pouvez donc faire une réclamation devant les tribunaux de droit commun si vous jugez insuffisant l'avis de cessation d'emploi de votre employeur et ce, même si vous avez eu droit au préavis minimum prévu par la Loi sur les normes du travail (LNT) (voir la section 9.4 du chapitre I, « L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied »).

La conduite fautive peut également être liée à l'attitude de votre employeur : les insultes, les accusations injustifiées, le harcèlement ou encore tout comportement excessif ou déraisonnable peuvent, selon les circonstances, donner droit à une compensation pour les dommages que vous auriez subis. Enfin, du fait que l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité, mais aussi la dignité, des personnes qu'il emploie, sa conduite fautive pourra être simplement le fait de ne pas être intervenu alors que vous subissiez ce genre de comportement au travail de la part d'une ou d'un collègue, et que cela avait été porté à sa connaissance. Vous pouvez donc intenter une poursuite civile si vous avez subi ce genre de situation et que vous désirez réclamer des dommages et intérêts (voir aussi la section 10.6 du chapitre I, « La plainte relative au harcèlement psychologique »).

La liste des dommages que l'on peut réclamer est très longue. Le principe est cependant simple : pensez à tous les préjudices, à tous les inconvénients, monétaires ou autres, qui découlent directement de la faute de l'employeur. Vous pourriez ainsi réclamer une compensation pour des traitements que vous avez dû suivre, pour des frais que vous avez dû engager, par exemple pour vous chercher un emploi, ou encore pour tous les troubles et inconvénients que vous avez subis.

Par contre, vous ne pouvez pas réclamer de dommages indirects. Par exemple, vous ne pourriez pas demander à ce qu'on vous indemnise pour la raison que, suite au congédiement, vous n'arrivez plus à payer l'hypothèque et que, de ce fait, vous avez perdu votre maison.

Lorsque vos dommages concernent le stress occasionné, le choc émotif, l'anxiété ou toute atteinte d'ordre psychologique, le terme **dommages moraux** est utilisé. Notez que la souffrance morale « normale » causée par un congédiement n'est pas indemnisable. Toutefois, vous pourrez réclamer une compensation pour ces dommages, dans la mesure où vous ferez la preuve que ceux-ci ont été causés par suite d'un comportement inéquitable ou de la mauvaise foi de l'employeur (par exemple, si l'employeur est trompeur, menteur ou trop implacable). **Il faut donc comprendre que des dommages moraux ne seront accordés que dans des cas particulièrement graves.**

Il est également possible d'obtenir une somme d'argent additionnelle à titre de « punition » contre l'employeur lorsque la preuve peut être faite que celui-ci a intentionnellement contrevenu à un droit protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne* (voir le chapitre V, « Les droits et libertés de la personne »). Les termes **dommages exemplaires** ou **dommages punitifs** sont alors utilisés. Il peut s'agir, par exemple, de discrimination fondée sur un des motifs interdits par la *Charte*, d'une atteinte à votre droit à l'égalité, à la dignité, d'une atteinte à votre réputation ou à votre vie privée, etc.

**Habituellement, c'est aux tribunaux de droit commun que l'on peut s'adresser dès qu'on a une réclamation qui n'est pas de la juridiction exclusive d'un tribunal spécialisé.** Par exemple, si vous avez subi un accident de travail ou développé avec le temps une maladie professionnelle, vous ne pouvez pas poursuivre votre employeur devant les tribunaux de droit commun pour ce motif : c'est à la Commission de la santé et de la sécurité du travail que vous devez vous adresser (voir le chapitre III, « La santé et la sécurité au travail »). Par contre, si vous bénéficiez d'un **contrat d'assurance invalidité** et que votre assureur refuse de payer, ce sera devant les tribunaux de droit commun que vous pourrez poursuivre votre assureur pour obtenir le respect du contrat et le paiement des prestations qui vous sont dues.

Si vous avez déjà une réclamation devant les tribunaux ou si votre employeur vous doit de l'argent

au moment où il a fait **faillite**, vous devez envoyer une preuve de réclamation au syndic. Pour en savoir plus sur les démarches à entreprendre, consultez la sous-section 10.2 C) du chapitre I.

## 3.2 Les délais à respecter

Le *Code civil du Québec* prévoit des délais variant de un à trois ans, selon le type de poursuite civile. Vu la nécessité de respecter ces délais, la lenteur du système judiciaire et les possibilités de disparition des éléments de preuve, il vaut mieux en général agir **à l'intérieur de l'année suivant les événements**. Rappelons aussi qu'il est préférable de communiquer avec la Commission des normes du travail dans les jours qui suivent un congédiement puisque, lorsqu'il est possible de déposer une plainte, vous ne disposez généralement que de 45 jours pour le faire. Si vous êtes une personne syndiquée, il faut communiquer immédiatement avec les représentantes ou représentants du syndicat, puisque certaines conventions collectives exigent que les griefs soient formulés dans les quinze jours qui suivent le congédiement.

## 3.3 La preuve à faire

Si vous réclamez une somme d'argent devant un tribunal de droit commun, c'est vous qui avez le fardeau de la preuve, c'est-à-dire que c'est vous qui avez l'obligation de convaincre le tribunal que vous avez raison.

Pour convaincre le tribunal, vous devez prouver tous et chacun des éléments à l'appui de votre demande. Cette preuve pourra être faite par divers moyens : par des témoignages devant le tribunal, par des contrats et autres documents signés par les parties, par des échanges de courriels, par des factures, registres, livres de compagnie, par des photos, des enregistrements, des rapports d'experts, etc. De nombreuses règles prévoient ce qui peut être utilisé comme preuve et, surtout, comment cette preuve peut être présentée devant la Cour. Il serait préférable que vous consultiez une avocate ou un avocat à ce sujet avant de vous présenter à votre procès afin d'éviter les mauvaises surprises.

Les éléments dont vous devrez faire la preuve devant le tribunal varieront beaucoup selon le type de réclamation. De façon très générale, vous devrez

démontrer à la Cour la présence des éléments suivants (art. 1457 et suivants du *Code civil du Québec*) :

- votre employeur a commis une **faute à votre égard** : non-respect du contrat, agissements de mauvaise foi, fausses accusations, etc.;
- vous avez subi un **dommage** : perte d'emploi, perte de revenu, humiliation, atteinte à la dignité, atteinte à la réputation, etc.;
- le dommage que vous avez subi a été causé **directement** par cette faute.

**Attention!** Une poursuite devant les tribunaux de droit commun peut coûter cher. La partie qui perd sa cause, employeur ou personne salariée, pourra en outre être condamnée à payer à l'autre partie certains honoraires et frais encourus pour que la cause soit entendue. Vous auriez peut-être avantage à déposer plutôt votre réclamation devant la Division des petites créances.

## 4. La Division des petites créances

La Division des petites créances, communément appelée Cour des petites créances, est une division de la Cour du Québec. Elle a été créée pour faciliter l'accès de toutes et de tous à la justice. Comme ce tribunal est plus accessible que tout autre aux personnes non syndiquées, nous en présentons ici le fonctionnement. En principe, ni vous ni votre employeur ne peut y être représenté par une avocate ou un avocat. Toutefois, si une cause soulevait une question très complexe sur un point de droit, la ou le juge pourrait, de son propre chef ou à la demande d'une partie, permettre aux parties d'être représentées par une avocate ou un avocat. Dans ce cas, les honoraires et les frais des avocats sont assumés par le ministère de la Justice. Cela étant dit, avant de mettre votre demande par écrit, rien ne vous empêche de consulter une avocate ou un avocat qui pourra vous informer sur vos droits, vos obligations ou sur la procédure à suivre, et vous assister, si nécessaire, lorsque vous rédigerez votre réclamation.

### 4.1 Les réclamations admises

Vous pouvez vous adresser à la Division des petites créances si votre réclamation est de **7 000 \$ ou moins**, sans compter les intérêts. Comme il s'agit d'un recours qui est en général beaucoup plus simple, plus rapide et moins coûteux qu'une poursuite devant les tribunaux de droit commun, il pourrait être avantageux de réduire votre demande à 7 000 \$, même si vous pensiez réclamer davantage. Si vous décidez de réduire votre demande pour qu'elle soit entendue par la Division des petites créances, vous devez le mentionner dans votre demande. Par exemple, vous avez une réclamation que vous évaluez à 10 000 \$. Selon les circonstances, cela vaut peut-être la peine de la réduire à 7 000 \$ pour éviter de payer des frais judiciaires et des honoraires pour la représentation par avocate ou avocat devant les autres tribunaux civils. Vous inscrivez alors dans votre demande que votre réclamation initiale était de 10 000 \$, mais que vous consentez à réduire le montant qui vous est dû pour que votre cause soit entendue par la Division des petites créances.

Notez cependant que certaines réclamations ne peuvent pas être entendues par la Division des petites créances, et ce, quel que soit le montant en jeu. Il en est ainsi notamment de celles concernant un **bail** (entendues par la Régie du logement), ainsi que de celles touchant les **pensions alimentaires** ou les **poursuites en diffamation** (entendues par les autres tribunaux de droit commun).

Enfin, notez que si votre employeur vous poursuit devant les tribunaux de droit commun pour un montant de 7 000 \$ ou moins, il vous est possible de demander que le dossier soit transféré à la Division des petites créances.

Si vous êtes une **travailleuse** ou un **travailleur autonome**, et que votre contrat est considéré comme un **contrat de service** ou un **contrat d'entreprise**, vous pouvez quand même vous adresser à la Division des petites créances pour réclamer ce qui vous est dû suite à la rupture des engagements. Dans ce cas, la loi prévoit qu'une compagnie, une société ou une association peut faire une demande à la Division des petites créances si, dans les douze mois qui précèdent la demande, elle n'a pas eu plus de cinq personnes employées sous sa direction ou son contrôle. Vérifiez toutefois, car il y a des exceptions.

## 4.2 La démarche à suivre

Avant de vous adresser à la Division des petites créances, vous devriez tout d'abord tenter d'en arriver à une entente à l'amiable avec votre employeur. On ne sait jamais! Si vos tentatives d'entente à l'amiable échouent, adressez-lui une **lettre de mise en demeure** (voir l'exemple à la fin du chapitre), lui demandant formellement de vous verser les sommes qui vous sont dues. Dans certains cas, expédier une mise en demeure est obligatoire : renseignez-vous au greffe (ou bureau du greffier) de la Division des petites créances. Si c'est le cas, faites-le en demandant au bureau de poste **une signature** confirmant la réception, et conservez précieusement cette preuve et une copie de la lettre. Il serait certainement très utile, dès cette étape, de consulter une avocate ou un avocat afin d'identifier tout ce que vous pouvez réclamer et afin de vous assurer que votre mise en demeure est complète. Vérifiez également si vous êtes admissible à l'aide juridique (voir le chapitre XV, « Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat »). Si vous l'êtes, vous pourriez avoir droit à une consultation juridique gratuite pour vous aider à identifier vos droits et vos recours et à établir le montant de votre réclamation. Dans la mesure où vous démontrerez que vous n'avez pas la capacité de rédiger vous-même la mise en demeure, l'avocate ou l'avocat pourra également la rédiger pour vous.

Il est important, dès le début de vos démarches, d'accumuler tous les documents que vous voudrez utiliser pour faire la preuve de votre réclamation (voir des exemples de documents à la section 4.5 de ce chapitre). De plus, comme votre témoignage sera très important, il serait utile que vous écriviez, pendant que votre mémoire est encore fraîche, un historique des faits et des événements qui se sont déroulés.

Si votre employeur ne donne pas suite à votre mise en demeure, vous pourriez prendre **rendez-vous au greffe de la Division des petites créances** de la Cour du Québec pour réclamer les montants qu'il vous doit. En règle générale, vous devez déposer votre demande au greffe du tribunal situé au palais de justice le plus proche de la place d'affaires de votre employeur, qui est habituellement le lieu où vous avez travaillé. D'autres règles peuvent toutefois s'appliquer et venir modifier le district judiciaire où vous devez déposer votre demande.

Lors de cette rencontre, la greffière ou le greffier complétera avec vous le formulaire de requête

(demande) de la Division des petites créances et en enverra une copie, par courrier recommandé, à votre employeur. Vous pouvez également rédiger vous-même la demande à l'aide du formulaire Demande aux petites créances et ensuite déposer la demande et les documents nécessaires au greffe de la Division des petites créances. N'oubliez pas d'apporter des copies de tous vos documents, y compris votre mise en demeure; le greffe les conservera au dossier. De votre côté, assurez-vous de toujours conserver avec vous au moins une copie de chaque document que vous remettrez au greffe afin de pouvoir les consulter lors de la préparation du procès.

**Attention!** À toutes les étapes de votre dossier, la greffière ou le greffier de la Division des petites créances est là pour vous aider en vous donnant une foule d'informations (sans toutefois vous donner de conseils juridiques) et en vous indiquant les différentes règles à respecter. Pour cela, vous devez le demander; alors n'hésitez pas!

Les frais que vous aurez à déboursier pour ouvrir un dossier varient en fonction du montant que vous réclamez. Ils se situent entre 69 \$ pour une réclamation de 1 000 \$ ou moins et 157 \$ pour une réclamation de 5 000 \$ ou plus. Pour les personnes morales, soit les entreprises et les travailleuses et travailleurs autonomes, les frais vont de 116 \$ à 204 \$. Si vous gagnez votre cause, ces frais vous seront probablement remboursés par votre employeur. Ces tarifs ne sont pas toujours les mêmes, informez-vous. De plus, une personne qui reçoit des prestations en vertu d'un programme de protection sociale prévu dans la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* est dispensée du paiement de ces frais.

## 4.3 La contestation

Sur réception de votre requête, l'employeur aura 20 jours pour décider s'il accepte de payer le montant que vous réclamez, s'il désire vous proposer un règlement à l'amiable ou s'il conteste votre réclamation. Si votre employeur ne répond tout simplement pas, un jugement par défaut pourrait être rendu en votre faveur. Si votre employeur conteste la requête, il devra répondre par écrit et exposer les raisons pour lesquelles il souhaite contester. Votre dossier sera alors soumis à une ou un juge. Vous recevrez un avis écrit qui vous

indiquera la date, l'heure et le lieu de l'audition de votre cause.

Les frais que votre employeur devra assumer pour la contestation varieront aussi en fonction du montant qui lui est réclamé. Si votre employeur est une compagnie, ces frais varieront entre 104 \$ pour une réclamation de 1 000 \$ ou moins et 191 \$ pour une réclamation de 5 000 \$ ou plus. Vous pourriez avoir à rembourser ces frais si votre employeur obtient gain de cause. Ces frais s'appliquent également à vous si vous êtes une travailleuse ou un travailleur autonome et que vous voulez contester une décision. Ces tarifs peuvent être modifiés, informez-vous.

## 4.4 La médiation

La greffière ou le greffier vous informera dès le départ qu'il est possible, sans frais additionnels, de soumettre votre litige à la médiation. Les deux parties doivent être d'accord pour que la médiation puisse avoir lieu. La médiation dure environ une heure et se déroule à un moment qui convient aux deux parties.

En acceptant d'y participer, vous avez l'occasion de discuter avec votre employeur en présence d'une médiatrice ou d'un médiateur. La loi prévoit que la médiation doit être dirigée par une avocate ou un avocat, ou bien par une ou un notaire, qui sera en mesure d'évaluer sommairement la position des parties et de proposer des compromis qui pourront éventuellement permettre un règlement à l'amiable. La loi prévoit également que, dans le cas où aucune entente n'est intervenue, la médiatrice ou le médiateur déposera un rapport au dossier qui résumera les faits, la position des parties, les points de droit qui sont soulevés, les documents que les parties veulent utiliser et la liste des témoins qui seront entendus.

Il est donc important de bien se préparer avant d'aller en médiation. Il serait probablement très utile d'avoir un avis juridique à cette étape. Si vous ne l'avez pas déjà fait, vérifiez votre admissibilité à l'aide juridique (voir le chapitre XV, « Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat »). Si vous êtes admissible, il se pourrait que vous ayez droit à une consultation gratuite avec une avocate ou un avocat pour obtenir une opinion juridique sur votre dossier.

## 4.5 L'audience et sa préparation

Si votre employeur a contesté par écrit votre demande et qu'aucune entente n'est intervenue en médiation, vous recevrez un avis écrit qui vous indiquera **la date, l'heure et le lieu** où votre cause sera entendue. Sur réception de cet **avis de convocation**, vous devriez demander **immédiatement** à la greffière ou au greffier d'envoyer une **citation à comparaître** (*subpoena*) aux témoins qui vous sont favorables, en fournissant leurs coordonnées et en indiquant les documents qu'ils doivent apporter à l'audience, le cas échéant. Cela vous assurera que vos témoins seront bien présents le jour de l'audition de votre cause et qu'ils n'oublieront pas d'apporter les documents pertinents. De plus, cela leur permettra, s'il y a lieu, de justifier leur absence auprès de leur employeur.

Même s'il peut s'écouler quelques mois entre le dépôt de la requête et la date de l'audience, **il est très important de vous préparer à l'avance**. Devant le tribunal, vous devez en effet présenter des faits, pas seulement des impressions ou de vagues souvenirs. Si vous ne l'avez pas déjà fait, il faut noter aussitôt que possible sur papier tous les faits concernant votre cause, préférablement dans l'ordre chronologique (l'ordre où ils se sont produits). Retrouvez aussi tous les documents originaux qui peuvent appuyer votre témoignage (contrat de travail, bulletins de paye, etc.), identifiez-les, photocopiez-les et conservez-les précieusement. Pensez à tout ce que vous désirez utiliser en preuve pour convaincre le tribunal : il peut s'agir de lettres, courriels, mémos, factures, copies de chèques, photos, enregistrements, etc. Notez également le nom de vos témoins, leur adresse, les documents en leur possession et ce en quoi ils peuvent aider votre cause. Sachez qu'il vous est possible de produire une déclaration écrite d'un témoin plutôt que de lui demander de se présenter à l'audience si vous croyez que cette déclaration écrite est suffisante et que sa présence n'est pas nécessaire. Sa déclaration peut être faite au moyen d'une lettre, ou en remplissant le formulaire « Déclaration pour valoir témoignage » disponible à la Division des petites créances. Vous devrez alors déposer cette lettre ou ce formulaire au moins quinze jours avant l'audience. La partie adverse en sera toutefois informée et pourra en prendre connaissance. Elle pourra aussi demander que ce témoin se présente tout de même à l'audience.

Au moins quinze jours avant la date fixée pour l'audience, vous devez remettre au greffe tous les documents et déclarations que vous souhaitez utiliser en preuve et qui n'ont pas encore été produits. Profitez-en pour vérifier si vous avez reçu une copie de tous les documents que votre employeur entend utiliser : chaque partie peut en effet obtenir une copie des documents déposés par l'autre partie en en faisant la demande au greffe.

Un service gratuit de consultation juridique est mis à la disposition des personnes qui ont obtenu la date de leur procès devant la Division des petites créances (voir « Les ressources »). Des avocates et avocats du Jeune Barreau de Québec ou de l'Association du Jeune Barreau de Montréal pourront vous aider à comprendre le déroulement d'une audience et à préparer la présentation de votre preuve. Cette rencontre, d'une durée d'une vingtaine de minutes, ne vous permet toutefois pas d'obtenir un avis juridique. Ce service est disponible sur rendez-vous seulement et le nombre de places est limité. Lors de la consultation, vous devez avoir en main tous les documents pertinents (avis de convocation, requête, factures, mise en demeure, etc.).

Vous pourriez également assister à d'autres audiences de la Division des petites créances (vous y avez droit) afin de vous familiariser avec les locaux et le fonctionnement de cette Cour. Cela vous aidera à comprendre ce que le tribunal attend de vous et à réduire le stress que cette démarche peut vous causer.

Lors de l'audience, vous et votre employeur (ou une autre personne qui le représente, mais pas une avocate ou un avocat) exposerez votre version des faits : vous présenterez vos documents et vos témoins, s'il y a lieu. Si vous avez des trous de mémoire, utilisez les notes que vous avez prises. Dans la majorité des cas, la ou le juge consultera les documents, interrogera les deux parties et leurs témoins et apportera à chacun une aide équitable et impartiale.

## 4.6. Le jugement

Un jugement pourra être rendu immédiatement (sur le banc) lors de l'audience, ou quelques semaines plus tard. La loi prévoit que tout jugement doit être rendu, au plus tard, dans les quatre mois de l'audience. Un jugement écrit vous sera expédié ainsi qu'à votre employeur.

**Attention!** Gardez à l'esprit que la **partie qui perd sa cause doit généralement rembourser les frais judiciaires que l'autre partie a déboursés**. C'est la ou le juge qui, dans son jugement, décidera de la question des frais. Ces frais peuvent comprendre le montant déboursé pour l'ouverture du dossier ou pour la contestation, ainsi que le remboursement de tout autre frais accordé par la ou le juge.

Le jugement est **final et sans appel**. Votre employeur a 30 jours, à partir du moment où le jugement est rendu, pour vous remettre le montant dû. Toutefois, s'il n'a pas contesté votre demande, ce délai n'est que de 10 jours.

Si votre employeur refuse de respecter le jugement et de payer ce qui vous est dû, vous devrez le forcer à le faire par la voie d'une saisie. Pour vous aider dans cette démarche, vous pouvez vous adresser au greffe de la Division des petites créances, à une avocate ou un avocat, ou encore, directement à une huissière ou à un huissier. Les frais d'exécution du jugement (les frais de saisie) seront assumés par votre employeur. Par contre, les coûts qui vous seront facturés pour obtenir de l'aide ne seront, eux, remboursables qu'en partie. Demandez toute l'information à ce sujet à la personne que vous irez consulter. Même si vous avez jusqu'à 10 ans pour vous faire payer ce qui vous est dû en vertu du jugement, ne laissez surtout pas traîner les choses!

## Exemple de mise en demeure

Cette lettre de mise en demeure est fournie à titre d'exemple. Adaptez-la, bien sûr, à votre propre situation. Soyez bref : il ne s'agit pas de plaider votre cause, mais de donner une dernière chance à votre employeur de vous verser votre dû!

La lettre de mise en demeure doit contenir les informations suivantes :

- la date;
- les coordonnées du destinataire;
- la mention « sous toutes réserves » (elle vise à vous protéger relativement à ce qui est affirmé dans la lettre);
- la mention « mise en demeure », afin que le destinataire sache à quoi s'en tenir;
- votre demande et les motifs qui la justifient;
- le délai pour régler le problème (un délai de dix jours est normalement jugé raisonnable);
- votre signature et vos coordonnées.

Lieu et date

***SOUS TOUTES RÉSERVES***

Nom de la compagnie

Nom de l'employeur (ou de la cliente ou du client) et son titre

Adresse complète de la compagnie

Madame, Monsieur,

*Suggestion pour une personne salariée :*

Je désire, par la présente, vous mettre en demeure de me payer la somme totale de \_\_\_\_\_ \$, représentant \_\_\_\_\_ semaines de salaire brut, due à titre de délai de congé raisonnable, ainsi qu'un montant de \_\_\_\_\_ \$ dû à titre de dommages (matériels et moraux) subis, le tout en raison de mon congédiement survenu le \_\_\_\_\_.

*Suggestion pour une travailleuse ou un travailleur autonome :*

Je désire, par la présente, vous mettre en demeure de me payer la somme totale de \_\_\_\_\_ \$, représentant une rémunération de \_\_\_\_\_ \$ qui m'est due pour le travail accompli à votre demande, ainsi qu'un montant de \_\_\_\_\_ \$ dû à titre de dommages (matériels et moraux) subis, le tout en vertu du contrat (verbal ou écrit) intervenu entre nous le \_\_\_\_\_.

Si je n'ai pas reçu cette somme dans les 10 jours de la réception de la présente lettre, je devrai intenter contre vous les procédures judiciaires qui s'imposent, sans autre avis ni délai.

Veillez agir en conséquence.

Votre signature

Votre nom en lettres moulées

Votre adresse et votre numéro de téléphone

## III.

# La santé et la sécurité au travail

Chaque année, au Québec, des milliers de travailleuses et de travailleurs sont malheureusement victimes d'un accident du travail ou d'une maladie reliée à leur emploi. Deux lois provinciales existent pour établir vos droits et obligations en matière de santé et de sécurité au travail : la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) et la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP). Ces lois étant d'ordre public, elles sont incontournables.

Ces deux lois complémentaires sont administrées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), un organisme gouvernemental. Comme elles sont fort complexes et élaborées, nous ne pourrions en survoler que les principales caractéristiques. En cas de problème, il est très important de contacter rapidement un groupe d'appui en matière de santé et sécurité du travail (voir « Les ressources »).

**Attention!** Si vous travaillez dans une entreprise de compétence fédérale et que vous avez un problème de santé ou de sécurité au travail, le *Code canadien du travail* pourrait vous venir en aide (voir « Les lois fédérales »). En effet, cette loi contient plusieurs dispositions qui visent à éliminer à la source les dangers pour la santé et la sécurité. Notez cependant qu'en matière d'indemnisation suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le *Code canadien du travail* prévoit que les lois provinciales peuvent s'appliquer aux entreprises de compétence fédérale sur le territoire du Québec. Il y a toutefois quelques exceptions. C'est pourquoi il est important de connaître les droits et recours accessibles selon la situation qui vous est propre. Pour en savoir plus, contactez votre bureau de Ressources humaines et Développement social Canada, Programme du travail (voir « Les ressources »).

## 1. La prévention : La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) s'applique à toute personne qui exécute un travail subordonné, c'est-à-dire qui travaille pour un

employeur. Elle s'applique aussi à celle qui exécute un travail en vertu d'un contrat d'apprentissage, que le travail soit fourni gratuitement ou contre rémunération. Les représentantes et représentants de l'employeur (ex. : gérante, surintendant, contre-maître) sont généralement exclus de la LSST.

Cette loi vise d'abord l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleuses et des travailleurs. Pour atteindre ce but, la loi établit des mécanismes de surveillance impliquant les travailleuses et les travailleurs, leurs associations, ainsi que les employeurs et leurs associations. Elle permet l'exercice de droits fort importants, notamment :

- **le droit de refuser d'exécuter un travail**, si vous avez des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail est dangereuse pour votre santé ou votre sécurité (art. 12 et suivants, LSST). Vous devez en aviser votre employeur et si aucune mesure n'est prise, vous pouvez alors demander l'intervention d'un inspecteur de la CSST;
- **le droit de porter plainte lorsque votre milieu de travail présente des dangers** pour votre santé ou votre sécurité ou celles de vos collègues de travail. Vous pouvez alors informer votre employeur qu'il devient dangereux pour votre santé ou votre sécurité d'exécuter votre travail et qu'en vertu de l'article 51 de la LSST, vous lui demandez de respecter ses obligations par les mesures appropriées.

Ce droit n'implique pas seulement votre santé physique mais également votre santé mentale. Dans certaines situations extrêmes, un climat de travail malsain (intimidation, menaces constantes, harcèlement, etc.) pourrait devenir dangereux pour la santé mentale des personnes qui en sont victimes. Sachez cependant qu'il existe, depuis le 1<sup>er</sup> juin 2004, un **recours contre le harcèlement psychologique** en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (voir la section 10.6 du chapitre I, « La plainte relative au harcèlement psychologique »);

- **le droit à la réaffectation ou au retrait préventif**, si vous êtes en présence d'un contaminant au travail (art. 32 et suivants, LSST) ou si vous êtes une travailleuse enceinte ou qui allaite et que votre travail comporte des dangers pour vous ou pour l'enfant que vous portez ou allaitez (art. 40 à 48, LSST). Pour en savoir plus sur cette dernière disposition, rendez-vous à la section 3.

## 2. L'indemnisation: la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) prévoit, quant à elle, des services de premiers secours et de premiers soins, l'assistance médicale, l'indemnisation et la réadaptation que peut requérir votre état si vous êtes victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elle permet également l'exercice de droits fort importants, notamment :

- **le droit de choisir votre médecin et l'établissement de santé où vous désirez recevoir votre traitement** en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (art. 188 et suivants, LATMP);
- **le droit de recevoir une indemnité de remplacement du revenu** équivalant à 90 % de votre salaire net si l'accident ou la maladie professionnelle vous force à vous absenter du travail (art. 44 et suivants, LATMP). Le salaire net dont il est question ici est celui qui vous est versé après les déductions reliées à l'impôt fédéral, à l'impôt provincial, au Régime de rentes du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et à l'assurance-emploi. Les cotisations relatives aux régimes d'assurance collective, les cotisations syndicales, etc. ne seront pas déduites du montant versé par votre employeur. C'est votre employeur qui vous verse l'indemnité de remplacement de revenu pendant les 14 premiers jours d'absence, et ce, aux périodes normales de paye. Par la suite, c'est la CSST qui vous la versera tous les 15 jours;
- **le droit à la réadaptation** physique, sociale et professionnelle que requiert votre état lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle vous laisse des séquelles permanentes ou des limitations fonctionnelles (art. 145 et suivants, LATMP);

- **le droit de réintégrer votre travail** à la fin de vos traitements avec tous les avantages qui lui sont rattachés, ou de réintégrer un emploi équivalent ou, si vous n'êtes plus en mesure d'occuper votre travail initial, le droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible (art. 234 et suivants, LATMP). Cependant, veuillez noter que ces dispositions varient selon la taille de l'entreprise et qu'elles sont limitées dans le temps (art. 240 LATMP).

De plus, en vertu du *Règlement sur les frais de déplacement et de séjour*, vous pourriez, à certaines conditions, avoir droit au remboursement de vos frais de déplacement, de repas ou de séjour si vous souffrez d'une lésion et que vous devez vous déplacer pour recevoir des soins, subir des examens médicaux ou participer aux activités de votre plan individualisé de réadaptation. Si, en raison de votre état de santé, une personne devait vous accompagner, elle pourrait également, à certaines conditions, se faire rembourser les montants déboursés.

### 2.1 La preuve de l'accident : un élément fondamental

Mieux vaut prévenir que guérir! Tout accident, même mineur, devrait être rapporté à votre supérieur immédiat et inscrit par celui-ci dans un registre indiquant les circonstances de l'accident, le lien avec le travail, de même que la ou les blessures occasionnées (art. 265 et suivants, art. 280 et suivants, LATMP). Cet accident pourrait, en effet, avoir des conséquences futures imprévues et, pour pouvoir bénéficier des droits ci-haut mentionnés, vous devrez démontrer que vous avez réellement subi un accident par le fait ou à l'occasion du travail. Votre employeur doit vous permettre de consulter les inscriptions et de signer ce registre. S'il refuse d'inscrire votre accident ou de vous laisser signer le registre, ou si vous êtes en désaccord avec les inscriptions de votre employeur, ne signez rien et contactez sans délai la CSST. Il serait plus sûr de contacter également un groupe d'appui en matière de santé et de sécurité du travail (voir « Les ressources »).

Quand il s'agit d'une maladie, le lien avec le travail n'est pas toujours évident à démontrer. Si votre médecin reconnaît que vos problèmes de santé ont un lien avec votre situation au travail et que vous avez un **certificat médical** attestant votre état de santé, ses causes et la durée de votre incapacité à

travailler, la CSST pourrait reconnaître qu'il s'agit d'une maladie professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Ne tardez pas à consulter votre médecin car la guérison peut être plus longue si vous attendez trop longtemps.

**Attention!** La *Loi sur les normes du travail* (LNT) comporte une certaine protection lors d'absence du travail dans le cas d'une maladie ou d'un accident du travail qui n'est pas reconnu par la CSST (voir la section 4.3 du chapitre I, « Le congé de maladie »). Si vous travaillez pour une entreprise de compétence fédérale, consultez tout de même cette section sur le congé de maladie pour connaître les autres sources possibles de revenu pendant votre absence.

Pour être indemnisé par la CSST, il faut donc démontrer que l'accident ou la maladie dont on a été victime est lié au milieu de travail. Par accident on entend bien sûr un événement imprévu et soudain, alors que la maladie professionnelle est une maladie causée par le travail. Pour un accident du travail, on fait plus souvent référence à des situations où une personne se blesse, par exemple lors d'une manoeuvre effectuée dans le cadre de son travail. Pourtant, de nombreuses personnes sont malheureusement victimes d'autres formes d'« accidents » tels la dépression (syndrome anxio-dépressif) ou l'épuisement professionnel (*burnout*) **en raison du climat de travail malsain** qu'elles doivent subir. Il va sans dire que le harcèlement, les insultes, l'intimidation ou les accusations injustifiées au travail, dans la mesure où ces gestes sont agressants et répétitifs, peuvent avoir de telles répercussions sur votre état de santé physique et psychique (voir la section 10.6 du chapitre I, « La plainte relative au harcèlement psychologique »). Par ailleurs, la dépression et l'épuisement professionnel peuvent également découler d'une **mauvaise organisation du travail** dans votre entreprise (surcharge constante de travail, pression exagérée, etc.). Malgré l'avis du médecin traitant attestant une dépression ou un épuisement professionnel (*burnout*) lié au travail, la CSST peut refuser de reconnaître qu'ils constituent effectivement un accident du travail, et donc, de vous indemniser.

Peu importe le type d'accident ou de maladie, vous devriez faire, dans les six mois, une réclamation à la CSST en vous adressant à l'un de ses bureaux régionaux. Pour maximiser vos chances, cherchez du support auprès d'un groupe d'appui en matière de santé et de sécurité du travail (voir « Les ressources »).

**Attention!** Le dossier que vous allez déposer à la CSST sera transmis à votre employeur : n'y inscrivez donc pas d'informations que vous ne voulez pas partager avec lui, comme le nom de vos témoins.

Lorsque le harcèlement psychologique que vous vivez au travail vous rend malade, il est important de faire une **réclamation à la CSST**, et ce, même si vous avez aussi déposé une plainte à la Commission des normes du travail (CNT). En effet, les deux recours sont complémentaires et vous pourriez perdre votre droit à d'importantes réparations, tant à la CSST qu'à la CNT, si vous ne faites pas de réclamation à la CSST. Lorsqu'une situation qui prévaut dans votre milieu de travail vous rend malade, c'est à la CSST que revient la responsabilité de vous offrir des prestations pour remplacer le salaire perdu et de financer le soutien psychologique nécessaire. La Commission des relations du travail qui, en d'autres circonstances, aurait aussi pu ordonner ces réparations, ne peut donc pas le faire si elle estime probable que vous avez souffert d'une lésion professionnelle, et ce, que vous ayez fait ou non une réclamation à la CSST (pour plus de détails, voir la sous-section 10.6 D) du chapitre I, « Si le harcèlement vous rend malade »). Même si vous ne savez pas si elle sera acceptée, faites donc une réclamation à la CSST. Conservez également votre plainte contre le harcèlement psychologique à la CNT.

Si votre demande est acceptée, vous bénéficierez de plusieurs indemnités et droits importants. Sachez toutefois qu'il n'est malheureusement pas toujours facile de faire accepter par la CSST les réclamations pour des lésions causées par le harcèlement psychologique. Malgré tout, si vous croyez avoir un bon dossier, ne vous laissez pas décourager et faites une demande de révision administrative. Si votre réclamation n'est toujours pas acceptée, demandez à ce que votre dossier soit entendu par la Commission des lésions professionnelles (CLP). Une indemnisation est plus souvent accordée à ce troisième palier décisionnel. Consultez la section 2.4 de ce chapitre, « Les recours en cas de désaccord avec la CSST », pour en savoir plus.

## 2.2 Les assurances collectives versus l'indemnisation par la CSST

Il peut arriver que votre employeur vous suggère d'avoir recours à votre assurance collective plutôt que de déposer une demande d'indemnisation à la CSST. Vérifiez bien votre police d'assurance pour connaître l'étendue de vos droits et les conditions à respecter (voir le chapitre IV, « Les assurances collectives »). Par ailleurs, les compagnies d'assurances peuvent vous obliger à faire appel à la CSST si elles jugent que la maladie ou l'accident peut être relié au travail. Sachez que le fait de recevoir des prestations d'assurance collective ne vous empêche nullement de déposer une demande d'indemnisation à la CSST qui est, par ailleurs, plus simple à remplir que celle des compagnies d'assurances. De plus, les critères de certaines compagnies d'assurances pour accepter les réclamations déposées par les personnes assurées pourraient être plus exigeants. Enfin, la LATMP offre d'autres avantages souvent non prévus par les polices d'assurance collective, notamment :

- l'absence de période de carence alors que les compagnies d'assurances peuvent parfois attendre jusqu'à quatre mois avant de verser des prestations;
- le montant des indemnités versées équivalant à 90 % de votre salaire net, ce qui est donc très souvent supérieur à celui prévu par les assurances collectives;
- la couverture complète des services médicaux (consultation de professionnelles ou de professionnels de la santé, etc.) contrairement à la plupart des compagnies d'assurances qui n'en paient qu'une partie;
- les différentes mesures offertes quant à la réintégration en emploi (ex. : le retour progressif);
- le droit à la réadaptation professionnelle;
- la protection contre des représailles éventuelles de l'employeur.

Évidemment, vous ne pourrez obtenir une indemnité des deux régimes pour la même période. Si vous obtenez gain de cause à la CSST, vous devrez rembourser les prestations reçues de la compagnie d'assurances pendant la période couverte par la CSST.



## 2.3 Les victimes d'acte criminel

La définition même d'un « accident du travail » prévoit que l'événement imprévu et soudain peut être attribuable à toute cause et peut donc comprendre un acte criminel. Si, par exemple, vous êtes témoin ou victime d'un acte criminel alors que vous êtes au travail (vol à main armée, coups et blessures, etc.) et que vous en subissez un préjudice (choc émotif, lésions corporelles, etc.), sachez que la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) pourrait reconnaître qu'il s'agit dans votre cas d'un accident du travail, vous donnant droit aux avantages prévus par la LATMP. Quand une agression survient en dehors des lieux de travail, mais qu'elle est reliée au travail, une réclamation peut aussi être faite en vertu de la LATMP.

Par contre, une victime de violence conjugale agressée par son mari au travail ne pourra être indemnisée par la CSST, mais elle pourra l'être en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels* (LIVAC). En effet, sachez que la LIVAC peut vous venir en aide si la LATMP ne s'applique pas dans votre situation. Cette loi pourrait également vous donner droit à des indemnités, au remboursement de certains frais d'assistance médicale et à des services de réadaptation, mais elle ne prévoit pas les mêmes protections en cas de représailles patronales.

Dans le doute, vous pourriez déposer une réclamation à la CSST en vertu de la LATMP **et** une demande de prestations en vertu de la LIVAC à la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (voir « Les ressources »). La Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels est un organisme qui

relève de la CSST. En principe, la demande de prestations en vertu de la LIVAC doit être formulée dans l'année où la blessure physique ou psychique (ou le décès) est survenue, mais il ne s'agit pas d'un délai de rigueur : une demande qui remonte à quelques années pourrait être acceptée si vous fournissez des informations supplémentaires. Notez que même si votre demande à la CSST (selon la LATMP) a été refusée, il est possible que votre demande de prestations selon la LIVAC soit acceptée. Sachez également qu'une demande refusée par la CSST est réputée avoir été formulée en bonne et due forme selon la LIVAC (art. 22) : vous n'avez donc pas à craindre d'avoir dépassé le délai pour déposer votre demande. Le droit des victimes n'ayant pas exercé le bon recours est ainsi protégé. Cependant, l'inverse n'est pas vrai, c'est-à-dire que la CSST n'accepterait pas automatiquement une plainte qui aurait précédemment été déposée à la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels. Pour en savoir plus sur vos droits et sur les délais à respecter, contactez un groupe d'appui aux victimes d'actes criminels (voir « Les ressources »).

## 2.4 Les recours en cas de désaccord avec la CSST

Si vous avez été victime d'un accident, d'une maladie professionnelle ou si vous avez exercé un droit prévu aux lois ci-haut mentionnées, la CSST sera appelée à rendre des décisions lourdes de conséquences, notamment quant à votre admissibilité aux droits et avantages consentis par ces lois. Toutes ces décisions de la CSST et de ses instances décisionnelles doivent être écrites, motivées et transmises aux parties intéressées dans les plus brefs délais. La plupart de ces décisions sont contestables, à quelques exceptions près. Votre employeur, qui reçoit une copie de toutes ces décisions, peut aussi les contester. Quant aux délais de contestation, ils varient en fonction du droit exercé et sont **généralement** de 30 jours, mais ils peuvent être aussi courts que 10 jours comme dans le cas de l'exercice du droit de refus, par exemple. Il est donc très important de lire attentivement toute correspondance de la CSST (voir à ce sujet la section 4 du chapitre XIV, « Le dépôt d'une plainte auprès d'un organisme gouvernemental »). Vous devriez également contester immédiatement la décision rendue en cas de désaccord et consulter rapidement un groupe d'appui en matière de santé et de sécurité du travail (voir « Les ressources »).

## 2.5 Les recours en cas de représailles de l'employeur

Si vous croyez avoir été l'objet d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires, de représailles ou de toute autre sanction à cause d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de l'exercice d'un droit prévu par la LSST ou la LATMP, vous pouvez soumettre une plainte écrite à la CSST. Vous devez cependant le faire dans les 30 jours qui suivent la sanction ou la mesure dont vous vous plaignez (art. 227 et suivants, LSST ou art. 32 et suivants, LATMP). Si vous êtes une personne syndiquée, vous pourriez, à votre choix, déposer un grief ou une plainte en vertu de l'article 32 de la LATMP. Dans ce cas, consultez votre représentante ou représentant syndical qui pourra vous conseiller. Dans le doute, vous pouvez déposer une réclamation aux deux endroits. Vous aurez, par la suite, à choisir entre ces deux recours car vous ne pourrez les exercer au même moment.

Si vous avez fait l'objet de représailles de votre employeur dans les six mois suivant un accident du travail, une maladie professionnelle ou suivant l'exercice d'un droit prévu par ces lois, il y a une présomption que cette sanction ou mesure a été prise contre vous précisément parce que vous avez exercé vos droits. Il reviendra alors à l'employeur de faire la preuve que la sanction ou mesure prise à votre endroit l'a été pour une autre raison qui devra être juste et suffisante. Cela ne veut pas dire que vous ne pouvez pas porter plainte si la mesure est prise suivant ce délai de six mois, mais c'est vous qui aurez le fardeau de la preuve car la présomption ne s'appliquera plus. Il vous reviendra alors de démontrer qu'il existe un lien entre la sanction ou mesure prise contre vous et l'exercice de vos droits.

Afin de tenter de régler votre plainte à l'amiable, la CSST peut vous proposer une étape de conciliation. N'oubliez pas que si une entente survient, elle est finale et sans appel! Avant d'accepter une entente, il est donc très important de consulter une avocate, un avocat ou un organisme spécialisé pour en connaître la valeur et pour savoir si cette entente ne vous fera pas perdre d'autres recours. S'il n'y a pas d'entente, si vous ou votre employeur refusez la conciliation ou si l'entente proposée par la CSST ou par votre employeur ne vous satisfait pas, vous pourrez demander à la CSST de donner suite à votre plainte en rendant une décision. La CSST a 30 jours, à la

suite d'une plainte, pour rendre sa décision. Elle peut alors rejeter votre plainte et donner de ce fait raison à votre employeur ou, au contraire, accueillir votre plainte et ordonner à votre employeur, selon le cas :

- de vous réintégrer dans votre emploi;
- d'annuler une sanction;
- de cesser d'exercer des représailles;
- de vous verser le salaire et les avantages sociaux dont vous avez été privés.

Cette décision de la CSST, comme toute autre, doit être écrite, motivée et transmise aux parties intéressées. Elle peut être contestée par l'une ou l'autre des parties à l'intérieur des délais prescrits.

### 3. La réaffectation et le retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite

Le droit à la réaffectation et au retrait préventif en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST) vise d'abord à assurer à la **travailleuse enceinte ou qui allaite** un travail sans danger pour l'enfant à naître ou pour elle-même, mais à certaines conditions.

**Attention!** Si vous travaillez dans une entreprise de compétence fédérale, c'est le *Code canadien du travail* qui prévoit les dispositions qui vous concernent (voir « Les lois fédérales »). Pour bien connaître vos droits et en savoir plus, contactez votre bureau de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Programme du travail (voir « Les ressources »).

Si vous êtes une travailleuse autonome dont l'entreprise n'est pas incorporée, vous n'aurez pas droit aux indemnités de la CSST.

Si vous êtes une aide familiale travaillant dans un logement privé ou une gardienne d'enfant à domicile, renseignez-vous auprès de l'Association des aides familiales du Québec pour connaître vos droits en matière de retrait préventif (voir « Les ressources »).

### 3.1 Les conditions d'exercice

Ainsi, vous pouvez demander d'être affectée à d'autres tâches si **vos conditions de travail comportent des dangers** pour l'enfant à naître, l'enfant allaité ou pour vous-même. Comme nous le verrons, cette demande se fait d'abord auprès de votre médecin traitant. Par réaffectation, on entend, selon le cas :

- l'élimination des dangers rattachés à votre travail;
- la modification de vos tâches de façon à ce que cela ne crée pas de nouveaux dangers;
- l'affectation à des tâches sans danger **et** que vous êtes raisonnablement en mesure d'accomplir.

Notez que pendant votre réaffectation, vous conserverez le même salaire et les mêmes avantages que ceux qui étaient liés à votre poste d'origine.

Si l'affectation à de nouvelles tâches sans danger est impossible, et seulement dans ce cas, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) peut autoriser votre **retrait préventif**, c'est-à-dire vous donner le droit de cesser temporairement de travailler. Dans ce cas, elle vous versera des indemnités jusqu'à ce que l'employeur vous offre un autre poste qui ne comporte pas de danger ou jusqu'à l'accouchement, s'il n'y a pas de possibilité de nouvelle affectation.

**Attention! Le danger doit provenir de votre travail!** Si vous souffrez de certaines maladies liées à votre grossesse mais qui ne sont pas causées par votre travail, ou si votre état de santé en cours de grossesse vous rend inapte à tout travail, vous n'aurez pas droit au retrait préventif et vous ne pourrez donc pas recevoir d'indemnités de la CSST. Si tel est votre cas, vous pourriez peut-être avoir droit à d'autres indemnités ou prestations (voir la section 4.3 du chapitre I, « Le congé de maladie ») ou commencer votre congé de maternité plus tôt (voir les sections 5.1 et 5.2 du chapitre I).

Pour avoir droit à une réaffectation ou à un retrait préventif, vous devez remplir **cinq conditions** :

- a) être enceinte ou allaiter votre enfant;
- b) être une travailleuse au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;
- c) être au travail quand vous faites votre demande de réaffectation ou de retrait préventif. Si, par

exemple, vous êtes en congé de maladie ou en mise à pied lorsque vous faites votre demande, vous ne serez pas admissible;

- d) être apte à travailler. Si votre médecin vous dit que vous devez rester au lit et ne pas travailler du tout, vous ne serez pas admissible;
- e) occuper un poste qui comporte des dangers pour vous ou pour l'enfant que vous portez ou allaitez.

### 3.2 Les situations justifiant une réaffectation ou un retrait préventif

De manière générale, le droit à une réaffectation ou à un retrait préventif peut être accordé en début de grossesse aux femmes qui travaillent, par exemple, dans des usines de produits toxiques, en radiologie ou en garderie. En fait, c'est moins le type d'entreprise qui entre en ligne de compte que la possibilité de contact direct avec des produits, des gaz ou des virus pouvant nuire à votre santé, mais surtout à celle de l'enfant à naître. Il existe quatre types de dangers pour l'enfant à naître : ceux d'ordre chimique, ergonomique (liés à la posture), biologique ou physique pouvant mener à des retards de croissance, à des malformations ou encore provoquer un avortement. C'est votre médecin traitant, après consultation du médecin spécialisé en santé du travail du CLSC, qui fixe la date de votre réaffectation ou de votre retrait préventif. En général, le droit au retrait préventif peut être accordé plus tard en cours de grossesse, lorsqu'il y a un risque de provoquer un accouchement prématuré chez les femmes qui :

- travaillent continuellement en position assise ou debout, sans possibilité de changer de position au besoin;
- accomplissent des tâches lourdes (soulever des objets lourds, monter et descendre des escaliers très souvent, etc.).

**Attention !** Si vous occupez en même temps plusieurs emplois qui comportent des dangers pour vous ou pour votre enfant, vous devez faire une demande distincte pour chacun d'eux.

N'oubliez pas, enfin, que vous pourriez avoir droit à une réaffectation ou à un retrait préventif si vous allaitez votre enfant et que vous êtes en contact avec des produits chimiques qui pourraient contaminer votre lait. En pratique, peu de réaffectations ou de

retraits sont demandés pour l'allaitement, mais n'hésitez pas à en faire la demande si vous croyez être exposée à de tels dangers. Vous devrez cependant faire une nouvelle demande, même si vous avez bénéficié d'une réaffectation ou d'un retrait préventif pendant votre grossesse.

### 3.3 L'exercice du droit à la réaffectation ou au retrait préventif

Sachez d'abord que la protection contre toute forme de représailles de la part de votre employeur commence uniquement au moment où vous lui présentez le certificat demandant une réaffectation ou un retrait préventif. Pour cette raison, vous ne devriez pas parler, dans votre milieu de travail, de votre intention de demander une réaffectation ou un retrait préventif avant d'avoir présenté le certificat à votre employeur.

Notez également que le fait que votre médecin vous accorde le *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* ne signifie pas automatiquement que vous obtiendrez des indemnités de la CSST. En effet, c'est la CSST qui décide de l'admissibilité de votre demande et de votre droit de recevoir une indemnité de remplacement du revenu.

Si la CSST refusait votre demande de réaffectation ou de retrait préventif, vous pourriez demander la révision de la décision. Dans l'éventualité où votre demande ne serait toujours pas acceptée, sachez que la *Loi sur les normes du travail* (LNT) prévoit également des droits particuliers pour la femme enceinte. Par exemple, la LNT offre un **congé de maternité spécial, sans salaire** toutefois, s'il y a danger de fausse couche ou un autre danger pour votre santé ou celle de l'enfant à naître, et que cela exige un arrêt de travail (voir la section 5.2 du chapitre I, « Situations particulières liées à la santé du bébé, de la femme enceinte ou de la mère »).

À votre retour au travail, **vous devez être réintégrée à votre poste habituel avec le salaire, les conditions de travail et les avantages qui y sont rattachés**. Votre employeur ne peut vous pénaliser d'aucune façon parce que vous vous êtes prévaluée d'un avantage offert par la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou la *Loi sur les normes du travail*.

Si votre employeur vous congédie, vous suspend, vous déplace ou vous pénalise parce que vous avez

exercé votre droit au retrait préventif, vous pouvez porter plainte par écrit à la CSST dans les **30 jours** de la sanction ou de la mesure dont vous voulez vous plaindre (voir la section 2.5 de ce chapitre, « Les recours en cas de représailles de l'employeur »). Vous pouvez possiblement porter plainte en vertu de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, mais en respectant les délais et conditions propres à chacun de ces recours (voir la section 5.2 du chapitre I, « Situations particulières liées à la santé du bébé, de la femme enceinte ou de la mère » et le chapitre V, « Les droits et libertés de la personne »).

**Un exemple :** Nancy présente à son employeur le « *Certificat visant le retrait préventif et l'affectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite* ». Trois jours plus tard, son patron lui annonce qu'elle est « mise à pied » pour des raisons économiques. Elle est la seule personne à avoir été mise à pied et elle apprend qu'on l'a remplacée quelques jours plus tard! Pour porter plainte à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, elle a **30 jours**, à la Commission des normes du travail (pratique interdite pour motif de grossesse), elle a **45 jours**, et à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (discrimination basée sur la grossesse), elle a **2 ans**.

Si vous voulez en savoir davantage sur la réaffectation ou le retrait préventif, ou si vous avez un problème avec la décision de la CSST ou la réaffectation proposée par votre employeur, **contactez sans attendre un groupe d'appui en matière de santé et de sécurité du travail**. La CSST peut aussi vous informer plus en détail de la procédure à suivre pour vous prévaloir de l'affectation ou du retrait préventif, de la façon d'agir avec votre employeur et votre médecin, des diverses prestations auxquelles vous pourriez avoir droit, ainsi que des délais (parfois de quelques jours seulement) et des procédures de révision à respecter en cas de décision défavorable (voir « Les ressources »).

## IV.

## Les assurances collectives

## 1. Les régimes d'assurance collective

## 1.1 L'adhésion à un régime d'assurance collective

Un régime d'assurance collective peut être offert par votre employeur, votre association professionnelle ou, plus rarement, par votre syndicat. C'est le **preneur** (c'est-à-dire l'employeur ou l'association professionnelle) qui traite avec la compagnie d'assurances (ou l'**assureur**) pour négocier le contrat d'assurance. Lorsqu'il existe une convention collective, l'employeur peut avoir négocié avec le syndicat les protections qui seront offertes aux travailleuses et travailleurs, même si elles sont entièrement à sa charge. Pour simplifier, il ne sera fait mention dans ce texte que de l'employeur comme preneur.

De la négociation, il résulte un contrat, appelé « contrat-cadre », entre la compagnie d'assurances d'un côté et l'employeur de l'autre. Ce contrat s'applique à l'ensemble ou à certaines catégories du personnel. Il prévoit le moment à partir duquel la couverture commence à s'appliquer, soit à l'embauche ou après une certaine période d'attente. Le contrat-cadre est ensuite formulé dans un document appelé « la police d'assurance » qui est remis à l'employeur par l'assureur et que vous pouvez consulter au besoin.

L'adhésion au régime d'assurance collective sera obligatoire ou facultative. Elle sera obligatoire pour l'assurance médicaments, par exemple, sauf si une telle assurance vous couvre déjà (voir la section 1.2 de ce chapitre, « La Loi sur l'assurance médicaments »). Outre l'assurance médicaments, le régime sera mixte chez certains employeurs, l'adhésion étant obligatoire pour certaines protections minimales, par exemple pour une assurance invalidité de courte durée, et facultative pour les autres protections. En cas d'adhésion facultative, un retrait pourra être exercé selon les modalités prévues par l'assureur (la compagnie d'assurances), en général sous la forme d'un avis écrit.

Notez toutefois qu'une personne qui adhère à une assurance collective n'a pas toujours la liberté de choisir les couvertures d'assurance qu'elle désire. C'est le cas lorsqu'une personne fait partie d'un groupe : le contrat négocié et conclu pour ce groupe lui est alors applicable et elle ne peut alors choisir que parmi les options qui lui sont offertes.

**Attention !** Si l'adhésion est facultative, lisez attentivement le contrat-cadre (ou la police d'assurance) et les formulaires avant d'adhérer. Portez une attention particulière aux clauses concernant les risques couverts, les exclusions, la durée et le mode de résiliation. Si nécessaire, exigez des explications avant de signer, car on présumera que vous avez pris connaissance des documents.

Au moment de l'adhésion, vous devez généralement remplir une demande d'adhésion. Celle-ci pourra porter sur votre état de santé. Remplissez ce formulaire attentivement. Une fausse déclaration ou même un oubli, s'il est pertinent à l'évaluation du risque que vous représentez pour la compagnie d'assurances, pourrait réduire ou même rendre nul votre droit à toute indemnité. Vous n'aurez pas à déclarer, bien entendu, ce que vous ignorez. Vous pourriez également devoir vous soumettre à un examen médical ou avoir à fournir un certificat médical.

Les protections les plus courantes offertes par les régimes d'assurance collective sont les suivantes : l'assurance vie (en cas de décès); l'assurance invalidité (pour perte de salaire due à la maladie ou à un accident); l'assurance médicaments (médicaments qui figurent sur la liste de ceux qui sont couverts par le régime public); l'assurance maladie complémentaire (médicaments autres que ceux couverts par le régime public d'assurance médicaments, chambre d'hôpital privée, etc.); l'assurance pour frais dentaires et, enfin, l'assurance décès et mutilation accidentels (en cas de blessures graves ou de décès suite à un accident). Un régime d'assurance collective peut offrir une seule ou plusieurs de ces protections simultanément. Il faut donc lire

attentivement le contrat pour connaître l'étendue de la protection qui vous est accordée.

Les modalités d'adhésion, de gestion et d'indemnisation peuvent varier d'un régime à l'autre. Dans certains cas, la famille et les personnes à charge pourront également être couvertes.

Contrairement à une assurance individuelle (pour invalidité, par exemple), vous perdrez votre protection si vous changez d'emploi. Il en est de même si l'employeur décide de changer de compagnie d'assurances ou d'abandonner le régime. Cependant, vous pouvez parfois, après un certain nombre d'années, convertir la protection d'assurance sur la vie de votre régime d'assurance collective en une assurance individuelle.

**Attention!** Nous ne présenterons dans ce chapitre que les modalités les plus courantes. Vous devez vous fier d'abord à votre propre police d'assurance pour connaître ces modalités. Pour en savoir plus sur les différents types d'assurances, contactez l'Ombudsman des assurances de personnes (voir « Les ressources »).

## 1.2 La Loi sur l'assurance médicaments

La *Loi sur l'assurance médicaments* oblige les employeurs qui gèrent un régime d'assurance collective à offrir le régime général d'assurance médicaments à l'ensemble de leur personnel. Les médicaments couverts sont généralement ceux figurant sur la « Liste des médicaments » publiée par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). La Loi établit le montant maximum de la franchise que vous aurez à déboursier, c'est-à-dire le montant des coûts en médicaments que vous aurez à payer en entier avant d'avoir droit à la couverture offerte par l'assurance. La Loi établit également le pourcentage minimum du coût des médicaments achetés qui doit vous être remboursé, ainsi que le montant maximum que vous aurez à déboursier pendant un an pour vous acheter tous les médicaments dont vous avez besoin, incluant la franchise. Ces montants sont révisés chaque année.

**Attention!** L'adhésion au régime offert par votre employeur est obligatoire, sauf si le régime d'assurance collective de votre conjointe ou conjoint vous couvre déjà. Dans ce dernier cas, vous pourriez décider de changer de régime pour adhérer à celui offert par votre propre employeur. Vous pourriez même choisir un régime familial qui couvre votre conjointe ou conjoint et vos enfants. Cependant, si votre conjointe ou conjoint n'a pas accès à un régime d'assurance collective par son emploi, votre régime doit obligatoirement la ou le couvrir, ainsi que vos enfants. En cas de problème ou pour plus de renseignements au sujet de l'assurance médicaments, communiquez avec la RAMQ (voir « Les ressources »).

## 1.3 La gestion du régime

Le contrat-cadre établit les responsabilités respectives de la compagnie d'assurances et de l'employeur dans la gestion du régime. L'employeur et la compagnie d'assurances ont un devoir de bonne gestion du régime; ils ne peuvent refuser de vous indemniser en raison de leurs propres erreurs. De plus, l'employeur et la compagnie d'assurances ont en général le devoir de maintenir en vigueur le régime d'assurance collective. Dès que vous avez manifesté votre intention de profiter du régime offert, on ne peut en principe vous y soustraire sans votre accord! Cependant, il arrive que l'employeur se réserve, à l'intérieur même du contrat-cadre, la possibilité de modifier les conditions du régime sans l'approbation préalable des membres du personnel.

C'est l'employeur qui est responsable de payer les primes à la compagnie d'assurances, que ce soit lui qui les paie seul **ou** que le personnel y contribue ou les paie en entier. L'employeur pourra retenir une portion de votre salaire, mais seulement, en principe, si vous l'autorisez par écrit, comme l'exige la *Loi sur les normes du travail* (voir « Les déductions permises » à la section 2.4 du chapitre I). Quand l'adhésion est obligatoire, cette signature constitue en réalité une condition d'embauche.

Exceptionnellement, il peut arriver que le syndicat soit responsable de la gestion du régime, plutôt que l'employeur, et qu'il s'occupe de payer les primes à l'assureur. Cependant, bien que les conventions prévoient habituellement l'existence des régimes, les protections offertes par ces régimes et la gestion des réclamations ne seront généralement pas des droits faisant partie de la convention collective.

## 1.4 L'attestation d'assurance et les demandes

Dans le cas d'une assurance collective, vous ne recevrez pas, à titre de personne assurée, une copie du texte intégral de la police d'assurance. Vous recevrez plutôt un dépliant résumant les protections offertes et les conditions d'admissibilité, ainsi qu'une attestation, appelée aussi certificat, qui décrit les protections pour lesquelles vous avez une couverture. Conservez précieusement ces documents, de même que tout autre document relatif au régime d'assurance auquel vous avez adhéré.

Il est important de **prendre connaissance du contenu de l'attestation et du dépliant** dès qu'ils vous sont remis plutôt que d'attendre d'avoir à présenter une réclamation. Vous pouvez aussi consulter le texte intégral de la police chez votre employeur. S'il y a divergence entre les documents, c'est le plus favorable à la personne assurée qui devrait s'appliquer.

Les demandes de remboursement (ou de prestations dans les cas d'assurance invalidité) sont faites habituellement par les personnes salariées. L'employeur doit alors « transmettre » les demandes à l'assureur. En somme, l'employeur n'a pas le devoir de vous représenter ou de négocier avec l'assureur s'il y a un litige quant à la demande présentée. C'est aussi le cas pour le syndicat responsable de gérer un régime. Certains syndicats offrent cependant un service d'aide et d'information à leurs membres sur les problèmes pouvant survenir lors d'une réclamation.

Le délai pour aviser la compagnie d'assurances de l'événement et en faire la preuve peut être déterminé par la police d'assurance, sinon la loi prévoit un délai de 30 jours à compter de l'accident ou du moment où la personne prend connaissance de sa maladie. En cas d'impossibilité, les informations devront être transmises dans les 12 mois suivant l'événement. Il y a, dans certaines entreprises, une personne responsable du régime d'assurance collective. Si c'est le cas à votre travail, elle peut vous aider à remplir correctement le formulaire de demande de règlement.

C'est la compagnie d'assurances qui procède à l'évaluation de la réclamation, en répondant aux questions suivantes :

1) La personne qui présente une réclamation est-elle **couverte par le contrat-cadre au moment où la protection devient nécessaire**? Par exemple, en cas de réclamation pour une paire de lunettes, une personne pourrait ne pas être

couverte parce qu'elle l'a achetée pendant sa période de probation, donc avant d'être couverte par l'assurance.

- 2) S'agit-il d'une **protection prévue par le régime**? Par exemple, le coût d'une paire de lunettes est-il couvert par ce régime?
- 3) La personne assurée est couverte **jusqu'à concurrence de quel montant**? Par exemple, seuls les premiers 100 \$ pourraient lui être remboursés.
- 4) Y a-t-il un **délai avant d'avoir droit aux prestations**? Dans le cas de l'assurance invalidité, par exemple, la personne qui dépose une réclamation est-elle encore dans la **période d'attente** (ou période de carence) prévue au contrat?

## 1.5 L'arrêt temporaire du travail

Qu'advient-il de votre participation à un régime d'assurance collective si vous cessez de travailler temporairement? Certaines situations risquent d'avoir des impacts significatifs sur votre adhésion, comme un congé sans solde ou différé, une suspension ou une mise à pied, ou encore une grève ou un lock-out. Sachez que la loi n'oblige pas votre employeur à maintenir sa participation à votre régime d'assurance s'il a exercé contre vous une suspension en guise de mesure disciplinaire, et ce, même si vous continuez à verser votre part des cotisations. Il en est de même si vous avez subi une mise à pied pour une période inférieure à six mois. Toutefois, si vous faites partie du personnel syndiqué, votre convention pourrait prévoir le maintien de la participation de votre employeur, sous réserve du maintien de votre participation au régime. Les règles applicables peuvent être prévues dans la police : vous devriez alors la consulter ou vous renseigner avant de prendre toute décision. Si rien n'est prévu dans la police, vous pouvez peut-être minimiser les impacts négatifs, dans certains cas, en continuant de payer la prime au complet (votre part et celle de l'employeur) pendant votre absence. Faites-en la demande à l'assureur.

**Si la compagnie d'assurances refuse de vous indemniser à cause d'un arrêt temporaire, vérifiez vos droits car ce type de situation soulève bien des mésententes.** Appelez un groupe d'appui en matière d'assurances collectives (voir « Les ressources ») ou contactez une avocate ou un avocat spécialisé (voir le chapitre XV « Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat »).

**Attention!** La *Loi sur les normes du travail* protège votre participation au régime d'assurance collective jusqu'à votre retour d'un congé de maladie d'au plus 26 semaines (voir la section 4.3 du chapitre I, « Le congé de maladie ») ou d'un congé de maternité, parental, pour interruption de grossesse ou pour maladie d'un enfant ou d'un proche (voir la section 5.6 du chapitre I, « Le retour au travail après les congés »). Pour y avoir droit, vous devrez cependant continuer à payer régulièrement votre part des cotisations, tout comme l'employeur.

## 2. L'assurance invalidité

L'assurance invalidité, aussi appelée assurance salaire ou assurance accident-maladie, est parfois offerte par les régimes d'assurance collective. Cette assurance paie, à une personne assurée qui n'est pas en mesure de travailler en raison d'un accident ou d'une maladie, une prestation périodique correspondant à un montant prédéterminé ou à un pourcentage de son salaire.

Il existe autant de sortes d'assurances invalidité qu'il y a de polices d'assurances. Nous vous présenterons un sommaire des situations qui peuvent se présenter, mais n'oubliez jamais que vous devez vous fier d'abord à ce qui est écrit dans  **votre propre police d'assurance**.

Certains régimes ne couvrent que les périodes d'invalidité dite de courte durée (voir la section 2.1 de ce chapitre, « Les différentes périodes d'invalidité »). Les régimes d'assurance invalidité dite de longue durée couvrent généralement les personnes assurées jusqu'à ce qu'elles atteignent 65 ans.

**Attention!** Il est important de bien vérifier dans la police ce que le régime couvre et ce qui est exclu et de consulter une avocate ou un avocat spécialisé avant de renoncer à vos droits! Plusieurs dizaines de milliers de dollars peuvent être en jeu. Pensez-y! Étant donné la complexité des polices d'assurance, vous devriez demander conseil dès qu'un problème survient. N'attendez pas trop car plus la situation se détériore, plus il est difficile de régler le problème.

C'est la personne salariée qui paie généralement la totalité des primes d'assurance invalidité. En matière fiscale, si vous payez la totalité de la prime, le montant reçu ne sera pas imposable lorsque vous en bénéficierez. Cependant, dès que l'employeur paie une part de la prime, quelle que soit cette part, les prestations que vous recevrez seront imposables, mais votre contribution aux primes sera, quant à elle, déductible. S'il s'agit d'un régime offert de façon optionnelle, il ne doit pas être écarté d'emblée parce que l'employeur n'y contribue pas!

### 2.1 Les différentes périodes d'invalidité

La définition de l'invalidité totale nécessaire pour avoir droit aux prestations est définie dans la police et peut varier en fonction de la période. Les polices définissent souvent l'invalidité selon les périodes suivantes :

a) Période d'attente : Certaines polices ne prévoient pas de prestations durant les premières semaines d'absence pour invalidité, par exemple pour les premiers 30 jours, soit parce que l'employeur assure le paiement entier ou partiel du salaire, ou encore parce que la personne assurée doit d'abord avoir recours aux prestations de maladie de l'assurance-emploi (voir la section 3.3 de ce chapitre, « Le régime fédéral d'assurance-emploi »).

b) Première période de paiement des prestations (dite de courte durée) : Durant cette période, la personne assurée recevra des prestations si elle est totalement incapable d'accomplir les tâches de son occupation habituelle ou encore celles d'un emploi similaire. Sa durée peut varier, mais les durées les plus courantes sont de 15, 26 ou 52 semaines. Certains régimes n'offrent que la protection « courte durée » et ne couvrent donc que cette période.

c) Deuxième période de paiement des prestations (dite de longue durée) : Si le régime couvre une période d'invalidité prolongée, la personne assurée recevra des prestations, durant cette période, si elle est incapable d'accomplir les tâches d'un emploi rémunérateur **auquel son éducation, sa formation ou son expérience l'ont préparée**. Les termes employés peuvent varier suivant la police. On ne parle plus ici de l'incapacité d'occuper le poste que vous occupiez avant l'invalidité ou son équivalent. On pourrait alors exiger que vous suiviez un programme de réadaptation.

**Attention!** On ne peut pas obliger une personne à occuper tout autre emploi rémunérateur qui ne correspond pas à un emploi **auquel son éducation, sa formation ou son expérience l'ont préparée**. Consultez une avocate ou un avocat spécialisé **avant** d'accepter un tel emploi, sinon on pourrait conclure que vous avez renoncé à vos droits de recevoir des prestations de longue durée.

Il peut arriver que vous viviez une **rechute après un retour au travail**. On parle alors de « périodes successives d'invalidité ». Cette situation peut être causée par une maladie ou un accident qui nécessite la poursuite d'un traitement. Ou encore, après un retour au travail, vous devenez à nouveau invalide. Dans ces situations, il est nécessaire de bien lire le texte de la police, à la définition de la « période d'invalidité », pour savoir si on considère que la personne assurée continue une période d'invalidité déjà commencée ou si elle commence une nouvelle période d'invalidité. Cette distinction est importante pour déterminer si la personne assurée est considérée comme invalide parce qu'elle est inapte à accomplir les tâches de son propre emploi (1<sup>ère</sup> période d'invalidité décrite précédemment) ou encore celles de tout emploi auquel son éducation, sa formation ou son expérience l'ont préparée (2<sup>e</sup> période d'invalidité).

## 2.2 L'invalidité partielle

La plupart des régimes ne prévoient pas de couverture pour une invalidité partielle. Dans l'éventualité où votre médecin vous déclare finalement capable de travailler à temps partiel, vous ne serez plus dans une situation d'invalidité totale. Si votre régime d'assurance ne couvre pas l'invalidité partielle, vous n'aurez plus droit aux prestations pour la deuxième période d'invalidité. **Il s'agit d'un problème important** car plusieurs régimes collectifs d'assurance invalidité excluent ainsi des personnes salariées qui ne sont pas capables de travailler un nombre d'heures suffisant pour gagner un revenu raisonnable.

## 2.3 Les examens médicaux et la confidentialité de votre dossier médical

Lorsque vous devenez invalide, vous devez remplir une demande de prestations (ou réclamation). Vous avez alors la responsabilité de prouver

l'invalidité, dans une première étape. Cette preuve est habituellement constituée du rapport du médecin traitant rédigé sur un formulaire-type fourni par l'assureur (compagnie d'assurances). Quant au dossier médical, il est constitué d'informations relatives à votre état de santé général accumulées tout au long des années; celui-ci fait partie des informations confidentielles qui vous appartiennent. Cependant, lorsque vous invoquez votre état de santé pour réclamer des bénéfices, l'assureur peut exiger d'avoir une preuve médicale.

La personne assurée devra se soumettre à un ou des examens médicaux exigés par la compagnie d'assurances lorsque le type d'examen demandé est relié à la réclamation. **L'examen, bien sûr, ne doit pas mettre votre santé en danger**. Si vous êtes en convalescence, par exemple, et que le médecin traitant vous dit de ne pas vous déplacer, vous pouvez refuser de le faire en expliquant la raison à l'assureur. Une preuve de la continuité de l'invalidité peut être requise une fois par mois, par exemple, pour une invalidité à court terme. En cas de doute sur l'utilité ou la fréquence des examens, consultez votre médecin traitant.

Au moment de l'examen médical, la personne assurée peut exiger que sa dignité et son intégrité soient respectées. La personne assurée a également le droit de demander qu'une copie de ce rapport soit envoyée à son médecin traitant.

L'assureur a-t-il droit à toutes les informations médicales? En théorie, il ne devrait avoir accès qu'à la partie de l'histoire médicale de la personne assurée reliée à la réclamation. Par exemple, dans une situation d'invalidité de courte durée résultant de fractures subies lors d'une chute, les informations relatives à une dépression nerveuse dont la personne assurée a souffert il y a dix ans ne sont pas pertinentes. Cependant, les compagnies d'assurances soutiennent souvent qu'elles ont le droit d'obtenir toute l'histoire médicale d'une personne assurée.

Les informations contenues au dossier médical doivent être traitées **confidentiellement** par l'assureur. L'employeur n'a pas accès à l'histoire médicale reliée à la réclamation sauf s'il agit lui-même comme assureur en payant le salaire ou une partie du salaire des personnes à son emploi pendant une période d'invalidité (ex. : secteur public). Il pourrait aussi y avoir accès s'il a pris des mesures disciplinaires contre vous (suspension, congédiement) en alléguant que vous n'étiez pas malade, et que vous contestez ces

mesures en affirmant que votre absence était bien due à la maladie ou à un accident (voir aussi la sous-section 4.3 B) du chapitre I, « Le billet, le certificat médical et autres documents »).

L'assureur peut-il transmettre ces informations médicales à un tiers? Bien qu'il demande habituellement à la personne assurée de signer un consentement à la transmission des informations contenues dans son dossier médical, cela ne signifie pas qu'il puisse les transmettre de manière générale, par exemple à une consultante ou un consultant qu'il engage en matière de réinsertion en emploi (voir le chapitre IX, « Le dossier personnel »).

## 2.4 Les recours en cas de refus de verser des prestations

### Le refus de la demande de prestations

Lorsque l'assureur refuse la demande de prestations en alléguant que le rapport du médecin qu'il a désigné ne conclut pas à une invalidité, contrairement à celui de votre médecin traitant, vous pourrez demander **à la compagnie d'assurances une révision de sa décision**. Faites-le préférentiellement par écrit en demandant d'envoyer à votre propre médecin une copie du rapport du médecin mandaté par l'assureur. Si la réponse demeure négative, l'ombudsman de la compagnie d'assurances, le groupe d'aide Option consommateurs ou le l'Ombudsman des assurances de personnes pourront peut-être vous aider (voir « Les ressources »). Un **service de conciliation** est parfois aussi offert par ce dernier quand le problème n'a pas pu être réglé autrement. **Avant d'accepter une offre de règlement**, consultez une avocate ou un avocat spécialisé. Cela peut valoir l'investissement car les enjeux peuvent être importants (voir le chapitre XV, « Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat »).

Si l'assureur persistait à refuser de vous verser les prestations demandées, il vous resterait à ce moment-là le recours devant les tribunaux civils. Le fardeau de démontrer l'invalidité repose alors sur vos épaules. À compter du refus de l'assureur de payer les prestations, vous disposez de **trois ans** pour entreprendre des procédures judiciaires, mais n'attendez pas à la dernière minute!

Il est parfois possible de présenter une demande à la Division (ou Cour) des petites créances pour réduire les frais d'avocats, si la réclamation ne dépasse pas

7 000 \$, mais une telle demande ne sera pas toujours appropriée. Il vaudrait mieux consulter une avocate ou un avocat spécialisé avant de décider d'utiliser ce recours. Il faut savoir que les décisions de cette cour sont **sans appel** (voir le chapitre II, « Le Code civil du Québec et le travail »).

### Les conflits de diagnostic

Les points de vue opposés de deux médecins (votre médecin traitant et le médecin de l'assureur) sont souvent à l'origine de la mésentente avec la compagnie d'assurances. En prévision d'un recours juridique, aurez-vous besoin de l'avis d'un troisième médecin? Comme cette contre-expertise peut être très coûteuse, vous pourriez plutôt demander à votre médecin traitant de préparer un rapport plus détaillé que celui remis à la compagnie d'assurances lors de la présentation de votre réclamation initiale. Vous pouvez aussi consulter une avocate ou un avocat spécialisé pour vérifier si une contre-expertise est nécessaire dans votre cas.

### L'arrêt des prestations

Si la compagnie d'assurances refuse de continuer à vous verser des prestations parce qu'elle juge que vous n'êtes plus en invalidité totale, consultez une avocate ou un avocat spécialisé **avant d'accepter le versement d'une somme en échange d'une renonciation** « aux bénéfices prévus par le contrat d'assurance ». Le versement d'une somme globale, par exemple quatre mois de prestations, peut paraître avantageux lorsque vous ne recevez plus de prestations. Cependant, si vous êtes véritablement incapable d'occuper un emploi pendant une très longue période, votre décision peut avoir des conséquences graves. Il vaut peut-être mieux essayer de contester la décision de l'assureur devant les tribunaux. Si vous gagnez, vous pourriez obtenir un revenu raisonnable pendant tout le temps que durera l'invalidité.

## 2.5 Les recours en cas de congédiement

Si l'assureur refuse de verser des prestations en alléguant que vous n'êtes pas invalide suivant la définition de la police et que vous contestez cette décision, votre employeur pourrait exiger que vous retourniez au travail sous peine de mesures disciplinaires ou de congédiement. Lorsque vous avez une preuve médicale indiquant que vous êtes

incapable de travailler, vous devez alors la soumettre à l'employeur. Si ce dernier prend la même décision que l'assureur et maintient que vous êtes apte au travail, vous ferez face au dilemme suivant : retourner au travail malgré l'avis de votre médecin, ou risquer la suspension ou le congédiement. Vous disposerez alors peut-être d'un recours contre une pratique interdite si la *Loi sur les normes du travail* (LNT) s'applique à vous (voir la section 4.3 du chapitre I, « Le congé de maladie », qui porte sur cette loi). Si l'entreprise pour laquelle vous travaillez est de compétence fédérale, vérifiez vos droits en fonction du *Code canadien du travail* (voir « Les lois fédérales »).

Même si la compagnie d'assurances accepte votre réclamation pour invalidité, l'employeur peut décider de procéder à un congédiement parce qu'il trouve votre absence trop longue ou parce qu'il n'y a pas de possibilité réaliste de retour au travail. Votre contrat de travail prévoit peut-être un temps limite après lequel la personne salariée est automatiquement congédiée. Ce droit de congédiement après une certaine période d'absence due à l'invalidité peut aussi être prévu dans une convention collective. Dans les deux cas, le congédiement pourrait être contesté car de telles clauses dans un contrat de travail ou dans une convention collective peuvent être jugées discriminatoires. Toutefois, une telle contestation risque d'être inutile si votre maladie est telle qu'aucune date de retour au travail ne peut être prévue. Notez que le **congédiement ne signifie pas la fin des prestations d'assurance**. Le lien avec la compagnie d'assurances continue d'exister pendant votre invalidité.

Si vous êtes victime d'un congédiement injuste, vérifiez si vous pouvez déposer une plainte contre ce congédiement en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (voir la section 10.5 du chapitre I) ou du *Code canadien du travail* (voir « Les lois fédérales »). Les recours contre un congédiement injuste pourraient vous permettre d'obtenir une indemnité pour compenser la perte de couverture de l'assurance invalidité, si le congédiement a pour effet de vous en priver. Il faudra probablement démontrer toutefois que vous avez fait des démarches auprès de l'assureur pour obtenir ces prestations malgré le congédiement.

## 2.6 L'effet d'une rupture du lien d'emploi sur les prestations

Quel sera l'effet d'une rupture du lien d'emploi sur votre droit aux prestations d'invalidité? Diverses situations peuvent survenir dans le cas où l'invalidité commence avant la rupture du lien d'emploi :

- a) L'employeur vous congédie ou vous licencie alors que vous recevez des prestations d'invalidité : vous devriez continuer de recevoir ces prestations pour toute la période d'invalidité prévue dans le contrat d'assurance.
- b) L'employeur vous congédie ou vous licencie après que vous ayez déposé votre réclamation, mais avant que la décision de vous accorder des prestations n'ait été prise : l'assureur doit traiter la demande comme si vous étiez encore en emploi.
- c) L'employeur vous congédie ou vous licencie alors que vous commencez à être invalide, mais avant que vous n'ayez déposé votre réclamation : déposez-la le plus vite possible. Vous aurez normalement droit aux prestations d'invalidité puisque l'invalidité a commencé alors que vous étiez au travail.
- d) L'employeur vous congédie ou vous licencie pendant que vous étiez au travail plutôt qu'en invalidité. Selon le texte de la police d'assurance, il peut être possible de recevoir des prestations même si l'invalidité n'avait pas été déclarée au moment de la rupture du lien d'emploi, mais que votre condition de santé aurait dû faire en sorte qu'on vous déclare invalide.

Si l'employeur, sans vous congédier, vous propose de démissionner moyennant une indemnité, vous devrez vous préoccuper des deux aspects suivants avant d'accepter son offre :

- 1° voyez d'abord si un retour au travail à court terme est possible;
- 2° si ce n'est pas le cas et si vous croyez être invalide pour une très longue durée ou même de façon permanente, vérifiez bien le texte intégral du contrat afin de vous assurer **de conserver, malgré votre démission, le droit de recevoir les prestations** du régime d'assurance. Pour plus de sécurité, consultez une avocate ou un avocat à ce sujet.

## 2.7 Le retour au travail

### Le retour progressif

Selon la plupart des contrats d'assurance, l'assureur peut exiger un retour progressif au travail si ses conseillers médicaux le recommandent. Si votre médecin considère que vous êtes totalement invalide, vous pouvez contester la décision de l'assureur.

Si votre médecin traitant est d'accord avec le retour progressif prescrit par l'assureur, mais que l'employeur refuse, vous pouvez déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour discrimination selon le motif « handicap » (voir le chapitre V, « Les droits et libertés de la personne »). Pour connaître d'autres recours possibles en cas de refus par l'employeur d'un retour progressif suite à un congé de maladie, consultez la sous-section 4.3 D) du chapitre I, « La protection contre des représailles ou de la discrimination ». Si l'entreprise pour laquelle vous travaillez est de compétence fédérale, vérifiez vos droits auprès d'une avocate ou d'un avocat spécialisé.

Par exemple, on ne considérera pas qu'un retour progressif pose des contraintes excessives à l'employeur si les besoins de l'entreprise n'exigeaient pas généralement la présence immédiate de la personne salariée à temps plein, ou s'il lui était possible d'utiliser du personnel surnuméraire pour permettre un tel retour progressif.

### Le retour au travail à temps plein

Si votre emploi est encore disponible, tout va bien. Sinon, l'employeur pourrait invoquer que votre emploi ne l'est plus ou que le poste que vous occupiez est aboli. Vérifiez alors si vous avez un recours selon votre convention collective ou selon la *Loi sur les normes du travail* (voir la section 10 du chapitre I, « Les plaintes à la Commission des normes du travail), ou encore selon le *Code canadien du travail* si vous travaillez pour une entreprise de compétence fédérale (voir « Les lois fédérales »).

## 3. Les régimes publics versus les régimes d'assurance

En général, les régimes d'assurance invalidité vous obligent à faire appel aux régimes publics auxquels vous pourriez avoir droit. Si le régime public vous verse des prestations, la compagnie d'assurances ne fera que compléter la différence, s'il y a lieu. Nous vous présentons ici les trois régimes publics les plus fréquemment utilisés. Notez qu'il existe d'autres sociétés publiques, que nous ne traiterons pas ici, qui versent des indemnités en cas d'accident ou de maladie, tels la Société de l'assurance automobile si vous avez subi des blessures dans un accident d'automobile, ou le Bureau d'aide aux victimes d'actes criminels si vous avez été victime d'un acte criminel et que vous en subissez un préjudice (lésions corporelles, choc émotif, etc.).

### 3.1 La Commission de la santé et de la sécurité du travail

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* permet le versement d'une indemnité suite à un accident ou à une maladie professionnelle, lorsqu'une cotisation est payée à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Dans le cas d'une invalidité due à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, la plupart des polices d'assurance invalidité prévoient que vous **devez déposer une demande à la CSST** si vous êtes éligible. Il semble que certains assureurs vous obligerait à demander la révision d'une décision défavorable rendue par la CSST. Même si rien ne vous obligeait à en appeler d'une décision défavorable, il serait peut-être avantageux de le faire. Consultez un groupe d'appui spécialisé en santé et sécurité du travail (voir « Les ressources »).

Vous devriez déposer également une réclamation auprès de votre assureur aussitôt que possible. En général, une fois la période d'attente écoulée, **vous recevrez des prestations d'assurance invalidité en attendant que la CSST prenne sa décision**. Si votre demande est acceptée par la CSST, vous devrez rembourser ces prestations à l'assureur et vous ne pourrez pas bénéficier des autres avantages de votre régime d'assurance qui sont reliés à votre invalidité. Il est bon de se rappeler cependant que les avantages offerts par la CSST sont souvent supérieurs à ceux offerts par l'assurance invalidité (voir le chapitre III, « La santé et la sécurité au travail »). Les prestations versées par la CSST, par exemple, équivalent à 90 % du revenu; elles seront donc, le plus souvent, supérieures à ce que prévoit un régime d'assurance.

### 3.2 La Régie des rentes du Québec

Qu'advient-il de l'assurance invalidité lorsqu'un événement mène à une situation d'invalidité permanente? Généralement, la police prévoit que vous devrez faire une demande à la Régie des rentes du Québec (RRQ) pour obtenir le versement d'une prestation en cas d'invalidité totale et permanente. Pour être admissible à cette rente d'invalidité, vous devez avoir moins de 65 ans et répondre aux deux conditions suivantes :

- 1) avoir suffisamment cotisé au Régime de rentes du Québec;
- 2) être atteint d'une invalidité **grave et permanente** reconnue par la RRQ.

Vous devez être incapable, en raison de votre état de santé, d'exercer **n'importe quel emploi** véritablement rémunérateur, ce qui veut dire, en 2009, avoir un emploi qui vous rapporterait plus de 13 271,52 \$ durant l'année. Toutefois, si vous avez entre 60 et 65 ans, on peut vous déclarer invalide si vous ne pouvez plus occuper **votre propre emploi** (plutôt que n'importe quel emploi) en raison d'une invalidité grave et permanente. L'invalidité temporaire n'est pas visée par ce régime.

Par ailleurs, si la RRQ décidait de verser une rente, **votre assurance invalidité doit combler la différence** par rapport à ce que vous devriez recevoir comme prestations d'invalidité. Si vous recevez déjà une indemnité complète de la part de la CSST (prestations à 90 %), vous n'aurez pas droit aux prestations de la RRQ.

Quand vous atteindrez l'âge de 65 ans, sauf exceptions, les régimes d'assurance collective cesseront de verser une prestation pour invalidité. Vous pourrez alors vous adresser à la RRQ afin de bénéficier de la rente de retraite du Régime de rentes du Québec. Votre rente sera déterminée en fonction de votre contribution au régime.

### 3.3 Le régime fédéral d'assurance-emploi

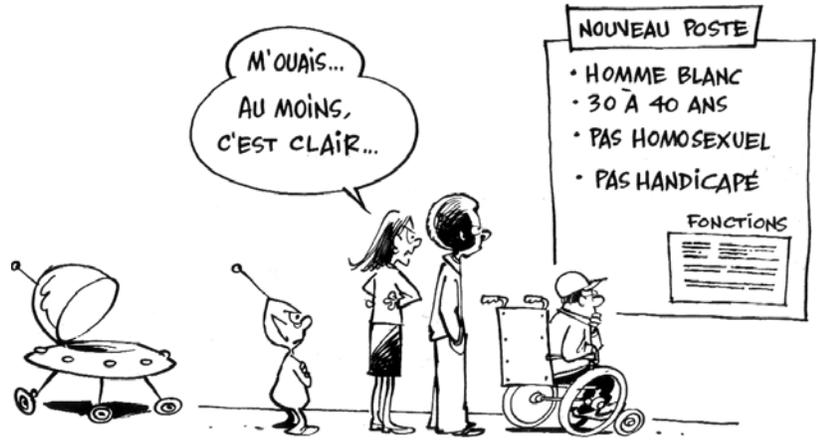
Le régime fédéral d'assurance-emploi (ou assurance-chômage) prévoit le versement de prestations spéciales pour maladie aux personnes admissibles, pour un maximum de 15 semaines, à un taux équivalant à 55 % du salaire assurable. Il faut avoir accumulé 600 heures de travail assurables pendant la période de référence, c'est-à-dire généralement pendant les 52 dernières semaines. Ces prestations peuvent servir à couvrir la période d'attente imposée par l'assurance invalidité.

V.

# Les droits et libertés de la personne

Vous croyez être victime de discrimination au travail? Si, comme la très grande majorité des travailleuses et travailleurs québécois, vous travaillez dans une entreprise ou un organisme de compétence provinciale, la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (ci-après, la *Charte*) s'applique à vous. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) est l'organisme gouvernemental qui assure la promotion et le respect des principes de cette *Charte*. Nous verrons ici comment la *Charte* québécoise s'applique dans le domaine du travail.

Par ailleurs, si vous travaillez dans une entreprise ou un organisme de compétence fédérale, vous pouvez peut-être avoir recours à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission canadienne des droits de la personne est l'organisme gouvernemental chargé de faire respecter cette loi (voir « Les lois fédérales »).



Le préambule de la *Charte* mentionne expressément que les droits et libertés qui y sont énoncés sont garantis également aux femmes et aux hommes. Cela vient affirmer la place que l'égalité entre les femmes et les hommes occupe au rang des valeurs fondamentales de la société québécoise.

## 1. Les motifs de discrimination

La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec interdit toute forme de discrimination (art. 10) ou de harcèlement (art. 10.1) basée sur l'un des motifs suivants :

- la race;
- la couleur;
- le sexe;
- la grossesse;
- l'orientation sexuelle;
- l'état civil;
- l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi;
- la religion;
- les convictions politiques;
- la langue;
- l'origine ethnique ou nationale;
- la condition sociale;
- un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour y pallier.

**Attention!** Seuls les motifs de discrimination énumérés ci-haut sont considérés comme illégaux selon la *Charte*! Cela signifie que si vous subissez du harcèlement ou de la discrimination pour un motif autre que ceux nommés précédemment, vous ne pourrez pas vous prévaloir de la protection accordée par la *Charte*. Cela pourrait être le cas si votre supérieur vous insultait à répétition devant vos collègues et vous rendait la vie très difficile au travail à cause d'une de vos caractéristiques personnelles (parce que vous avez les cheveux roux, par exemple). Dans une telle situation, vous pourriez peut-être toutefois vous prévaloir du recours relatif au harcèlement psychologique au travail prévu dans la *Loi sur les normes du travail* (voir la section 10.6 du chapitre I, « La plainte relative au harcèlement psychologique »).

## 2. La *Charte* et le travail

Dans le domaine du travail, plus spécifiquement, la *Charte* interdit toute forme de discrimination dans :

- les offres d'emploi (art. 11);
- les clauses d'un contrat de travail ou d'une convention collective (art. 13);
- l'embauche (art. 16);
- l'apprentissage (art. 16);
- la durée de la période de probation (art. 16);
- la formation professionnelle (art. 16);
- la promotion (art. 16);
- la mutation (art. 16);
- le déplacement (art. 16);
- la mise à pied (art. 16);
- la suspension (art. 16);
- le renvoi (art. 16);
- les conditions de travail (art. 16);
- l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi (art. 16);
- l'admission, la jouissance d'avantages, la suspension ou l'expulsion d'une association de personnes salariées, d'un ordre professionnel ou d'une association de personnes exerçant une même occupation (art. 17).

Explorons maintenant plus en détail certaines de ces situations.

### **Les entretiens et les formulaires de demande d'emploi**

Il est interdit, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue, de demander à une personne des renseignements qui portent sur des motifs discriminatoires, sauf si l'emploi requiert des qualités ou des aptitudes particulières qui justifient de telles questions (art. 18.1). Par exemple, un employeur doit éviter de vous demander si vous êtes enceinte ou de vous poser des questions sur votre intention d'avoir des enfants. Il pourrait toutefois demander à une femme qu'il désire embaucher comme serveuse dans un bar si elle a au moins 18 ans, l'âge requis par la loi pour vendre des boissons alcoolisées.

## L'équité salariale

La *Charte* prévoit que tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit (art. 19). Vous pouvez porter plainte à la CDPDJ si cette discrimination est basée sur un des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte*. Par exemple, un employeur n'aurait pas le droit d'accorder des conditions de travail différentes à une personne pour la seule raison qu'elle a immigré récemment au pays. Une différence de traitement ou de salaire fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou les heures supplémentaires n'est pas jugée discriminatoire si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Toutefois, c'est la *Loi sur l'équité salariale* qui vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe (voir le chapitre VI « La *Loi sur l'équité salariale* »). Dans un tel cas, vous devez alors vous adresser à la Commission sur l'équité salariale (CES) pour porter plainte. Par contre, si vous travaillez dans une entreprise qui emploie moins de 10 personnes, vous pourriez alors choisir de porter plainte à la CDPDJ ou à la CES.

Sachez aussi que la *Loi sur les normes du travail* (et non la *Charte*) interdit, à certaines conditions, qu'un employeur accorde un taux de salaire inférieur aux personnes salariées qui ne travaillent pas à temps plein, ou qu'il accorde des conditions de travail moins avantageuses à certaines personnes salariées en fonction de leur date d'embauche (voir la section 2.5 du chapitre I, « Les disparités de traitement »).

### **Les bureaux de placement**

Un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou lorsque cette demande est soumise à des employeurs éventuels (art. 18). Par exemple, un bureau de placement n'aurait pas le droit de refuser votre candidature parce que vous êtes une personne homosexuelle. De même, il serait illégal pour une entreprise cliente de demander à un bureau de placement de lui présenter seulement les dossiers de jeunes femmes blanches célibataires!

## Les personnes ayant un casier judiciaire

Un employeur ne peut refuser d'embaucher, congédier ou autrement pénaliser une personne reconnue coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si elle en a obtenu le pardon (art. 18.2). Par exemple, si vous avez déjà subi une condamnation pour conduite avec facultés affaiblies, on ne pourrait pas l'invoquer pour vous refuser un emploi de graphiste, car une telle condamnation n'empêche aucunement d'exercer l'emploi de graphiste.

## 3. La discrimination

### Qu'est-ce qui constitue de la discrimination?

Nous avons vu que la *Charte* interdit la discrimination en emploi basée sur une série de motifs (sexe, origine ethnique, langue, handicap, etc.). Mais qu'entend-on exactement par discrimination?

Pour qu'il y ait discrimination interdite par la *Charte*, il faut :

- que des faits, des gestes ou des paroles produisent à votre endroit une distinction, une exclusion ou une préférence;
- que cette distinction, cette exclusion ou cette préférence soit fondée sur l'un des motifs énumérés dans la *Charte*;
- que cette distinction, cette exclusion ou cette préférence vous prive de la reconnaissance et de l'exercice de vos droits et libertés en toute égalité.

Il n'est pas nécessaire que la discrimination soit intentionnelle ou volontaire.

La discrimination peut provenir de différentes sources.

Premièrement, la discrimination peut découler d'un traitement différent fondé sur un critère prohibé par la *Charte*. Par exemple, un employeur refuse de vous embaucher parce que vous êtes autochtone, vous congédie parce qu'il vient d'apprendre que vous êtes enceinte ou vous refuse une promotion parce que vous êtes une personne handicapée. Ce serait aussi le cas d'un employeur qui favoriserait l'embauche des enfants des employées ou employés, puisqu'il s'agit d'une préférence accordée à ces personnes en raison de leur état civil.

Deuxièmement, la discrimination peut aussi découler d'une règle ou d'une pratique en apparence neutre. Même si cette règle ou pratique est appliquée de la même façon à toute personne, elle entraîne un désavantage particulier qui a pour effet d'exclure les membres d'un groupe visé par la *Charte*. Ce peut être le cas, par exemple, lorsque les normes d'embauche au sein d'une entreprise sont fondées sur un poids et une taille minimums, ce qui a pour résultat d'exclure les femmes. Des horaires de travail qui ont pour effet d'exclure certaines personnes en raison de leurs croyances ou pratiques religieuses pourraient aussi être considérés comme des pratiques discriminatoires.

Si le Tribunal des droits de la personne juge que vous avez été victime de l'un de ces types de discrimination, il pourrait alors faire annuler la norme qualifiée de discriminatoire, ordonner à votre employeur de prendre des mesures raisonnables d'adaptation en faveur des personnes affectées (obligation d'accommodement) ou encore ordonner votre réintégration si les circonstances de l'affaire le demandent.

Troisièmement, la *Charte* interdit également une forme de discrimination plus généralisée. On la qualifiera de systémique lorsqu'un ensemble de politiques et de pratiques, au sein d'une entreprise, a pour effet d'exclure de façon disproportionnée un groupe de personnes visées par la *Charte* ou encore d'empêcher sa progression. Si une telle situation de discrimination systémique existe dans votre entreprise, visant par exemple les membres de certaines minorités, la CDPDJ peut recommander qu'un programme d'accès à l'égalité soit instauré en vue d'y remédier. Ce programme peut également être mis en place pour corriger d'autres situations de discrimination parmi celles mentionnées plus haut.

### Qu'est-ce que l'obligation d'accommodement raisonnable?

Lorsqu'une pratique ou une politique d'un employeur crée une situation de discrimination pour une personne salariée, l'employeur a une **obligation d'accommodement** envers cette personne. Toutefois, cette obligation a des limites, c'est pourquoi on parle généralement d'« accommodement raisonnable » : en effet, les adaptations mises en place ne doivent pas imposer de contraintes excessives à l'employeur. Ainsi, chaque fois qu'une personne salariée risque de subir de la discrimination en raison d'un des motifs énumérés dans la *Charte*, l'employeur doit faire

l'équilibre entre les intérêts de son entreprise et le droit à l'égalité de la personne salariée. Ce qui constitue une contrainte excessive varie d'un cas à l'autre et doit être évalué selon une série de critères (par exemple, le coût financier de l'accommodement, les risques pour la personne salariée et pour les autres salariés, etc.). Notez que l'obligation de rechercher un compromis ne s'impose pas seulement à l'employeur mais également au syndicat : celui-ci pourrait donc être appelé à modifier ou assouplir les règles d'une convention collective si cela s'avère nécessaire à la résolution du litige. La personne salariée doit également négocier dans un esprit de compromis et accepter les propositions d'accommodement faites par l'employeur, si elles sont raisonnables.

### Y a-t-il des situations où la discrimination est permise?

Oui, mais seulement dans certaines circonstances bien précises.

Tout d'abord, un employeur pourrait tenir compte d'un motif habituellement jugé discriminatoire (sexe, handicap, etc.) dans ses pratiques ou politiques (à l'embauche, dans la promotion, etc.) si les qualités et aptitudes de l'emploi le requièrent (art. 20). L'employeur devra alors démontrer que la pratique ou la politique qui semble discriminatoire a un lien rationnel avec le travail requis, qu'il l'a adoptée en croyant sincèrement qu'elle est une condition essentielle pour effectuer les fonctions du poste et qu'un accommodement est impossible sans qu'il ne subisse une contrainte excessive. On dit alors que la discrimination serait permise en raison d'une « **exigence professionnelle justifiée** ». Par exemple, un employeur pourrait refuser un emploi de pompier à une personne handicapée ayant une mobilité considérablement réduite, puisqu'il faut être en excellente condition physique pour être capable d'effectuer ces tâches et pour assurer la sécurité du public et de ses collègues.

De plus, dans certains cas, un employeur pourrait vous poser des questions sur des motifs de discrimination prescrits par la *Charte*. D'une part, ce serait le cas **si une loi le requerrait**. Nous avons donné plus tôt l'exemple où, pour un poste de serveuse dans un bar, un employeur serait justifié de vérifier si vous avez 18 ans et plus, soit l'âge légal pour vendre des boissons alcoolisées. D'autre part, l'employeur pourrait recueillir de tels renseignements s'ils sont utiles à l'application d'un **programme d'accès à l'égalité** existant au moment de la demande.

Il serait également légal de recueillir ces informations en raison du caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique (art 20). Par exemple, il ne serait pas jugé discriminatoire pour un organisme de défense des droits des personnes handicapées de favoriser l'embauche de personnes ayant un handicap.

Finalement, la *Charte* autorise, à certaines conditions, la différence de traitement en matière d'**avantages sociaux**, incluant les régimes de rentes ou de retraite et les régimes d'assurance (vie, accident, salaire, maladie, etc.). Ces régimes peuvent donc tenir compte de l'âge, du sexe, de l'état civil et de l'état de santé (art. 20.1).

## 4. Le harcèlement

Au travail, la discrimination prend très souvent la forme du harcèlement. Le harcèlement est une conduite discriminatoire qui se manifeste, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés à caractère vexatoire ou méprisant à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, et qui est fondée sur l'un des motifs énumérés dans la *Charte* (le sexe, la race, l'orientation sexuelle, etc.) (art. 10.1) (voir la section 1 de ce chapitre, « Les motifs de discrimination »). Le harcèlement se caractérise par le fait qu'il est inacceptable pour la personne qui en est l'objet, étant donné son caractère vexatoire et méprisant, et par le fait qu'il se répète dans le temps, aggravant ainsi ses effets négatifs sur la victime. Dans certaines circonstances, il peut s'agir d'un seul acte grave, telle une agression. Soulignons enfin que la personne qui harcèle peut être un employeur, mais aussi une contremaîtresse ou un contremaître, une ou un collègue de travail, une cliente ou un client, etc.

Quant au harcèlement sexuel, il implique toutes formes d'attentions ou d'avances non désirées, à caractère sexuel, qui provoquent l'inconfort, la crainte, et menacent le bien-être ou l'emploi d'une personne. Il peut se manifester, entre autres, par des remarques désobligeantes, des menaces, des propositions, des blagues, des gestes, des attouchements, des oeillades, et même par de l'affichage de matériel à caractère sexuel.

## 5. Les gestes à poser en cas de discrimination ou de harcèlement au travail

Si vous faites face à une situation de discrimination ou de harcèlement au travail :

- faites clairement comprendre à la personne qui vous harcèle que sa conduite est inacceptable;
- parlez-en à vos collègues et à votre entourage;
- demandez à votre employeur d'agir afin de faire cesser immédiatement cette situation;
- tenez un journal des événements (lieux, dates, heures, faits, témoins, etc.);
- prenez contact avec un groupe d'appui (voir « Les ressources »);
- incitez votre employeur à adopter une politique pour contrer le harcèlement au sein de l'entreprise;
- si la situation se reproduit ou s'il s'agit d'un acte grave, vous devriez porter plainte immédiatement à la CDPDJ, à la fois contre la personne qui vous harcèle et contre votre employeur (voir « Les ressources »).

## 6. Les recours en cas de discrimination et de harcèlement : la plainte fondée sur la *Charte*

Plusieurs recours sont ouverts aux victimes de discrimination ou de harcèlement basé sur un des motifs énumérés dans la *Charte*.

Toute personne victime de discrimination injustifiée ou de harcèlement pour l'un des motifs prévus dans la *Charte* peut porter plainte à la CDPDJ. S'il n'y a pas de règlement à cette étape, la CDPDJ peut décider de saisir le Tribunal des droits de la personne du litige. Ce Tribunal peut aussi se prononcer sur des programmes d'accès à l'égalité, ainsi que sur des cas d'exploitation de personnes âgées ou handicapées.

Une personne qui est victime de discrimination peut également s'adresser aux **tribunaux de droit commun** (Cour du Québec ou Cour supérieure). Elle peut ainsi obtenir une compensation financière pour les dommages subis ou une ordonnance pour

faire cesser la discrimination. Pour ce faire, il faut toutefois tenter des procédures judiciaires qui s'avéreront plus longues et plus coûteuses. Pour en savoir davantage sur ce recours, consultez une avocate ou un avocat.

Sachez également que **d'autres tribunaux**, la Commission des relations du travail par exemple, peuvent aussi parfois appliquer la *Charte*. Nous en avons vu des exemples dans le chapitre I : dans la sous-section 4.3 D) sur la protection contre des représailles ou de la discrimination suite à un congé de maladie (handicap), dans la sous-section 10.4 A) sur les pratiques interdites (grossesse, âge, handicap) et dans la sous-section 10.6 A) portant sur le harcèlement psychologique.

Dans cette section, nous ne nous concentrerons toutefois que sur le traitement des plaintes déposées à la CDPDJ.

### 6.1 Le dépôt d'une plainte à la CDPDJ

Cette plainte doit être faite par écrit, mais la CDPDJ peut aider la personne à la rédiger et lui donner toutes les informations nécessaires. Un organisme, tel un groupe d'appui, peut aussi porter plainte au nom de la personne avec son consentement écrit (art. 74) (voir « Les ressources »).

Il est toujours préférable de porter plainte le plus rapidement possible. La preuve de faits récents est en effet toujours plus facile à apporter. De plus, la CDPDJ peut refuser d'agir si votre plainte est déposée plus de 2 ans après les derniers faits dont vous vous plaignez (art. 77). Elle peut aussi refuser de recevoir ou de poursuivre votre plainte si elle la considère frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi, si elle considère que vous n'avez pas un intérêt suffisant à la formuler, ou si vous avez déjà exercé un autre recours en vertu d'une autre loi pour la même situation. Lorsque la CDPDJ refuse ou cesse d'agir, elle doit vous transmettre les motifs de sa décision par écrit. Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de la CDPDJ, communiquez avec un groupe d'appui (voir « Les ressources »).

**Attention!** Si vous pensez pouvoir exercer plusieurs recours en vertu de différentes lois pour le même problème, vous devriez déposer toutes les plaintes pertinentes en respectant les délais propres à chacune d'elles. N'hésitez donc pas à déposer une plainte à la CDPDJ, même si vous avez déjà exercé un recours à la Commission des normes du travail ou devant une autre instance (voir à ce sujet la section 4 du chapitre XIV « Le dépôt d'une plainte auprès d'un organisme gouvernemental »). Vous pourriez cependant devoir choisir, plus tard, quels recours vous entendez exercer. En effet, certains organismes, dont la CDPDJ, peuvent refuser d'agir si vous exercez des recours prévus dans d'autres lois (art. 77). Renseignez-vous auprès des groupes d'appui, ou auprès d'une avocate ou d'un avocat, afin de savoir quels recours sont les plus avantageux pour vous.

**Attention!** Si une offre de règlement vous est transmise, mais qu'elle ne vous satisfait pas ou que vous n'êtes pas certaine ou certain de ses conséquences, vous n'avez aucune obligation de l'accepter. Par contre, si vous la signez, elle devient finale et sans appel. Avant d'accepter une entente, il est donc très important de consulter pour en connaître la valeur et pour savoir si cette entente ne vous fera pas perdre d'autres recours! Entrez en contact avec un groupe d'appui (voir « Les ressources ») ou avec une avocate ou un avocat (voir le chapitre XV « Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat »).

## 6.2 Le processus d'enquête et d'arbitrage des plaintes à la CDPDJ

Une fois la plainte déposée, la CDPDJ se charge de faire toute la lumière sur les circonstances et sur les faits dont vous vous plaignez (art. 78). La personne qui s'occupera de votre dossier dispose de pouvoirs d'enquête étendus qui lui permettent de rechercher tous les éléments de preuve pertinents. À cette fin, elle peut interroger les parties (l'employeur, la personne harcelante et la personne harcelée) et leurs témoins, exiger des documents et tout ce qui lui semble essentiel pour faire la lumière sur les faits que vous avancez. Si elle estime qu'il est inutile de poursuivre l'enquête ou que la preuve recueillie est insuffisante pour établir qu'il y a eu discrimination ou harcèlement dans votre cas, elle peut fermer votre dossier en vous avisant de sa décision par écrit.

Quoique la CDPDJ ait le devoir de donner suite à votre plainte, elle doit se comporter équitablement envers toutes les parties; l'enquête doit donc être menée sans préjugé ni parti pris.

De plus, la CDPDJ peut tenter en tout temps au cours du traitement de la plainte d'en favoriser le règlement à **l'amiable**. Les parties (la personne salariée et l'employeur) peuvent alors être invitées à participer à une médiation.

La CDPDJ peut aussi vous suggérer de soumettre votre litige à **l'arbitrage**. Pour qu'il ait lieu, il faut que les deux parties (vous et votre employeur) acceptent de le faire. La Commission désigne alors une personne qui agira comme arbitre et qui, après avoir entendu les deux parties, prendra une décision. Cette décision est finale et sans appel. Sachez également que l'arbitrage se fait aux frais de la Commission et que dès que l'arbitre a été désigné, la Commission n'est plus impliquée dans le processus.

Si aucun règlement à l'amiable n'est intervenu et que les parties ont décidé de ne pas soumettre leur litige à l'arbitrage, la CDPDJ peut **proposer des mesures de redressement**, en tenant compte de l'intérêt public et de celui de la victime. À titre d'exemple, elle peut proposer l'admission qu'un droit a été violé, la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte réparateur (par exemple, la réintégration à l'emploi ou une lettre d'excuses) ou le paiement d'une somme d'argent pour compenser la perte de salaire subie ou à titre de dommages moraux, dans un délai qu'elle détermine. La CDPDJ n'a toutefois pas le pouvoir d'obliger la personne ou l'entreprise qui a accompli les actes de discrimination ou de harcèlement à se soumettre à ses recommandations.

Enfin, la **CDPDJ peut choisir de s'adresser au Tribunal des droits de la personne** afin d'obtenir toute mesure appropriée contre la personne fautive ou toute mesure de redressement en faveur de la victime. Elle n'y est cependant pas obligée. La décision du Tribunal étant exécutoire, il sera alors possible de forcer la personne fautive à la respecter.

### 6.3 Les procédures devant le Tribunal des droits de la personne

C'est donc la CDPDJ qui intentera les procédures judiciaires au nom de la victime devant le Tribunal des droits de la personne, et une avocate ou un avocat de la CDPDJ plaidera sa cause. Le Tribunal des droits de la personne peut imposer des mesures de redressement : par exemple, il peut ordonner la réintégration d'une personne qui aurait perdu son emploi ainsi que le paiement de dommages (salaire perdu, dommages moraux et exemplaires).

Si la CDPDJ refuse de saisir le Tribunal des droits de la personne de votre dossier, ce qui arrive malheureusement souvent, elle doit vous en aviser par écrit (art. 84 alinéa 1). Dans certains cas très rares, vous pouvez décider de poursuivre vos démarches judiciaires en exerçant vous-même un recours devant le Tribunal des droits de la personne ou en retenant les services d'une avocate ou d'un avocat à cette fin. Vous aurez besoin d'un document écrit dans lequel la CDPDJ indiquera qu'elle a décidé d'exercer son pouvoir discrétionnaire de ne pas donner suite à votre plainte. De plus, vous devrez agir dans les 90 jours suivant la réception de la décision de la CDPDJ (art. 84 alinéa 2). Par ailleurs, la CDPDJ devra vous donner accès à votre dossier qui contient tous les éléments relatifs à l'enquête effectuée (art. 85). Même si la CDPDJ refuse de saisir le Tribunal de votre plainte et que vous ne rencontrez pas les critères pour saisir vous-même le Tribunal, vous conservez votre droit d'exercer un recours devant les tribunaux de droit commun, soit la Division (Cour) des petites créances, la Cour du Québec ou la Cour supérieure, selon le montant réclamé (voir le chapitre II « Le *Code civil du Québec* et le travail »).

Notez enfin qu'il est possible de porter en appel une décision défavorable du Tribunal des droits de la personne en s'adressant à la Cour d'appel, dans les 30 jours suivant la date du jugement (art. 133). Parlez-en à votre avocate ou avocat, le cas échéant.

### 6.4 Les recours en cas de représailles de l'employeur

Si vous subissez des représailles de la part de votre employeur parce que vous avez porté plainte, rendu témoignage ou pris part à une enquête de la CDPDJ, celle-ci peut s'adresser au Tribunal des droits de la personne pour faire cesser ces agissements, ordonner une compensation monétaire et exiger votre réintégration au même poste (art. 82). Pour plus de détails, renseignez-vous auprès de la CDPDJ.

## VI.

La *Loi sur l'équité salariale*

## 1. L'objectif de la loi

La *Loi sur l'équité salariale* (LÉS) vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe subie par les personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine, c'est-à-dire majoritairement occupés par des femmes (voir la définition de la discrimination systémique dans la section 3 du chapitre V, « La discrimination »). Contrairement à l'égalité salariale, qui compare des pommes avec des pommes (ou, par exemple, le salaire d'une femme secrétaire avec celui d'un homme secrétaire), l'équité salariale compare des pommes avec des oranges (par exemple, le salaire d'une femme secrétaire avec celui d'un homme mécanicien) afin d'éliminer les préjugés sexistes et de reconnaître le travail associé aux femmes à sa juste valeur. La LÉS est une loi d'ordre public; on ne peut donc pas se soustraire à son application ou convenir de conditions qui seraient moins avantageuses.

## 2. Les employeurs et les personnes salariées concernés par la loi

La LÉS s'applique aux entreprises de juridiction provinciale qui comptent au moins une moyenne de dix personnes à leur emploi pendant une année civile, qu'elles soient syndiquées ou non, du secteur privé, public ou parapublic. Cette loi ne s'applique pas aux entreprises de compétence fédérale telles que les banques, les entreprises en télécommunication, etc., mais elle s'applique aux caisses populaires qui sont de compétence provinciale (voir « Les lois fédérales »).

Même si la LÉS ne s'applique pas aux très petites entreprises comptant moins de 10 personnes salariées, ces entreprises doivent cependant respecter l'équité salariale prévue à l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* qui prévoit un salaire égal aux personnes effectuant un travail équivalent (voir le chapitre V, « Les droits et libertés de la personne »). Les personnes qui travaillent dans ces très petites entreprises et qui s'estiment victimes de discrimina-

tion salariale peuvent donc quand même déposer une plainte à la Commission de l'équité salariale (CÉS).

La LÉS définit une personne salariée comme étant une personne physique qui exécute un travail moyennant rémunération sous la direction et le contrôle d'un employeur. Une telle personne est considérée salariée, peu importe son statut d'emploi : temps plein, temps partiel, régulier, temporaire, occasionnel, sur appel, saisonnier, etc. Cependant, la LÉS stipule que les personnes suivantes ne sont pas des personnes salariées et qu'elles sont donc exclues de son application (art. 8 et 9) :

- l'étudiante ou l'étudiant qui, en vertu d'un programme reconnu par le ministère de l'Éducation intégrant l'expérience pratique à la formation théorique, travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par son institution d'enseignement, ou la personne qui travaille dans l'institution d'enseignement où elle étudie, dans un domaine relié à son champ d'études;
- l'étudiante ou l'étudiant qui travaille durant ses vacances;
- les stagiaires dans un cadre de formation professionnelle reconnu par la loi;
- la personne qui réalise une activité dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'aide à l'emploi établi en application du titre I de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, et à l'égard de qui les dispositions relatives au salaire minimum prévues à la *Loi sur les normes du travail* ne s'appliquent pas;
- la personne ayant le statut de cadre supérieur (le « cadre supérieur » possède un statut hiérarchique élevé, détient une autorité et un pouvoir décisionnel important et participe véritablement aux orientations et aux politiques de l'entreprise);
- la policière ou le policier;
- la pompière ou le pompier;
- la travailleuse ou le travailleur autonome (personne physique, qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a aucune personne salariée à son emploi), sauf dans certaines circonstances.

### 3. Les démarches pour atteindre l'équité salariale

La LÉS prévoit qu'un exercice de comparaison doit être effectué entre toutes les catégories d'emplois majoritairement occupés par des femmes et les catégories d'emplois majoritairement occupés par des hommes au sein d'une même entreprise. Ces catégories d'emplois peuvent être différentes, mais elles doivent être de valeur équivalente. Les entreprises qui n'offrent pas d'emplois à prédominance masculine doivent aussi faire l'exercice d'équité salariale (art. 13).

Quatre critères, ayant tous le même poids, sont utilisés pour déterminer si une catégorie d'emploi est considérée à prédominance féminine ou masculine. Il faut alors vérifier :

- si 60 % des personnes qui occupent ces emplois sont du même sexe;
- l'évolution historique de la représentation féminine et masculine de ces emplois dans l'entreprise;
- si cette catégorie d'emploi est généralement associée à des stéréotypes occupationnels (réceptionniste, chauffeur de camion, etc.);
- si l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans une catégorie d'emploi et le taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif.

Si l'étude de l'ensemble de ces critères ne permet pas de trancher, il faut alors se demander quel sexe est le plus susceptible d'avoir influencé le taux de salaire de cette catégorie d'emploi.

Une démarche en équité salariale doit, à partir d'une grille d'évaluation non sexiste, évaluer les emplois selon les qualifications requises, les responsabilités assumées, l'effort physique et mental nécessaire et les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Cet exercice a pour but d'accorder une valeur (selon un système de points) aux emplois à prédominance féminine et masculine, ce qui permet par la suite de comparer les salaires accordés aux emplois de même valeur, même s'il s'agit d'emplois très différents. On peut comparer, par exemple, un emploi de secrétaire avec celui de contremaître, l'emploi de commis-comptable avec celui de vendeur de pièces et l'emploi de conseillère en ressources humaines avec celui de responsable du marketing.

Après avoir fait cette comparaison, si l'on découvre que les salaires des catégories d'emplois à prédominance féminine sont inférieurs aux salaires des catégories d'emplois à prédominance masculine, l'employeur devra effectuer des ajustements salariaux au profit des catégories d'emplois à prédominance féminine. Cependant, l'employeur ne pourra diminuer les autres salaires pour corriger les écarts salariaux. Une fois atteinte, l'équité salariale doit être maintenue au sein de l'entreprise.

Par exemple, après un tel exercice, l'employeur conclut que l'emploi de secrétaire, rémunéré à 10\$/heure, et celui de mécanicien, rémunéré à 14\$/heure, obtiennent tous les deux 400 points. Le salaire des secrétaires devra être augmenté au même taux horaire que celui des mécaniciens puisqu'ils ont la même valeur.

### 4. Les obligations de l'employeur

L'employeur doit se soumettre à certaines obligations qui varient en fonction de la taille de l'entreprise. La taille s'évalue en fonction du nombre de personnes salariées qui y travaillent. La LÉS prévoit trois catégories d'entreprises :

- les entreprises de 100 personnes salariées et plus;
- les entreprises de 50 à 99 personnes salariées;
- les entreprises de 10 à 49 personnes salariées.

**Attention !** Il ne faut pas confondre « entreprise » et « établissement ». Une entreprise peut compter plusieurs établissements.

**Tableau 11****LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS EN FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTRPRISE**

OBLIGATIONS	100 PERSONNES SALARIÉES ET PLUS	50 À 99 PERSONNES SALARIÉES	10 À 49 PERSONNES SALARIÉES
Programme d'équité salariale	Obligatoire	Obligatoire	Facultatif
Comité d'équité salariale (1/3 représentant l'employeur et 2/3 représentant les personnes salariées)	Obligatoire	Facultatif	Facultatif
Affichage des résultats	Obligatoire	Obligatoire	Obligatoire
Ajustements salariaux	Obligatoires	Obligatoires	Obligatoires
Maintien de l'équité salariale	Obligatoire	Obligatoire	Obligatoire

Source : Commission de l'équité salariale (CÉS)

Toutes les entreprises qui comptent 10 personnes salariées ou plus doivent donc réaliser un exercice d'équité salariale. Contrairement aux employeurs dont l'entreprise compte 50 personnes salariées et plus, ceux qui emploient de 10 à 49 personnes salariées ne sont pas tenus de réaliser un programme d'équité salariale. Ils doivent tout de même déterminer si des ajustements salariaux sont requis dans leur entreprise. Les entreprises qui comptent plus de 100 personnes salariées doivent, quant à elles, mettre en place un comité d'équité salariale.

L'employeur qui est tenu de former un comité d'équité salariale a des obligations envers les personnes salariées qui en font partie. Il doit mettre sur pied le comité, favoriser la participation des personnes non représentées par un syndicat, offrir une formation et rémunérer les personnes qui en font partie et divulguer aux membres du comité tous les renseignements nécessaires à la réalisation de l'équité salariale. Notons que la moitié des personnes représentant les travailleuses et les travailleurs doivent être des femmes.

## 5. Les délais d'une démarche d'équité salariale

À l'entrée en vigueur de la LÉS en 1996, les employeurs avaient jusqu'au 21 novembre 2001 pour évaluer les écarts salariaux discriminatoires existant entre les hommes et les femmes. La loi a été révisée en 2009 afin de réaffirmer l'obligation, pour tous les employeurs qui y sont soumis, de s'y conformer.

À cette époque, plus de 40 % des employeurs n'avaient toujours pas rempli leurs obligations. Les employeurs qui n'ont pas fait ou terminé leur premier exercice d'équité salariale alors que le délai est échu devront le réaliser et en afficher les résultats au plus tard le 31 décembre 2010 ou le 31 décembre 2011. Ceux qui ont déjà réalisé un premier exercice d'équité salariale auront jusqu'à cette même date pour faire l'évaluation du maintien. Ils devront ensuite en afficher les résultats. Les nouvelles entreprises, ainsi que celles qui ont une moyenne de dix personnes salariées et plus au cours d'une année civile et qui étaient exclues de la loi avant 2009, ont quatre ans pour s'y conformer. Les employeurs qui omettent de remplir leurs obligations pourront faire l'objet de plaintes et devoir payer des indemnités additionnelles.

## 6. Les recours

Les personnes salariées peuvent exercer des recours selon certains motifs prévus par la *Loi sur l'équité salariale* (LÉS). Vous pouvez donc porter plainte si :

- l'exercice d'équité salariale n'est pas conforme à la LÉS ou s'il n'a pas été fait dans les délais prescrits par la loi;
- l'employeur n'a pas affiché les résultats de son exercice pour que son personnel en prenne connaissance;
- l'employeur, après avoir réalisé l'équité salariale, n'a pas vu à son maintien selon les prescriptions de la loi;

- l'employeur ne verse pas aux emplois « féminins » un salaire égal à celui des emplois « masculins » de même valeur;
- l'employeur, l'association accréditée ou un membre du comité d'équité salariale a agi de mauvaise foi, de façon arbitraire ou discriminatoire ou a fait preuve de négligence grave à l'endroit des salariées de l'entreprise dans l'établissement d'un exercice d'équité salariale ou d'un exercice de maintien;
- vous subissez des représailles pour avoir exercé un droit prévu par la loi;
- l'article 19 de la *Charte des droits et libertés de la personne* n'est pas respecté (pour les entreprises de moins de 10 personnes salariées).

Si votre ex-employeur ne respecte pas l'équité salariale, vous pouvez porter plainte contre lui, même si vous n'êtes plus à son emploi. La Commission de l'équité salariale (CÉS) fera alors une enquête au cours de laquelle elle examinera l'application de la loi dans son ensemble. Suite à l'enquête, la CÉS déterminera, entre autres, si vous avez droit à un dédommagement.

Vous pouvez alors communiquer avec la CÉS pour obtenir de l'information concernant les modalités d'application de la loi. On vous expliquera les recours prévus et les délais à respecter pour porter plainte. Enfin, la CÉS pourra aussi vous aider à préparer votre plainte (voir à ce sujet la section 4 du chapitre XIV, « Le dépôt d'une plainte auprès d'un organisme gouvernemental »).

Assurez-vous de ne pas dépasser les délais pour porter plainte. Notez que vous n'avez que 60 jours à partir de la date d'un manquement pour porter plainte pour motif de mauvaise foi. Les délais pour exercer les autres recours sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

Une fois la plainte déposée, la CÉS vérifie si elle repose sur un des motifs prévus à la loi. Si c'est le cas, elle entreprend une enquête afin de recueillir les faits pertinents à la plainte. Chaque partie peut alors faire valoir son point de vue et soumettre les faits, les documents, etc. jugés appropriés au soutien de ses prétentions. La CÉS détermine ensuite si votre plainte est fondée ou non et elle transmet, à vous et à votre employeur, une copie de cette décision. Si la plainte est jugée fondée, la CÉS détermine les mesures qui peuvent être prises pour assurer l'atteinte de l'équité salariale. Dans certains cas, la CÉS peut entreprendre des poursuites pénales. Si elle est jugée non fondée, la CÉS ferme votre dossier. Sachez que vous ou votre employeur pouvez faire appel d'une décision de la CÉS en vous adressant à la Commission des relations du travail (voir « Les ressources ») dans un délai de 90 jours de la décision de la CÉS.

Notez également qu'au cours du processus, la CÉS peut, dans certains cas, offrir aux parties un service de conciliation. La conciliation vise à favoriser l'atteinte d'un règlement à l'amiable. Il s'agit d'une étape volontaire : les deux parties doivent y consentir pour qu'elle ait lieu.

**Tableau 12**  
**LES DÉLAIS POUR L'EXERCICE DES RECOURS**

	10-49 PERSONNES SALARIÉES	50-99 PERSONNES SALARIÉES	100 PERSONNES SALARIÉES ET +
Recours suite à l'exercice d'équité salariale	Ce recours peut être exercé en tout temps, jusqu'à ce qu'ait lieu l'exercice de maintien	150 jours à partir de la date du 2 <sup>e</sup> affichage	150 jours à partir de la date du 2 <sup>e</sup> affichage
Recours suite à un exercice de maintien	150 jours à partir de l'affichage*	150 jours à partir de l'affichage*	150 jours à partir de l'affichage*

\* On parle ici de l'affichage relatif à l'exercice de maintien.

Plusieurs personnes hésitent à porter plainte contre leur employeur : sachez que, dans la mesure du possible, la CÉS traitera votre dossier de façon confidentielle. De plus, la LÉS prévoit une protection en cas de représailles de votre employeur.

## 7. En cas de représailles

Une personne salariée qui fournit des renseignements à la Commission de l'équité salariale (CÉS), qui témoigne dans une poursuite ou qui exerce un droit prévu par la LÉS est protégée contre les représailles (art. 107). Elle doit cependant en informer la CÉS dans les 30 jours suivant les représailles de l'employeur. La CÉS peut alors, à la demande de la personne salariée ou de sa propre initiative, s'adresser à la Commission des relations du travail (CRT) pour que des mesures soient prises contre celui ou celle qui a exercé les représailles. Si la plainte de la personne salariée est fondée, la CRT pourrait ordonner sa réintégration à l'emploi ou toute autre mesure jugée pertinente en vue de réparer les préjudices subis. Il faut également noter que la LÉS prévoit une présomption d'une durée de six mois en faveur de la personne salariée qui a déposé une plainte, c'est-à-dire qu'il revient à l'employeur de démontrer que les mesures ont été imposées pour une cause juste et suffisante.

La CÉS peut également tenter une poursuite pénale pour que des amendes soient imposées à l'auteur des représailles (art. 118) : celles-ci varient entre 1 000 \$ et 25 000 \$, montants qui pourraient doubler en cas de récidive (art. 115).

Lorsque vous portez plainte auprès de la CÉS (et en particulier lorsqu'il s'agit de mauvaise foi ou de représailles), il est important de bien documenter les événements. Cette documentation peut prendre la forme d'une consignation par ordre chronologique de chaque événement qui paraît important, de toute correspondance entre les personnes salariées et l'employeur, de mémos ou d'affichages réalisés dans l'entreprise, etc. Ces informations vous seront utiles pour appuyer vos affirmations et elles faciliteront le traitement de votre plainte par la CÉS.

## VII.

## La syndicalisation

## 1. L'importance de se syndiquer

Être travailleuse ou travailleur non syndiqué, on l'a vu, n'est pas de tout repos! C'est souvent avoir bien peu de recours contre les agissements arbitraires, n'avoir aucun congé de maladie payé, aucune description de tâche, aucune reconnaissance de son ancienneté, un bas salaire et des conditions de travail précaires. De fait, des millions de travailleuses et travailleurs non syndiqués ont pour seule et unique protection celle, bien mince, prévue par les lois d'ordre public, telles la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ou la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Plusieurs personnes non syndiquées, dont vous faites peut-être partie, tentent individuellement, avec beaucoup de courage, de se faire respecter par leur employeur. Malheureusement, il est souvent très difficile, voire périlleux, d'agir seul ! Pour améliorer ses conditions de travail, il faut se regrouper. Le meilleur moyen de le faire c'est encore de se donner un syndicat afin de pouvoir négocier une convention collective avec l'employeur. Un syndicat, c'est un instrument que se donnent les travailleuses et travailleurs pour défendre leurs intérêts avec plus de force et ainsi améliorer leurs conditions de travail.

Les codes du travail adoptés par les gouvernements fédéral et provincial précisent la procédure à suivre pour vous syndiquer et négocier une convention collective. C'est pourquoi il est indispensable de bien déterminer si l'entreprise pour laquelle vous travaillez est de compétence fédérale ou provinciale avant d'enclencher les procédures pour vous syndiquer. Si vous travaillez dans une entreprise de compétence fédérale, vous trouverez les règles qui en régissent la syndicalisation dans le *Code canadien du travail*. Cependant, l'interprétation de ces règles peut poser des problèmes. Avant d'entreprendre des procédures, consultez le *Conseil canadien des relations industrielles* (voir « Les ressources »). Bien que différents à certains égards, ces codes sont fondés sur une liberté fondamentale : la liberté d'association.



Certaines personnes salariées sont également assujetties à un régime particulier, comme celui de l'industrie de la construction ou des secteurs public et parapublic.

Certains employeurs ont recours à des agences de placement pour éviter la syndicalisation de leur établissement ou pour contourner l'application d'une convention collective. Or, sachez qu'il est aussi possible pour les travailleuses et travailleurs d'agence de faire partie de la même unité et de se voir accorder les mêmes conditions de travail que les personnes qui ont été embauchées directement par l'entreprise-cliente (voir 2. « Les conditions à remplir »).

Dans ce chapitre, nous étudierions plus en détail les règles et recours applicables aux personnes salariées assujetties au *Code du travail* du Québec.

## 2. Les conditions à remplir

Si, comme la très grande majorité des travailleuses et travailleurs québécois, vous travaillez dans une entreprise ou un organisme de compétence provinciale, c'est dans le *Code du travail* du Québec que vous trouverez les règles et les procédures pertinentes à l'exercice du droit de se syndiquer.

Pour être syndiqué au Québec, il faut répondre à la définition de salarié que l'on retrouve dans cette loi. Essentiellement, vous devez recevoir une rémunération d'un employeur, peu importe que vous travailliez à temps plein, à temps partiel, à titre occasionnel ou surnuméraire, etc. (art. 3). Cependant, vous ne pourrez pas vous syndiquer si vous êtes une personne représentant votre employeur, c'est-à-dire si vous détenez les pouvoirs d'engager, de congédier, de recommander l'embauche ou le congédiement de membres du personnel ou d'imposer des mesures disciplinaires. Ainsi, un poste de contremaître ou de cadre pourrait vous exclure du processus de syndicalisation (art. 1 (l)).

La syndicalisation des travailleuses et des travailleurs d'agence est un cas particulier puisqu'ils sont impliqués dans une relation à trois avec l'agence et l'entreprise-cliente. Il faut d'abord déterminer qui, de l'entreprise-cliente ou de l'agence, est leur véritable employeur, ce qui n'est pas toujours facile à faire. Il y a plusieurs critères qui sont appliqués par les tribunaux pour trancher cette question complexe (voir la section 7.1 du chapitre I, « L'identification de l'employeur »). Puisque l'analyse menant à l'identification de l'employeur prend en compte la relation entre la travailleuse ou le travailleur, l'agence et une entreprise-cliente particulière, il faudra refaire l'exercice si la travailleuse ou le travailleur entreprend une affectation chez une nouvelle entreprise-cliente.

Notez que les parties (par exemple, l'entreprise-cliente et l'agence) ne peuvent pas conclure une entente pour décider qui doit être considéré comme l'employeur : le statut d'employeur ne se négocie pas. Le *Code du travail* étant une loi d'ordre public, il prime sur toute entente qui lui est contraire.

Les personnes placées par l'agence peuvent se syndiquer et faire partie d'une unité qui sera appelée à négocier leurs conditions de travail, soit avec l'agence, soit avec l'entreprise-cliente.

Si l'agence est reconnue comme étant leur véritable employeur, les travailleuses et travailleurs d'agence peuvent se regrouper pour négocier leurs conditions de travail avec l'agence. C'est généralement le cas, par exemple, des personnes qui travaillent pour une agence de sécurité. Elles peuvent donc faire partie de la même unité et ce, peu importe dans quelle entreprise-cliente elles sont actuellement placées. La syndicalisation des personnes placées par des agences représente souvent un défi pour les

syndicats puisqu'elles travaillent dans des lieux différents, ne se connaissent souvent pas entre elles et qu'elles sont particulièrement difficiles à rejoindre.

Si c'est l'entreprise-cliente, et non l'agence, qui est leur véritable employeur, les personnes placées par l'agence peuvent alors peut-être se voir appliquer les mêmes conditions de travail que les travailleuses et travailleurs qui ont été embauchés directement par l'entreprise-cliente.

**Attention!** Si une agence vous place dans une entreprise-cliente où il y a un syndicat, vérifiez avec le syndicat si la convention collective peut s'appliquer à votre cas!

Pour celles et ceux qui ne savent pas qui, de l'agence ou de l'entreprise-cliente, est leur employeur, il y a trois moyens que peut prendre un syndicat pour faire trancher la question :

- dans le cadre d'une requête en accréditation;
- par le dépôt d'une requête en interprétation ou;
- accessoirement à un grief.

En terminant, sachez que l'agence (ou l'entreprise-cliente) peut être considérée comme votre employeur aux fins du *Code du travail* sans que ce soit également le cas en vertu d'autres lois. En effet, chaque loi a sa définition de ce qu'est une personne salariée et a une finalité qui lui est propre. L'agence pourrait donc être votre employeur en vertu d'une loi et l'entreprise-cliente pourrait l'être en vertu d'une autre...

### 3. La protection juridique du droit de se syndiquer

Le droit de se syndiquer est protégé par le *Code du travail* du Québec qui interdit à un employeur ou aux personnes qui le représentent de chercher à dominer, à entraver, à participer ou à financer la formation ou les activités d'un syndicat (art. 12). Il est aussi interdit à un employeur d'utiliser la menace ou l'intimidation pour vous empêcher d'être membre d'un syndicat ou pour vous obliger à vous abstenir ou à cesser d'exercer des activités syndicales (art. 13). Si une travailleuse ou un travailleur croit avoir été victime de mesures de représailles à cause d'activités syndicales, le *Code du travail* lui donne le droit de déposer une plainte

contre son employeur (art. 14) et ce, même si le syndicat n'est pas encore accrédité (voir la section 5.3 « Les recours en cas de représailles de votre employeur »).

## 4. Les étapes à franchir

Si vous et quelques collègues de travail, en qui vous avez confiance, voulez prendre l'initiative de former un syndicat dans votre entreprise, vous devez faire preuve d'une grande **discrétion**. Il vous faut d'abord aller chercher de l'information et de l'aide auprès d'une centrale syndicale ou d'un syndicat pour vous donner toutes les chances de réussite de vos démarches et, également, pour mieux vous protéger contre les réactions possibles de votre employeur. Certains employeurs sont en effet passés maîtres dans l'art de briser les campagnes de syndicalisation; l'appui d'une organisation syndicale vous sera assurément précieux. La présence d'une organisatrice ou d'un organisateur syndical d'expérience augmente vos chances de bien planifier vos stratégies et de franchir avec succès toutes les étapes de mise en place d'un syndicat.

Pour déterminer quel syndicat ou quelle centrale syndicale vous convient le mieux, vous pouvez faire une enquête sur les syndicats présents dans le secteur où vous travaillez. Il est bon de vérifier aussi la satisfaction des personnes déjà syndiquées à l'égard des services d'organisation syndicale, le montant de la cotisation syndicale et les allocations versées en cas de grève, etc.

## 5. La formation du syndicat

Un syndicat est une association accréditée de travailleuses et travailleurs qui a pour objectif de négocier une convention collective afin d'améliorer les conditions de travail de ses membres, de défendre leurs droits et intérêts et de les représenter en cas de litige. D'un point de vue juridique, un employeur n'est pas tenu de reconnaître un regroupement informel de travailleuses et travailleurs. Pour obliger votre employeur à reconnaître et à négocier de bonne foi la signature d'une convention collective avec votre syndicat, ce dernier doit tout d'abord exister à titre d'association, puis ensuite être accrédité. Pour cela, une demande doit

être faite conformément au *Code du travail* du Québec. Une fois l'accréditation obtenue, le syndicat dispose du droit de représenter l'ensemble des travailleuses et travailleurs de l'entreprise, actuels et futurs, couverts par son certificat d'accréditation.

### 5.1 Le choix de l'unité de négociation

Un syndicat peut représenter l'ensemble des personnes salariées d'une entreprise ou seulement une partie de celles-ci. Lorsqu'on forme un syndicat, il faut donc déterminer quel groupe de personnes on désire représenter. Ce groupe doit constituer une « unité de négociation » représentative (art. 28). Chaque cas est particulier, mais comme principe de base, disons qu'il faut chercher à regrouper des personnes ayant des intérêts communs sur la base la plus large possible afin d'accroître le pouvoir de représentation du syndicat.

### 5.2 La demande d'accréditation

Une fois l'unité d'accréditation choisie, les travailleuses et les travailleurs qui en font partie doivent signer des cartes d'adhésion au syndicat. Chaque personne salariée intéressée doit signer cette carte, volontairement et lisiblement (en dehors de ses heures de travail), en y inscrivant la date, et payer elle-même un droit d'entrée égal ou supérieur au montant fixé par règlement, actuellement de 2 \$ (art. 36.1 et règlements). La carte d'adhésion doit indiquer clairement le nom exact du syndicat. Le *Code du travail* du Québec interdit la sollicitation de nouveaux membres pendant les heures de travail (art. 5). Cependant, il est possible de faire signer des cartes d'adhésion durant les pauses et les heures de repas. La discrétion s'impose tout de même, car si l'employeur est au courant des démarches de syndicalisation avant le dépôt de la demande à la *Commission des relations du travail* (CRT), il cherchera peut-être à nuire à la formation du syndicat.

Pour être en mesure de déposer une requête en accréditation, l'association doit idéalement avoir fait signer plus de la moitié des personnes salariées qu'elle désire représenter chez son employeur. La requête en accréditation peut quand même être déposée si entre 35 % et 50 % des personnes salariées visées ont signé

une carte d'adhésion. Dans ce cas cependant, un vote sera ordonné (art. 28 (b)).

La CRT transmet une copie de la requête à l'employeur qui doit l'afficher immédiatement. Il doit également, dans les cinq jours, afficher dans un endroit bien en vue la liste complète des noms et des postes des personnes visées par la demande. Dès qu'une demande d'accréditation est déposée, l'employeur ne peut modifier les conditions habituelles de travail (comme le salaire, les horaires, les tâches, etc.) sans le consentement écrit du syndicat (art. 59). S'il le fait, on peut alors déposer une plainte contestant la ou les modifications.

Si le syndicat regroupe la majorité absolue des personnes de l'unité de négociation et si l'employeur et le syndicat reconnaissent l'unité de négociation et les personnes qui en font partie, l'accréditation est accordée sur-le-champ (art. 28 (a)). Par contre, la CRT pourrait être appelée à tenir une audition si un désaccord survient sur la description de l'unité de négociation, sur les personnes qu'elle vise, sur le statut de salarié de ces personnes ou sur le caractère représentatif de l'association. Malgré ces contestations, la CRT peut accréditer l'association et convoquer les parties par la suite pour entendre le litige qui les oppose.

### 5.3 Les recours en cas de représailles de votre employeur

Vous avez des recours (art. 15 à 20) si vous exercez votre droit à la syndicalisation et que votre employeur applique à votre égard des mesures discriminatoires, exerce des représailles contre vous, vous impose d'autres sanctions telles que :

- une surcharge de travail;
- une modification de l'horaire de travail;
- l'annulation d'une augmentation de salaire prévue;
- un ou des avis disciplinaires;
- une ou des coupures de salaire;
- la non-reconnaissance de l'ancienneté;
- le congédiement.

En effet, si vous croyez avoir été victime de telles mesures, vous avez alors 30 jours pour déposer une

plainte écrite à la CRT. Cependant, dans un tel cas, il est préférable d'obtenir de l'aide du syndicat qui pourrait vous représenter devant la CRT. Vérifiez auprès du syndicat pour savoir si cette aide est possible, ce qui est habituellement le cas. De plus, sachez qu'en cas de représailles de votre employeur, vous bénéficiez peut-être d'une protection en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (voir la section 10. du chapitre I, « Les plaintes à la *Commission des normes du travail* »).

## 6. La convention collective

Une fois l'unité de négociation accréditée, les travailleuses et travailleurs qui en font partie deviennent syndiqués. Le syndicat aura alors à négocier sa première convention collective.

Les travailleuses et les travailleurs syndiqués doivent payer la cotisation syndicale, qu'ils soient membres ou non du syndicat. En contre-partie, celui-ci doit les représenter auprès de l'employeur et défendre leurs droits. Les personnes qui ne sont pas membres du syndicat ne peuvent pas participer à sa vie associative, ce qui veut dire, par exemple, qu'elles ne peuvent pas voter lors de l'élection de l'exécutif syndical.

### 6.1 Le droit de grief

Un grief est une plainte déposée par une personne contre son employeur, parce que ce dernier n'a pas respecté les conditions prévues par la convention collective. Par exemple, si vous êtes victime d'une sanction de la part de l'employeur et que vous la jugez injuste, consultez votre déléguée ou délégué syndical pour vérifier si vous pouvez la contester. Si c'est le cas, votre syndicat devrait normalement déposer un grief dans les délais prévus à la convention collective, qui sont généralement de 30 jours suivant l'événement, mais vous pourriez aussi le faire vous-même si la convention collective le prévoit.

Cependant, il peut arriver que vous n'ayez pas droit au grief, par exemple, si la convention collective n'est pas encore en vigueur, ou encore si vous êtes en période de probation selon les critères prévus à la convention collective. Dans ce dernier cas, certaines conventions collectives prévoient explicitement que

vous n'aurez pas le droit de déposer un grief en cas de congédiement. Cependant, si vous croyez qu'il s'agit d'un congédiement fondé sur un motif de discrimination prohibé par la *Charte des droits et libertés de la personne*, alors vous pourriez malgré tout déposer un grief pour contester ce congédiement (voir le chapitre V « Les droits et libertés de la personne »). Il est peut-être possible de déposer aussi un grief pour contester un congédiement suite à l'exercice d'un droit prévu dans le *Code du travail* ou une autre loi d'ordre public.

Vous devez savoir que les personnes syndiquées bénéficient de protection en vertu d'autres lois. En effet, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et la *Loi sur les normes du travail* (LNT) sont quelques exemples de lois d'ordre public auxquelles un employeur ne peut pas se soustraire. Vérifiez auprès de votre syndicat pour savoir quelles démarches vous devez entreprendre et s'il peut vous aider. En cas de doute toutefois, déposez des plaintes auprès de toutes les instances (voir les chapitres portant sur ces lois).

Dans le cas où le syndicat refuse de déposer un grief ou de vous représenter, vérifiez si vous pouvez vous prévaloir d'autres recours prévus dans les lois concernées. Apportez alors, dans la mesure du possible, une preuve de votre demande de grief ainsi que de la réponse négative du syndicat.

Il est aussi possible que certaines dispositions, tels le régime d'assurance collective ou le régime de retraite, ne soient pas intégrées à la convention collective. Dans un tel cas, un arbitre de grief n'aurait pas la compétence pour intervenir et certaines procédures spécifiques autres que celles du grief seront alors nécessaires (ex : action civile contre l'assureur).

Pour en savoir davantage sur le véhicule approprié – le dépôt d'un grief contre votre employeur par votre syndicat ou le dépôt d'une plainte à la Commission des normes du travail – consultez la sous-section 10.1 E) du chapitre I, « Quand votre employeur est couvert par une convention collective ou un décret ».

## 6.2 Les obligations du syndicat

Le *Code du travail* du Québec crée des obligations au syndicat envers chaque personne couverte par son certificat d'accréditation, que cette personne soit membre ou non du syndicat. Ainsi, votre syndicat ne doit pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi à votre égard. Il ne doit pas non plus faire preuve de négligence grave (art. 47.2). S'il vous semble que votre syndicat agit de cette manière avec vous dans le traitement de votre dossier, nous vous suggérons de demander une rencontre avec l'exécutif ou avec les officières ou officiers de votre syndicat afin d'exposer votre point de vue. Vous pouvez aussi en discuter avec les conseillères ou conseillers de votre syndicat.

Si, après toutes ces démarches, vous continuez à penser que votre syndicat ne remplit pas ses obligations envers vous, vous pouvez transmettre une plainte écrite à la *Commission des relations du travail* (CRT) dans les six mois qui suivent l'événement. La CRT tiendra une audience au cours de laquelle vous devrez prouver par des faits que votre syndicat a fait preuve de négligence, de mauvaise foi ou de discrimination dans la négociation ou l'application de la convention collective. Si vous obtenez gain de cause, la CRT peut vous autoriser à soumettre une réclamation à un arbitre comme s'il s'agissait d'un grief (art. 47.5). La CRT pourra ordonner au syndicat de payer les frais encourus.

Il est préférable de consulter une avocate ou un avocat avant d'entreprendre de telles démarches ! Dans la mesure du possible, ayez en main des preuves écrites du refus du syndicat de déposer votre grief ou de vous représenter. Enfin, il faut également savoir que les décisions de la CRT sont finales et sans appel (art. 134).

## VIII.

## Les décrets de convention collective

La *Loi sur les décrets de convention collective* permet au gouvernement d'étendre certaines conditions de travail prévues dans des conventions collectives en vigueur, dans la mesure où elles répondent aux exigences prévues dans la loi, à toutes les travailleuses et tous les travailleurs d'une profession, d'un métier, d'une industrie ou d'un commerce, dans une région donnée ou à l'échelle du Québec. Un décret est une décision gouvernementale qui découle de cette loi et qui lie tant les employeurs que les travailleuses et travailleurs d'un secteur donné, qu'ils soient syndiqués ou non. Tous doivent obligatoirement s'y conformer sous peine de sanction (art. 11).

## 1. L'utilité des décrets

Supposons que dans l'industrie des pots à fleurs d'une région donnée, certains employeurs et syndicats ont conclu des conventions collectives, alors que d'autres entreprises demeurent non syndiquées et offrent des conditions de travail inférieures à celles des entreprises syndiquées.

Si, dans cette région, les entreprises syndiquées estiment que cette situation les désavantage en les rendant moins compétitives que les entreprises non syndiquées, elles pourraient demander au gouvernement d'adopter un décret de convention collective. Ce décret viendrait uniformiser certaines conditions de travail, par exemple le salaire, dans ce secteur industriel de la région et réduirait l'inégalité dans la concurrence entre les entreprises syndiquées et celles qui ne le sont pas. Le décret permettrait alors à l'ensemble des travailleuses et travailleurs non syndiqués de bénéficier de conditions de travail plus avantageuses en les faisant profiter du pouvoir de négociation des syndicats de ce secteur d'activité.

## 2. Le contenu des décrets

Chaque décret est particulier au secteur d'activité auquel il s'applique. La loi ne permet pas d'inclure dans un décret toutes les clauses d'une convention collective (art. 9.1), mais seulement certaines d'entre elles. Un décret peut prévoir, par exemple :

- les salaires, soit le taux horaire et la majoration pour les heures supplémentaires;
- les jours fériés et payés;
- les vacances annuelles payées et les congés pour événements familiaux;
- la semaine et la journée normales de travail;
- le régime de retraite, le régime d'assurance collective;
- la classification des emplois assujettis au décret.

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) continue de s'appliquer aux personnes salariées couvertes par le décret. C'est donc dire que celles-ci seront protégées à la fois par le décret et par la LNT. Cela veut également dire qu'un décret ne peut prévoir des conditions de travail inférieures à celles que prévoit la LNT. Si certaines conditions de travail ne sont pas prévues dans le décret, c'est la LNT qui s'applique et vous devez vous adresser à la Commission des normes du travail (CNT) pour faire respecter la loi. Quant aux travailleuses et travailleurs syndiqués, ils bénéficieront, en plus, de la protection offerte par leur convention collective.

**Un exemple :** Marie travaille depuis plus de deux ans dans l'industrie de l'automobile, dans la région de Lanaudière. Elle n'est pas syndiquée mais, par contre, son emploi est soumis à un décret de convention collective. Or, le décret qui régit ses conditions de travail ne prévoit aucun recours en cas de congédiement. Si Marie était congédiée de façon injuste, elle pourrait alors contester la décision de son employeur en vertu de la LNT en s'adressant dans les délais requis à la CNT.

### 3. Les comités paritaires (art. 16 et suivants)

Chaque décret est administré par un comité paritaire qui veille à son application. Les comités paritaires sont constitués en parts égales par des personnes représentant les employeurs et par des personnes représentant les personnes salariées. Ces comités ont pour rôle :

- d'administrer et de surveiller l'application du décret;
- d'informer les personnes salariées et les employeurs sur les conditions prévues au décret;
- de recevoir les plaintes en cas de violation du décret;
- de mener des enquêtes et des inspections sur les lieux de travail;
- de représenter devant les tribunaux les personnes salariées dont les droits ne sont pas respectés.

Le financement des comités paritaires est assuré à la fois par des prélèvements auprès des employeurs et par des cotisations des personnes salariées couvertes par le décret. Si un décret s'applique à votre secteur, une cotisation sera déduite de votre chèque de paye, en plus de la cotisation syndicale, s'il y a lieu.

### 4. Votre emploi est-il régi par un décret?

Le 30 juin 2000, le gouvernement du Québec abolissait tous les décrets du secteur du vêtement ainsi que les comités paritaires chargés de leur application. La surveillance de l'industrie du vêtement a depuis été confiée à la Commission des normes du travail. Plusieurs autres décrets ont également été abolis depuis quelques années (industrie du verre plat, industrie du bois ouvré, industrie du meuble, industrie du cercueil, produits du papier et carton ondulé, distributeurs de pain de la région de Montréal).

Malgré tout, plusieurs personnes ont encore un emploi régi par un décret. Vu les avantages offerts par un décret, il est essentiel d'en bien connaître les détails. En date du 1<sup>er</sup> juillet 2009, des décrets étaient en vigueur dans les secteurs suivants :

- services automobiles (6 décrets régionaux);
- agentes et agents de sécurité employés par des agences spécialisées;

- camionnage (régions de Québec et de Montréal);
- coiffeuses et coiffeurs (région de l'Outaouais);
- enlèvement des déchets solides (région de Montréal);
- entretien d'édifices publics (régions de Québec et de Montréal);
- installation d'équipement pétrolier;
- matériaux de construction (marbre);
- menuiserie métallique (région de Montréal).

**Attention!** Le nom d'un décret est parfois trompeur : il s'applique souvent à une activité et à une région plus larges que son nom le laisse croire. Par exemple, le Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal s'applique non seulement à la Communauté urbaine de Montréal, mais également aux régions de Laval et Lanaudière, et en partie aux régions des Laurentides et de la Montérégie. Tel est aussi le cas des décrets sur le personnel d'entretien d'édifices publics des régions de Québec et de Montréal qui couvrent la quasi-totalité du territoire québécois. Il en est de même pour le Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec qui s'applique non seulement au domaine du camionnage, mais aussi à l'enlèvement des déchets dans cette région.

Pour savoir si un décret s'applique à votre emploi, vérifiez votre bulletin de paye. En principe, si l'entreprise qui vous emploie est inscrite au comité paritaire, un montant sera prélevé sur votre salaire. Si ce n'est pas le cas et si vous travaillez dans un secteur qui devrait être couvert par un décret, communiquez avec le comité paritaire qui vous concerne afin de vérifier si votre entreprise y est inscrite. Si oui, vous pouvez vous procurer **un exemplaire du décret** auprès de votre comité paritaire, sinon contactez la Direction des politiques du travail du ministère du Travail (voir « Les ressources »). Vous pouvez également obtenir le libellé de chacun des décrets gratuitement en visitant le site Internet des Publications du Québec ([www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca](http://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca)). Il suffit d'y chercher la loi « D-2 Loi sur les décrets de convention collective » dans l'onglet « Lois et règlements » et de cliquer sur « Règlements correspondants ».

## 5. Les recours en cas de violation des décrets

**Si vous êtes une personne syndiquée**, les conditions de travail prévues par un décret et une convention collective qui ne seraient pas respectées par l'employeur sont contestables par le dépôt d'un grief.

Par contre, **si vous êtes une personne non syndiquée** et que vos conditions de travail sont uniquement prévues par un décret, vous devez alors déposer votre plainte auprès du comité paritaire. Cependant, c'est à vous qu'il revient d'évaluer s'il est préférable de vous adresser tout de suite à votre comité paritaire ou s'il vaut mieux essayer d'abord de négocier directement avec votre employeur pour obtenir votre dû.

Agissez stratégiquement, mais si vous décidez de porter plainte, ne tardez pas trop à le faire! Votre recours sera en effet plus aisé si les événements sont encore frais à votre mémoire et si les documents prouvant vos dires sont encore accessibles. De plus, sachez que vous pouvez demander à ce que votre plainte soit traitée de façon anonyme (art. 24 et 42 de la *Loi sur les décrets de convention collective*). Le comité paritaire fera alors une vérification chez votre employeur pour s'assurer que la loi est bien appliquée. Le comité prendra un échantillon de plusieurs personnes salariées, dont vous ferez partie. La provenance de la plainte et les normes sur lesquelles on a enquêté ne seront pas dévoilées à l'employeur. Sachez toutefois que ce ne sont pas toutes les situations qui peuvent être traitées confidentiellement. Par exemple, si l'infraction à la loi qu'a commise votre employeur ne touche que vous, le comité paritaire devra dévoiler votre identité lors de l'enquête.

Suite au dépôt de votre plainte, le comité paritaire fera enquête. Il ne peut réclamer que le salaire ou les avantages sociaux perdus durant l'année précédant votre plainte.

Une fois votre plainte déposée au comité paritaire, vous devez suivre de près votre dossier! N'oubliez pas de noter le nom de l'inspectrice ou de l'inspecteur responsable de son traitement. Fournissez-lui toutes les informations et tous les documents nécessaires en vous en gardant une copie (voir à ce sujet la section 4 du chapitre XIV, « Le dépôt d'une plainte auprès d'un organisme gouvernemental »).

## 6. Les recours en cas de représailles

Lorsqu'un employeur vous congédie, vous suspend ou vous déplace pour :

- avoir porté plainte au comité paritaire;
- avoir fourni des renseignements aux représentantes ou aux représentants du comité paritaire;
- vous obliger à accepter un autre emploi à un salaire inférieur à celui que vous recevez;

la *Loi sur les décrets de convention collective* vous permet de contester le geste de votre employeur. Vous pouvez le faire en choisissant **l'une des deux** possibilités suivantes (art. 30.1 et 31 de la *Loi sur les décrets de convention collective*).

Possibilité A : si votre employeur vous congédie par mesure de représailles parce que vous avez fait une des actions citées ci-haut, vous pouvez lui réclamer trois mois de salaire à titre de dommages punitifs (art. 31). Notez cependant que **ce recours ne vous permet pas de réintégrer votre emploi**. Dans certains cas, il pourrait être possible de réclamer plus de dommages devant les tribunaux de droit commun (voir le chapitre II, « Le *Code civil du Québec* et le travail »).

Possibilité B : vous pourriez porter plainte auprès de la Commission des relations du travail (CRT) pour obtenir la réintégration et le salaire perdu depuis votre congédiement. Vous avez **45 jours** pour le faire. Conservez une copie de votre plainte et une preuve que vous l'avez envoyée. Si vous l'envoyez par la poste, faites-le par courrier recommandé, en gardant précieusement la preuve.

Après le dépôt de votre plainte, la CRT vous offrira peut-être une conciliation pour tenter de régler la plainte à votre satisfaction et à celle de votre employeur. Cependant, pour effectuer une telle démarche, la CRT doit auparavant obtenir votre accord et celui de votre employeur. S'il n'y a pas d'entente, il y aura une audience devant la CRT.

Dans l'éventualité où la CRT vous donne gain de cause, elle peut ordonner à votre employeur de **vous réintégrer dans votre emploi** avec pleine compensation. Pour savoir ce que vous devez inscrire dans votre plainte ou pour tout autre renseignement, adressez-vous à votre comité paritaire ou à la CRT.

Ces recours peuvent impliquer des honoraires d'avocat. Si un syndicat vous protège, vérifiez si vous avez des recours en vertu de votre convention collective. Sinon, informez-vous auprès de votre comité paritaire pour savoir s'il est en mesure de vous représenter pendant la conciliation ou à l'audience. Si vous ne pouvez obtenir l'aide gratuite de votre comité paritaire ni celle d'un syndicat, il vous est peut-être possible de contester votre congédiement en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. Vous pourriez alors avoir droit au service gratuit d'une avocate ou d'un avocat de la Commission des normes du travail (voir la section 10 du chapitre I, « Les plaintes à la Commission des normes du travail »). Agissez rapidement afin d'éviter de dépasser le délai !

## 7. Les devoirs du comité paritaire

Si votre comité paritaire ne vous offre pas les services auxquels vous croyez avoir droit, contactez la Direction des politiques du travail du ministère du Travail afin de vérifier si vos impressions sont fondées et quels sont vos recours, le cas échéant.

## IX.

## Le dossier personnel

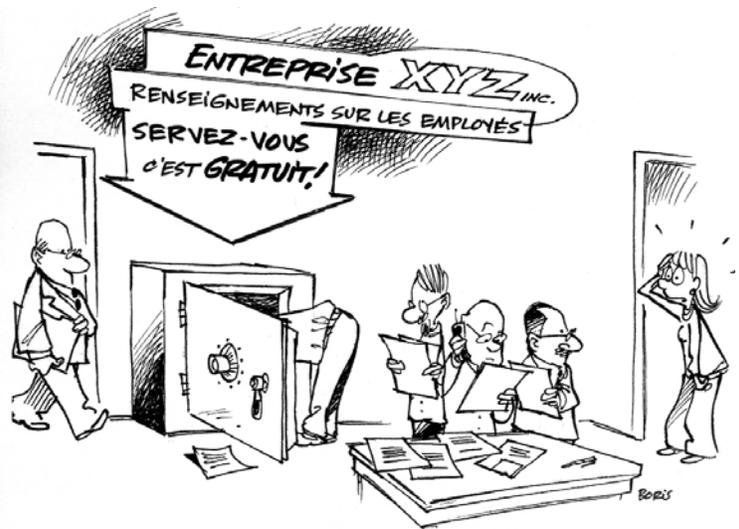
Les employeurs, on le sait, recueillent de nombreux renseignements au sujet des membres de leur personnel. Ces renseignements sont généralement conservés dans ce que l'on appelle communément le « dossier de l'employé ». Cette cueillette de renseignements, amorcée dès votre embauche, se poursuit en cours d'emploi. De plus, les renseignements recueillis (nom, adresse, date de naissance, numéro d'assurance sociale, formation scolaire, diplômes, certificats médicaux, évaluations, avis disciplinaires, etc.) peuvent demeurer en possession de votre employeur lorsque vous quittez l'entreprise. Est-ce à dire que votre employeur peut en faire ce qu'il veut? Bien sûr que non!

Toute information recueillie, **lorsqu'elle vous concerne et permet de vous identifier**, constitue un **renseignement personnel** au sens de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*. Cette loi impose à votre employeur des obligations importantes en matière de collecte, de conservation, d'utilisation et de communication des renseignements personnels, mais nous ne survolerons ici que quelques **notions de base**. La Commission d'accès à l'information (CAI) est l'organisme gouvernemental chargé de faire respecter la loi. Pour en savoir plus, n'hésitez pas à prendre contact avec la CAI (voir « Les ressources »).

**Attention!** La *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* est une loi provinciale. Elle pourrait ne pas s'appliquer si votre employeur oeuvre dans un secteur de compétence fédérale (voir « Les lois fédérales »). Si c'est votre cas, consultez donc également le Commissariat à l'accès à l'information du Canada ou le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada pour savoir si la *Loi canadienne sur l'accès à l'information* ou la *Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels* peuvent être utiles dans votre situation (voir « Les ressources »).

## 1. La cueillette et la confidentialité des renseignements personnels

Votre employeur doit prendre des mesures de sécurité afin que votre dossier et les renseignements personnels qui vous concernent soient protégés en tout temps. Il ne peut d'ailleurs recueillir que les renseignements personnels qui sont **nécessaires** à l'objet de votre dossier et doit, dans certains cas, indiquer sa **source**.



## 2. L'accès et la rectification des renseignements personnels

Sur demande **écrite**, votre employeur doit, sauf exception, vous donner accès aux renseignements personnels vous concernant et rectifier les renseignements erronés, le cas échéant. Votre employeur doit vous permettre de consulter votre dossier gratuitement, mais il pourrait exiger des frais raisonnables si vous demandez une reproduction. Tout refus d'accès ou de rectification doit vous être communiqué par **écrit**. Cet écrit doit expliquer les

raisons du refus et vous informer des **recours** qui vous sont accessibles à la CAI. Un employeur pourrait toutefois refuser si la divulgation peut avoir un effet sur une procédure judiciaire dans laquelle vous ou votre employeur avez un intérêt.

### 3. La communication des renseignements personnels à des tiers

Sauf si la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* le prévoit, il est interdit à votre employeur de communiquer de quelque façon que ce soit des renseignements personnels vous concernant sans votre **accord manifeste, libre, éclairé et donné à des fins spécifiques**. Votre employeur doit obtenir cet accord directement de vous ou s'assurer que vous l'avez effectivement donné à la personne qui lui demande des informations à votre sujet. De plus, dans tous les cas, il ne doit communiquer aux tiers que les renseignements qui sont **nécessaires**. Par exemple, votre ex-employeur ne pourrait pas, sans votre accord, divulguer à un employeur potentiel que vous avez vécu une dépression ou un épuisement professionnel qui vous a donné droit à des prestations d'assurance salaire. S'il le faisait, vous pourriez soumettre une plainte à la CAI.

### 4. Les recours

Si votre employeur vous refuse l'accès à votre dossier ou la rectification de vos renseignements personnels, vous avez 30 jours de calendrier pour faire une **demande d'examen de mécontente** à la CAI. Celle-ci doit vous assister au besoin dans vos démarches. Elle peut vous offrir une médiation pour tenter de régler le différend à l'amiable. Si une entente s'avère impossible, la CAI agira alors en tant que tribunal : elle donnera aux parties (l'employeur et vous) la possibilité de présenter leurs observations et rendra une décision écrite, motivée et exécutoire.

Si votre employeur n'a pas respecté son obligation de protéger vos renseignements personnels, vous pouvez déposer une **plainte** à la Commission d'accès à l'information. Elle fera alors enquête et, si votre employeur et vous n'en êtes pas encore arrivés à une entente, la CAI pourrait, par exemple,

ordonner à votre employeur de mettre en place une politique de protection des renseignements personnels afin que la situation ne se reproduise plus. La CAI ne peut toutefois pas ordonner de dommages-intérêts afin de vous dédommager si la divulgation de vos renseignements personnels à un tiers vous ont causé du tort.

Vous pourriez toutefois obtenir des dommages-intérêts en poursuivant votre employeur devant un tribunal de droit commun, comme la Division des petites créances. Pour savoir comment exercer un tel recours, consultez le chapitre II, « Le *Code civil du Québec* et le travail ». Cette communication fautive de renseignements personnels peut se prouver par des écrits, des témoignages et même, dans certains cas, par des enregistrements ou par le rapport d'enquête de la Commission d'accès à l'information. Vous devriez cependant consulter une avocate ou un avocat pour en savoir plus avant d'agir (voir le chapitre XV, « Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat »).

X.

# La *Charte de la langue française*

La *Charte de la langue française*, adoptée en 1977, est mieux connue sous le nom de *Loi 101*. Elle fait du français la langue officielle du Québec et oblige les entreprises de compétence provinciale, lorsqu'elles emploient 50 personnes ou plus, à généraliser l'usage du français dans toutes leurs activités. Grâce à la *Charte*, les travailleuses et travailleurs québécois, syndiqués ou non, ont le droit de travailler en français, ce qui était loin d'être toujours le cas auparavant.

## 1. Vos droits en vertu de la *Charte de la langue française*

En vertu de la *Charte*, un employeur ne peut pas exiger de vous, comme **condition d'embauche ou de promotion**, la connaissance d'une autre langue que le français. Il peut y avoir exception à cette règle **seulement** si l'accomplissement du travail nécessite la connaissance d'une autre langue que le français, à un niveau de connaissance spécifique (art. 46). Ce sera à l'employeur d'en démontrer la nécessité, au niveau de connaissance spécifique qu'il exige.

Il est également interdit à votre employeur **de vous congédier, de vous mettre à pied, de vous rétrograder ou de vous déplacer** pour la seule raison que vous ne parlez que le français ou que vous ne connaissez pas suffisamment une autre langue, ou encore parce que vous exigez le respect de votre droit de travailler en français (art. 45). De plus, l'employeur ne peut pas prendre de telles sanctions contre vous, ou ne pas vous rémunérer, pour la seule raison que vous participez ou effectuez des tâches pour un comité paritaire de francisation dans l'entreprise (art. 137.1).

## 2. Vos recours en vertu de la *Charte de la langue française*

En vertu de ce qui est mentionné plus haut, si vous contestez un **refus d'embauche ou de promotion**, vous pouvez porter plainte auprès de l'arbitre de griefs si vous êtes une personne syndiquée ou, sinon, auprès de la Commission des relations du travail (CRT), lesquels peuvent ordonner des mesures pour remédier au préjudice subi, notamment la reprise du processus de recrutement ou le versement d'une indemnité. De plus, vous pouvez demander la médiation de l'Office québécois de la langue française (OQLF), dont le rôle sera de favoriser un rapprochement entre les parties (art. 47). De la même façon, l'arbitre de griefs ou la CRT ont compétence si vous contestez un **congédiement, une mise à pied, une rétrogradation ou un déplacement** (art. 45).

Vous avez **30 jours** à partir de l'infraction ou de la sanction pour déposer votre plainte à la CRT. **Aucun délai** n'est précisé dans le cas d'une demande de médiation auprès de l'OQLF mais, comme toujours, vous devriez agir aussitôt que possible. Agissez par courrier recommandé en demandant une confirmation de la livraison. Conservez-en la preuve et une copie de la plainte. Pour savoir ce que vous devez inscrire dans votre plainte ou votre demande de médiation, ou pour tout autre renseignement, adressez-vous aux organismes concernés (voir « Les ressources », sections « Normes du travail » et « Charte de la langue française »).

## XI.

## Le droit de vote

## 1. Vos droits et recours en vertu des lois électorales

Diverses lois permettent aux personnes salariées, qu'elles soient syndiquées ou non, de s'absenter du travail pour voter lors des scrutins **fédéraux**, **provinciaux** et **municipaux**. Les principales lois qui régissent le droit de vote sont la *Loi électorale du Canada* et la *Loi référendaire* pour les scrutins fédéraux, la *Loi électorale du Québec* et la *Loi sur la consultation populaire* pour les scrutins provinciaux, et la *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités* pour les scrutins municipaux. Des droits de vote peuvent aussi être exercés pour d'autres scrutins (ex : scrutins scolaires).

Vous avez droit à **trois heures** consécutives pour aller voter lors d'un scrutin **fédéral** et à **quatre heures** consécutives, excluant le temps de repas, pour aller voter lors d'un scrutin **provincial** ou **municipal**. Ce temps peut vous être accordé avant d'aller travailler, pendant la journée de travail ou à la fin. Ce choix est à la discrétion de votre employeur. Par exemple, si votre employeur vous accorde trois heures en fin de journée pour aller voter lors d'un scrutin fédéral, il devra vous permettre de quitter le travail au plus tard à 18 h 30 si les bureaux de scrutin ferment à 21 h 30. Ce délai n'est pas prolongé si vous devez aller voter dans une circonscription autre que celle où vous travaillez. Votre employeur doit vous accorder ce temps, sans réduire votre salaire ni vous imposer de sanctions. Si vous résidez au Québec et que vous travaillez à l'extérieur de la province, informez-vous des droits que vous pouvez exercer lors des scrutins provinciaux et municipaux auprès du Directeur général des élections du Québec.

Si vous subissez une réduction de salaire ou une autre sanction parce que vous avez exercé votre droit de vote lors d'un scrutin fédéral, vous pouvez porter plainte par écrit auprès du commissaire aux élections fédérales (voir « Les ressources »). Celui-ci peut adresser un avertissement à un employeur qui ne respecte pas la loi, par exemple en lui téléphonant ou en lui adressant une mise en demeure. Vous devriez donc porter plainte le plus rapidement possible : si le

commissaire est informé suffisamment tôt, il peut agir auprès de l'employeur pour corriger la situation avant que le dommage ne survienne. Lorsqu'il est saisi d'une plainte et qu'il constate qu'une infraction à la loi peut avoir été commise, le commissaire peut ordonner une enquête et, éventuellement, intenter une poursuite avec l'autorisation du Directeur des poursuites pénales du Canada. Veuillez noter que la plainte auprès du commissaire n'est pas véritablement un recours au sens strict du terme et qu'il ne prévoit pas de réparations, ni la réintégration en emploi. Toutefois, vous pouvez obtenir une compensation (mais pas la réintégration) en vous adressant à un tribunal de droit commun, comme la Division des petites créances.

Il n'existe de recours prévoyant l'annulation de sanctions et la réintégration au travail en cas de congédiement que dans le cas des scrutins **provinciaux**: vous devez alors déposer une plainte à l'encontre d'une pratique interdite auprès de la Commission des normes du travail. Notez que ce recours vous est ouvert même si vous travaillez pour une entreprise de compétence fédérale. Votre employeur est également passible d'une poursuite pénale et d'une amende s'il ne vous a pas accordé le temps requis pour aller voter ou s'il a exercé une sanction contre vous à l'occasion des scrutins **provinciaux** ou **municipaux**. Pour utiliser ce recours, il faut porter plainte auprès du Directeur général des élections du Québec.

Si vous n'avez pas accès, en vertu des lois électorales, à un recours prévoyant l'annulation des sanctions ou la réintégration au travail en cas de congédiement, vous pourriez en avoir un en vertu d'autres lois : vérifiez si vous avez une protection contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante selon la *Loi sur les normes du travail* ou selon le *Code canadien du travail* (voir le chapitre I de la partie « Les lois du Québec » ou le chapitre I de la partie « Les lois fédérales »).

Dans tous les cas, songez à porter plainte auprès des autorités compétentes le plus rapidement possible, le jour même du scrutin au besoin.

## 2. La candidature et le travail pour les élections

Les lois électorales prévoient généralement que l'employeur doit accorder un congé sans solde à toute personne désirant poser sa candidature lors d'une élection. La *Loi électorale du Québec* prévoit que l'employeur doit accorder un congé sans rémunération à une personne qui fait partie du personnel électoral et qui veut exercer ses fonctions lors d'un scrutin provincial. La *Loi sur les élections et les référendums dans les municipalités* accorde le même droit aux personnes qui sont candidates à une élection municipale ou qui agissent comme agentes ou agents officiels d'une candidate ou d'un candidat à un scrutin municipal. Pour en savoir plus, contactez le Directeur général des élections du Québec.

Aux personnes qui travaillent pour une entreprise de compétence fédérale et à qui la partie III du *Code canadien du travail* s'applique, la *Loi électorale du Canada* accorde le droit à un congé (payé ou non) pour présenter sa candidature à une élection fédérale. Cependant, aucune protection en emploi n'est prévue pour les personnes qui travaillent pour une entreprise de compétence provinciale et qui voudraient présenter leur candidature aux élections fédérales, si ce n'est que la *Charte canadienne des droits et libertés* permet à toute personne détenant la citoyenneté canadienne et qui est éligible aux élections fédérales de le faire.

Pour toute question relative à vos droits et recours en vertu des lois électorales, informez-vous auprès d'Élections Canada lors des scrutins fédéraux, ou auprès du Directeur général des élections du Québec lors des scrutins provinciaux, municipaux et scolaires (voir « Les ressources »).

## XII.

# La personne appelée comme jurée ou témoin

Certaines lois provinciales permettent aux personnes salariées, qu'elles soient syndiquées ou non, de s'absenter du travail lorsqu'elles ont été citées à comparaître devant un tribunal pour faire partie d'un jury ou pour agir comme témoin. La loi vous oblige à obéir à cet ordre. Sinon, vous êtes passible de poursuites criminelles ou pénales, notamment pour outrage au tribunal, et vous pourriez faire l'objet d'un mandat d'arrestation. Même si vous travaillez dans une entreprise de compétence fédérale, ces lois s'appliquent à vous.

## 1. Votre protection

### 1.1 Si on vous appelle comme témoin

La *Loi sur les tribunaux judiciaires* interdit à votre employeur de vous congédier, de vous suspendre, de vous déplacer, d'exercer à votre endroit des mesures discriminatoires, des mesures de représailles ou toute autre sanction, pour le motif que **vous avez reçu une assignation ou que vous avez agi comme témoin devant la cour municipale, la Cour du Québec, la Cour supérieure ou la Cour d'appel** (art. 1 et 5.2). Pour avoir droit à cette protection cependant, vous devrez avoir reçu une citation à comparaître (*subpoena*). Réclamez-en une si on vous demande d'agir comme témoin.

Si vous subissez une des sanctions citées plus haut, vous pouvez porter plainte par écrit à la Commission des relations du travail, dans les **30 jours** suivant la sanction. Vous devriez le faire par courrier recommandé, en conservant précieusement la preuve de l'envoi et une copie de la plainte. Pour savoir comment rédiger votre plainte ou pour tout autre renseignement, adressez-vous à la Commission des relations du travail (voir « Les ressources », rubrique « Normes du travail »).

La *Loi sur les normes du travail* (LNT) interdit également à un employeur de congédier, suspendre ou déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des

mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour le motif que cette personne a fourni des renseignements à la Commission des normes du travail (CNT) ou qu'elle a témoigné dans une poursuite (art. 122, paragr. 2, LNT). Si vous subissez une telle sanction, vous pouvez déposer une plainte à la CNT dans les 45 jours.

**Attention!** Ces lois ne vous protègent pas s'il s'agit d'un tribunal autre que ceux mentionnés ci-dessus. Vous devriez tout de même **vérifier auprès du tribunal concerné ou auprès d'une avocate ou d'un avocat** si une autre loi vous protège ou si vous pouvez exercer d'autres recours (voir le chapitre XV, « Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat »).

### 1.2 Si on vous appelle pour faire partie d'un jury

La *Loi sur les jurés* interdit également à votre employeur de vous congédier, de vous suspendre, de vous déplacer, d'exercer à votre égard des mesures discriminatoires, des mesures de représailles ou de vous imposer toute autre sanction, pour le motif que **vous avez reçu une assignation ou que vous avez fait partie d'un jury** (art. 47).

Si ce droit n'est pas respecté, vous pouvez porter plainte par écrit à la Commission des relations du travail dans les **30 jours** suivant la mesure. Vous devriez le faire par courrier recommandé, en conservant précieusement la preuve de l'envoi et une copie de la plainte. Pour savoir comment rédiger votre plainte ou pour tout autre renseignement, adressez-vous à la Commission des relations du travail.

## 2. Les indemnités et allocations

L'employeur n'est pas obligé de vous verser de salaire pendant ces absences, à moins de dispositions contenues dans une convention collective, un contrat ou une entente.

Si vous faites partie d'un jury, vous aurez droit à une indemnité de 90 \$ par jour de procès, même si vous recevez un salaire de votre employeur. Si vous êtes admissible à l'assurance-emploi (assurance-chômage) et que vous faites partie d'un jury, vous pourriez avoir droit à des prestations en plus de l'indemnité. Vous pouvez aussi obtenir une allocation pour la garde de vos enfants ou d'autres personnes à charge. Faites-en la demande à la juge ou au juge.

Une personne assignée comme témoin devant un tribunal de droit commun ou devant la *Commission des relations du travail* peut elle aussi bénéficier d'une indemnité du même montant (réduite à 45 \$ si elle doit s'absenter moins de 5 heures), mais seulement si elle subit une perte de revenu en raison de l'assignation. Cependant, même si la personne est payée par son employeur lorsqu'elle s'absente pour témoigner, elle aura droit à l'indemnité si elle est tenue de témoigner pendant une journée de vacances ou un congé qui ne peut être reporté. Les bénéficiaires de l'assurance-emploi ont aussi droit à cette indemnité. Notez que c'est la partie qui a demandé à ce que ce témoin soit entendu qui doit en assumer les frais.

Que vous fassiez partie d'un jury ou que vous agissiez comme témoin, vous pouvez également recevoir des allocations pour vos frais de déplacement, de repas et de coucher, le cas échéant.

Vous pouvez obtenir des informations supplémentaires concernant le paiement des indemnités et des allocations, de même que sur les conditions à respecter pour y avoir droit, en vous adressant au greffe du tribunal concerné (voir « Les ressources »). Vous pouvez aussi consulter le site Internet du ministère de la Justice du Québec au [www.justice.gouv.qc.ca](http://www.justice.gouv.qc.ca), sous l'onglet Publication / Informations générales.

## XIII.

# En cas de problème avec un ministère ou un organisme gouvernemental

## 1. Le Protecteur du citoyen

Le Protecteur du citoyen a pour mandat d'étudier les plaintes de toute personne, corporation ou association qui s'estime lésée dans ses droits ou considère avoir été injustement traitée par les **fonctionnaires d'un ministère ou d'un organisme du gouvernement du Québec**. Si l'on refuse, par exemple, de prendre votre plainte, de la traiter conformément à la loi ou de vous consentir tous les avantages offerts par la loi, le Protecteur du citoyen pourrait être à même de vous aider. Le Protecteur du citoyen est indépendant du gouvernement et les membres de son personnel ne sont pas des fonctionnaires. Il est nommé par l'Assemblée nationale du Québec, il ne relève d'aucun ministre et n'exerce aucune activité partisane.

Par contre, si vous avez de telles plaintes à formuler au sujet de **fonctionnaires d'un ministère ou d'un organisme du gouvernement fédéral**, vous ne pourrez pas bénéficier des services du Protecteur du citoyen. Vous devriez alors vous adresser à la directrice ou au directeur régional de l'organisme concerné, à votre députée ou député fédéral local ou même à la ministre ou au ministre fédéral concerné pour faire corriger la situation.

De même, le Protecteur du citoyen ne pourra pas intervenir si vous avez déjà intenté des poursuites judiciaires devant les tribunaux concernant vos difficultés, puisqu'il reviendra alors au tribunal de trancher.

Certains organismes ne sont pas inclus dans le mandat du Protecteur du citoyen. C'est le cas de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Dans ce cas, il faut plutôt écrire une lettre au président ou à la présidente de la Commission si on refuse de prendre votre plainte fondée sur la *Charte des droits et libertés de la personne* ou de la traiter conformément à la *Charte* ou aux politiques et directives en vigueur dans l'organisme.

Plusieurs organismes disposent cependant d'un **service interne de plaintes** : n'hésitez donc pas à vous renseigner à ce sujet. Ce service interne peut s'appeler « service à la clientèle », « bureau d'examen des plaintes », « bureau interne de traitement des plaintes » ou « ombudsman », selon le cas. Si vous ne savez pas à qui vous adresser, le Protecteur du citoyen ou Services Québec pourront vous renseigner (voir « Les ressources »).

## 2. Les étapes à suivre

Avant de faire appel au Protecteur du citoyen, il est préférable de communiquer avec la personne responsable de votre dossier au gouvernement, soit pour obtenir des **renseignements supplémentaires**, soit pour lui faire part de votre **insatisfaction** et lui demander de **réviser sa position** (voir la section 4 du chapitre XIV, « Le dépôt d'une plainte auprès d'un organisme gouvernemental »). Qui sait, vous pourriez, dans certains cas, trouver une solution à votre problème! Si cette personne refuse toujours de prendre votre plainte, de la traiter conformément à la loi ou de vous consentir tous les avantages offerts par la loi, vérifiez alors s'il existe un service interne de plaintes dans le ministère ou l'organisme en question.

Certaines lois prévoient des **recours en révision ou en appel** dont vous devriez peut-être vous prévaloir afin de sauvegarder vos droits. Même si ce n'est pas le cas, certains organismes ont mis en place des procédures de révision des décisions internes. Renseignez-vous rapidement afin de ne pas dépasser le délai prescrit! Conservez des copies de toute correspondance écrite et tenez des notes détaillées de toutes vos démarches (appels faits, dates, noms des fonctionnaires contactés, renseignements obtenus, documents transmis, etc.).

Si votre problème demeure non résolu, vous pouvez alors déposer une plainte auprès du Protecteur du citoyen contre le ministère ou l'organisme concerné. Les services du Protecteur du citoyen sont gratuits et on vous y aidera, au besoin, à formuler votre plainte et à recueillir les renseignements nécessaires à l'étude de celle-ci.

### 3. Les pouvoirs du Protecteur du citoyen

Une fois votre plainte jugée recevable, le Protecteur du citoyen fait une enquête pour vérifier si elle est justifiée. Il n'agit pas à titre de juge ou d'avocat pour vous. L'enquête vise à savoir ce qui s'est passé et à s'assurer qu'il ne manque aucune donnée à votre dossier. Le Protecteur du citoyen vérifie alors **si la loi, les règlements, les politiques et les directives ont été respectés**. Il vérifie aussi la nature et la pertinence de la décision prise par le ministère ou l'organisme concerné. Ce n'est qu'après enquête qu'il rendra un avis.

Si l'enquête révèle qu'il **n'y a pas eu erreur ou injustice** à votre endroit, le Protecteur du citoyen vous expliquera pourquoi. Par contre, **s'il y a erreur ou injustice**, le Protecteur du citoyen demandera que la situation soit corrigée dans les meilleurs délais.

# XIV.

## Conseils pratiques

Le marché du travail demeure, pour les personnes non syndiquées, un chemin semé d'embûches, notamment en raison de leur isolement et des nombreuses lacunes que comportent nos lois du travail.

Voici donc une série de conseils pratiques issus des nombreuses années d'expérience d'Au bas de l'échelle au service des travailleuses et travailleurs non syndiqués. Ces conseils pratiques ne figurent pour la plupart dans aucune loi, mais ils n'en sont pas moins indispensables à votre « survie » sur le marché du travail!

### 1. À votre embauche

- Obtenez de votre employeur l'information la plus claire possible sur votre taux de salaire, votre mode de rémunération (à l'heure, à la semaine, au rendement, etc.), les avantages ayant une valeur pécuniaire, le mode de versement du salaire (argent, chèque ou virement bancaire), les sommes retenues sur votre salaire, la durée de la période de paye (à la semaine, aux deux semaines ou autre), le nombre d'heures de travail exigé, l'horaire habituel de travail, le paiement des heures supplémentaires, le lieu exact où vous travaillerez, les congés payés (fériés, maladie, vacances), les régimes de retraite ou d'assurance collective et, finalement, sur la description des tâches liées à votre poste.
- Vérifiez auprès de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Programme du travail si l'entreprise pour laquelle vous travaillez est de compétence provinciale ou fédérale, et ce, tout particulièrement si vous travaillez dans le secteur des télécommunications, du transport ou dans un aéroport (pour plus d'informations et pour la liste complète des industries de compétence fédérale, consultez « Les lois fédérales »). Cette démarche vous permettra de savoir quelles lois s'appliquent à vous et, par conséquent, d'identifier les droits et les protections dont vous bénéficiez.
- Si votre employeur veut vous payer à la semaine, essayez d'établir le plus précisément possible votre horaire habituel de travail, de manière à pouvoir déterminer plutôt un taux horaire. Vous pourrez ainsi, au besoin, réclamer la majoration pour les heures supplémentaires prévue dans la *Loi sur les normes du travail* après 40 heures de travail dans une semaine.
- Si vous êtes une personne salariée à pourboire, vérifiez auprès de votre employeur s'il existe une convention de partage des pourboires entre les personnes à son emploi.
- Prenez bien note de toutes ces conditions de travail, en plus de votre date d'embauche et du nom de votre employeur.
- Si possible, demandez à votre employeur de mettre par écrit vos conditions de travail. En effet, les preuves écrites sont généralement plus concluantes que les preuves verbales. Rien n'oblige malheureusement votre employeur à accepter de vous remettre un tel écrit, ou à signer un contrat avec vous.
- Si c'est votre employeur qui vous demande de signer un contrat de travail, vous devriez, dans la mesure du possible, demander un temps de réflexion et même, au besoin, faire vérifier le contenu de ce contrat par une avocate ou un avocat, pour en connaître toutes les implications! Faites preuve de vigilance quant aux clauses de disponibilité et aux clauses de non-concurrence (voir la sous-section « Obligations de la personne salariée » dans la section 2.2 du chapitre II).
- 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 » et le chapitre II- « Le Code civil du Québec et le travail »). 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 peuvent être abusives ou illégales.

- Vous croyez que les lois du travail ne s'appliquent pas à vous parce que c'est ce qu'affirme votre employeur ou encore à cause de votre titre ou du poste que vous occupez? Vérifiez auprès d'un organisme gouvernemental, d'un groupe d'appui, d'une avocate ou d'un avocat. Ce n'est pas parce que votre employeur vous a donné le titre de « travailleur autonome » ou de « cadre supérieur » que c'est ce que vous êtes selon les lois du travail...
- Si votre situation au travail commence à se détériorer, prenez note, jour après jour, de tous les faits qui se rapportent à cette situation dans un journal de bord que vous garderez en votre possession. Ne le laissez pas au travail et n'écrivez pas de notes dans l'ordinateur du bureau. Essayez d'identifier la cause de cette détérioration. Si cela survient à la suite de l'exercice d'un droit prévu par une loi ou s'il s'agit de harcèlement psychologique ou discriminatoire, il est peut-être possible de déposer une plainte, mais vous devrez respecter les délais propres au recours applicable! Pour avoir du soutien, contactez un groupe d'appui tel Au bas de l'échelle.

## 2. En cours d'emploi

- Gardez précieusement (pendant au moins deux ans) vos talons de chèques ou bulletins de paye ainsi que tout autre document, lettre ou avis reçu de votre employeur (tant que vous demeurez à son emploi et même après). Les employeurs se constituent généralement des dossiers concernant les personnes à leur emploi : à vous de faire de même!
- Tenez un registre quotidien de vos heures travaillées, surtout si votre horaire de travail est irrégulier ou si vous faites souvent des heures supplémentaires. Un agenda, un calendrier ou un carnet de poche fera l'affaire, mais conservez-le pendant au moins **deux ans**. Vous pourrez ainsi vérifier si votre employeur respecte les lois et vos droits. Ce document pourra aussi vous servir de preuve au besoin. Assurez-vous notamment que toutes vos heures travaillées ont été comptabilisées, que vos heures supplémentaires ont été payées à temps et demi, etc.
- Si vous travaillez à pourboire, tenez également un registre quotidien des pourboires reçus. Cela vous aidera à remplir le registre des pourboires ainsi que la déclaration des pourboires que la loi vous oblige à remettre à votre employeur, tout en vous permettant de vérifier si tout est conforme quand vous recevrez votre paye.
- Si vous devez donner un avis à votre employeur (par exemple, avant de prendre un congé de maternité ou parental, un congé pour un décès ou un mariage, etc.), faites-le toujours par un bref écrit signé et daté. Il est préférable de le transmettre par courrier recommandé en demandant une confirmation de la livraison. Conservez précieusement cette preuve et une copie de l'écrit. Si vous envoyez une mise en demeure, exigez une signature à la livraison.
- Les lois du travail sont des lois d'ordre public, ce qui veut dire que personne ne peut négocier de conditions de travail moins avantageuses que ce que la loi prévoit. Si vous avez accepté de telles conditions, sachez que cette entente n'est pas légale et que vous avez droit au moins au minimum prévu par la loi. Par exemple, si vous avez accepté de travailler gratuitement pendant votre période de formation ou de travailler pour un salaire plus faible que le taux du salaire minimum, vous pourriez réclamer ces montants à votre employeur et, s'il refuse de vous les remettre, faire une plainte pécuniaire auprès de la Commission des normes du travail.
- Notez discrètement les noms et les coordonnées de vos collègues de travail. Tâchez dans la mesure du possible de garder de bonnes relations. Vous ne savez jamais quand vous aurez besoin de ces collègues pour vous aider dans une démarche.
- Si des collègues de travail quittent l'entreprise, notez-le et conservez leurs coordonnées. Essayez également de connaître la ou les raisons de leur départ. Cela est très important si vous avez besoin de témoins pour l'exercice d'un recours par la suite.
- Une bonne façon d'améliorer ses conditions de travail est de se regrouper. Le meilleur moyen de le faire, c'est encore de former un syndicat afin de pouvoir négocier une convention collective avec l'employeur. Un syndicat, c'est un instrument que se donnent les travailleuses et travailleurs pour défendre leurs intérêts avec plus de force, et ainsi améliorer leurs conditions de travail. Pour en savoir plus sur le processus de syndicalisation, consultez le chapitre VII, « La syndicalisation ».

- Si vous pensez à démissionner, informez-vous d'abord des conséquences d'un tel geste. Dans certains cas, le fait de quitter votre emploi peut diminuer vos chances d'avoir accès à des prestations d'assurance-emploi (assurance-chômage), réduire la compensation financière que vous pourriez obtenir si vous portez plainte contre votre employeur auprès d'un organisme gouvernemental, vous priver de certains avantages sociaux (régime d'assurance invalidité), etc. Avant de prendre une telle décision qui peut être lourde de conséquences, consultez un groupe d'appui ou une avocate ou un avocat spécialisé en droit du travail.



### 3. Si vous perdez votre emploi

- Informez-vous de vos droits! Lisez, entre autres, la section 9 du chapitre I, et ce, même si la *Loi sur les normes du travail* ne s'applique pas à vous, car vous pourriez y trouver des informations très pertinentes.
- Votre employeur est obligé de vous remettre avec diligence un relevé d'emploi (le document que vous remettez à l'assurance-emploi au moment de faire une demande de prestations). Il ne peut pas « négocier » la remise de ce document. Avant de remettre ce document à qui que ce soit, lisez-le très attentivement pour voir s'il ne contient pas d'erreurs ou de fausses déclarations, notamment quant à votre **motif de départ**, et faites-en des photocopies. En cas de doute ou si votre employeur tarde à vous remettre votre relevé, ou si votre relevé est inexact, contactez immédiatement un organisme spécialiste de l'assurance-emploi (voir « Les ressources »).
- Votre employeur ne peut pas vous obliger à signer une quittance ou tout autre document par lequel vous renoncez à toutes réclamations ou à exercer tout recours contre lui, en échange d'un montant d'argent, d'une lettre de recommandation ou d'un relevé d'emploi. S'il insiste pour vous faire signer un tel document, **demandez un temps de réflexion** et renseignez-vous sur la valeur de ce qui vous est offert. **Lorsque vous aurez signé, vous ne pourrez plus revenir en arrière et exercer d'autres recours contre lui.**
- Agissez avec la même vigilance avant d'encaisser un chèque qui porte la mention « **En règlement final et complet** » ou toute autre mention du même genre. Assurez-vous que le montant correspond à tout ce que votre employeur vous doit. Si ce n'est pas le cas, il peut être tentant d'encaisser le chèque quand même, mais si vous agissez ainsi, vous pourriez perdre tous vos recours! Si les sommes d'argent en jeu sont élevées, ne prenez aucune chance : consultez une avocate ou un avocat (voir le chapitre XV, « Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat »). Si elles sont plus modestes et que vous désirez encaisser le chèque, vous devriez quand même au préalable envoyer une courte lettre à l'employeur par courrier recommandé en demandant une signature à la réception, l'avisant :
  - que vous avez reçu son chèque (numéro, montant, etc.);
  - que ce chèque ne représente qu'une partie des sommes qui vous sont dues;
  - qu'à moins qu'il ne décide de procéder à un arrêt de paiement sur ce chèque dans un délai donné et de vous en aviser, vous allez l'encaisser, mais uniquement à titre de paiement partiel des sommes qui vous sont dues, en conservant vos droits et recours pour les montants encore en souffrance.

N'oubliez pas alors d'inscrire à l'endos du chèque, avant de l'encaisser : « **Sous réserve de tous mes droits et recours** ».

- Vous avez l'obligation de mitiger (réduire) vos dommages et ce, même si votre employeur a agi d'une façon cavalière avec vous. **Il est donc primordial de vous chercher rapidement un nouvel emploi et de conserver des preuves de toutes vos démarches** (offres d'emploi parues dans des journaux, sur Internet ou ailleurs, notes détaillées des appels et envois faits, des réponses reçues, des entrevues réalisées, etc.). Si vous n'avez pas fait d'efforts pour vous trouver un nouvel emploi et pour diminuer vos pertes de revenus, ou si vos efforts sont jugés insuffisants, le tribunal pourra réduire considérablement l'indemnité qui vous sera accordée. On juge généralement que trois à cinq demandes par semaine sont suffisantes pour démontrer que vous avez fait de sérieux efforts.
- Si vous craignez qu'un ancien employeur vous fournisse de mauvaises références ou si on vous a effectivement donné de mauvaises références, consultez la section 9.7 du chapitre I, « Le certificat de travail et les références ».

#### 4. Le dépôt d'une plainte auprès d'un organisme gouvernemental

- N'hésitez pas à déposer une plainte auprès d'un organisme gouvernemental. Ces recours sont gratuits, ils vous offrent généralement une protection en cas de représailles de votre employeur et permettent généralement de résoudre assez rapidement le problème auquel vous faites face. Certains organismes vous fournissent même gratuitement une avocate ou un avocat pour vous représenter si vous devez défendre votre cause devant le tribunal.
- Vérifiez bien les délais car, si vous attendez trop, vous pourriez perdre toute possibilité de recours!
- Si vous croyez pouvoir exercer un recours mais qu'un organisme gouvernemental refuse de prendre votre plainte ou la juge irrecevable, faites une seconde vérification auprès de cet organisme ou contactez sans délai un groupe d'appui (voir « Les ressources »). Vous pouvez également tenter de déposer votre plainte par écrit. Expliquez toutefois la situation en indiquant la date de la première démarche et le nom de la personne à qui vous avez parlé.
- Si un organisme gouvernemental juge votre plainte irrecevable ou non fondée, sachez que vous pouvez généralement faire une demande de révision. Informez-vous des délais et de la façon de procéder auprès de cet organisme. Vérifiez également s'il ne serait pas possible d'exercer un recours auprès d'un autre organisme gouvernemental ou de poursuivre votre employeur devant la Division des petites créances ou un autre tribunal de droit commun.
- Si vous avez peur de représailles de la part de votre employeur, sachez que certaines plaintes peuvent être déposées et traitées de façon confidentielle. Demandez comment procéder à l'organisme gouvernemental auprès duquel vous exercez votre recours.
- Préparez par écrit une preuve et une argumentation pertinentes qui s'appuient sur des faits plutôt que sur des impressions : compte rendu des heures travaillées, dates où vous avez fait des heures supplémentaires, date du dernier congé annuel, liste des témoins avec leurs coordonnées, etc.
- Retrouvez et identifiez tous les documents pertinents : horaires de travail, bulletins de paye, lettres transmises ou reçues de l'employeur, etc. Faites-en des copies et annexez-les à votre plainte.
- Calculez séparément et distinguez bien chacun des montants réclamés, afin que votre demande soit la plus claire possible.
- Contactez rapidement l'organisme gouvernemental pour indiquer tout montant ou toute infraction à ajouter à votre plainte, ou pour l'aviser des corrections à apporter, s'il y a lieu.
- Si vous hésitez sur le nom exact de votre employeur, vérifiez sur votre talon de chèque pour toute la période visée. Si le nom n'est pas toujours le même, c'est peut-être qu'il y a eu vente de l'entreprise, même si celle-ci n'a jamais cessé ses opérations. N'hésitez jamais à inscrire le nom de tous les employeurs potentiels, anciens ou nouveaux, sur votre formulaire de plainte. En inscrire un de trop ne vous nuira pas alors qu'une omission le pourrait.
- Conservez toujours une copie de votre plainte. Vous pourrez ainsi prouver vos démarches, permettre à votre plainte d'être encore valide même si on l'a égarée ou la faire corriger en cas d'erreur. De plus, ce document pourrait vous être utile si vous faites d'autres démarches (ex. : la preuve qu'une plainte contre un congédiement a

été déposée peut parfois être utile pour obtenir des prestations de l'assurance-emploi ou de la sécurité du revenu).

- Demandez le numéro de votre dossier afin de pouvoir suivre l'évolution de votre plainte.
- Fournissez rapidement toutes les informations qui vous seront demandées. Si vous devez fournir des documents additionnels à la personne responsable de votre dossier, transmettez-les par courrier recommandé en demandant une confirmation de la livraison et gardez-en toujours des copies.
- Conservez une copie de toute correspondance reçue concernant votre dossier.
- Prenez des notes détaillées de tous les échanges téléphoniques relatifs à votre dossier (nom et numéro de téléphone de la personne responsable de votre dossier, dates des appels, résumé des échanges, informations transmises, etc.).
- Lorsque vous envoyez des documents par la poste, faites-le toujours par courrier recommandé en demandant une confirmation de la livraison. Vous ne pourrez pas obtenir une livraison avec signature car la plupart des organismes gouvernementaux refusent de signer. Si vous voulez plus que la confirmation de la livraison, vous devrez aller porter les documents vous-même et demander à l'organisme d'apposer un timbre sur votre photocopie de ces documents.
- Contactez périodiquement la personne en charge de votre dossier pour savoir où il en est.
- Si vous déménagez au cours des procédures, signalez-le rapidement.
- Lisez attentivement et dans les plus brefs délais toute lettre ou document reçu de l'organisme gouvernemental. Lorsqu'on vous demande de signer un formulaire et de le retourner dans un temps donné, agissez rapidement afin de vous assurer que tous les délais soient respectés. Si vous ne comprenez pas ce qui vous est demandé, renseignez-vous auprès de l'organisme concerné ou auprès d'un groupe d'appui.
- Si le traitement de votre plainte ne vous donne pas satisfaction, parlez-en avec la personne en charge de votre dossier. Si cela ne règle pas le problème, renseignez-vous auprès du service à la clientèle, du bureau des plaintes internes ou de l'ombudsman, selon le cas, de l'organisme concerné, ou encore demandez l'intervention

du Protecteur du citoyen (voir le chapitre XIII, « En cas de problème avec un ministère ou un organisme gouvernemental »).

- Sauf exception, vous avez le droit de consulter tout dossier constitué à votre sujet par tout organisme gouvernemental. Si on vous refuse ce droit, vous pouvez vous adresser à la Commission d'accès à l'information (voir le chapitre IX, « Le dossier personnel »).
- Déposez autant de plaintes qu'il vous est possible de le faire. Vous pouvez en effet déposer plusieurs plaintes auprès d'un même organisme ou auprès d'organismes différents. Cela augmentera votre poids de négociation face à votre employeur. Vous devrez toutefois éventuellement choisir parmi ces recours. Consultez une avocate ou un avocat qui vous dira lequel ou lesquels vous avantagent le plus.
- Assurez-vous de bien comprendre le processus de traitement de votre plainte ainsi que les réparations que vous pouvez obtenir (fin du comportement illégal de la part de votre employeur, compensation financière, etc.). Informez-vous auprès de l'organisme gouvernemental concerné ou d'un groupe d'appui tel Au bas de l'échelle. Cette démarche vous permettra non seulement de savoir à quoi vous attendre si vous vous rendez devant le tribunal, mais cela vous aidera également à tracer les limites de ce que vous devriez accepter si votre employeur est prêt à négocier une entente à l'amiable avec vous.
- Si vous négociez une entente à l'amiable avec votre employeur, ce que vous pouvez faire à n'importe quelle étape du traitement de votre plainte, il est primordial d'être bien préparé : sachez ce à quoi la loi vous donne droit et ce que vous voulez demander à votre employeur. Calme et politesse sont de mise, mais demeurez ferme. S'il vous fait une offre de règlement, exigez quelques jours de réflexion et, si possible, consultez une avocate ou un avocat.

## XV.

# Si vous avez besoin d'une avocate ou d'un avocat

Vous trouverez dans ce chapitre une foule d'informations qui vous seront utiles si vous désirez obtenir des conseils juridiques ou vous faire représenter par une avocate ou un avocat.

## 1. Retenir les services d'une avocate ou d'un avocat

- Assurez-vous toujours que la personne que vous choisirez **connaît bien les lois** qui s'appliquent à votre cause et qu'elle vous inspire confiance. Lorsque vous avez un problème relatif à votre emploi, il est préférable de vous adresser à une avocate ou à un avocat spécialisé en droit du travail. Sur demande, Au bas de l'échelle vous en enverra une liste.
  - Si vous ne savez pas à qui vous adresser, vous pouvez demander conseil à vos proches ou à un groupe d'appui. Vous pouvez également vous adresser au **Service de référence** du Barreau du Québec (voir « Les ressources »), en indiquant votre région et le type de droit qui vous concerne (droit du travail, droit de la famille, etc.). Si vous êtes admissible à l'aide juridique, sachez que vous pouvez choisir entre une avocate ou un avocat permanent de l'aide juridique ou de pratique privée. Assurez-vous au préalable que cette avocate ou cet avocat de pratique privée accepte les mandats d'aide juridique. **Consultez tôt!** Cela pourrait vous éviter des délais supplémentaires, des erreurs ou même vous empêcher de perdre vos recours, tout en aidant votre avocate ou avocat à mieux préparer votre cause. Informez-vous des démarches qui seront entreprises, des délais à prévoir, etc.
  - Si vous n'êtes pas admissible à l'aide juridique, il est très important de négocier une entente écrite sur les honoraires **dès le départ** avec la personne que vous aurez retenue, de même que sur le coût total prévisible des services requis. Cela pourrait vous éviter de mauvaises surprises... Sachez que si votre cause s'y prête,
- vous pourriez vous entendre sur un montant fixe ou un pourcentage des sommes accordées par jugement ou obtenues suite à une entente à l'amiable. N'hésitez pas à magasiner et à négocier!
- Si vous croyez que **votre avocate ou avocat a commis une erreur ou une faute** à votre endroit, **consultez rapidement** un autre bureau d'avocats afin de vérifier si vos impressions sont fondées et de connaître les recours qui s'offrent à vous, le cas échéant. Si vous avez reçu une **facture que vous jugez exagérée ou non conforme** à l'entente intervenue, contactez le bureau d'avocats avec lequel vous avez fait affaire avant de payer la facture, pour vérifier s'il est possible de rectifier la situation. Si la réponse est négative, adressez-vous **rapidement** au Bureau du syndic du Barreau du Québec (voir « Les ressources »), afin d'en savoir plus sur la possibilité de faire une demande de conciliation et d'arbitrage de ce compte. Vous avez un délai de 45 jours pour faire votre demande à partir de la date de réception du compte.
  - Consultez votre police d'assurance** automobile, d'assurance habitation, d'assurance hypothèque ou autre, pour vérifier si vous avez une protection vous permettant d'avoir accès à un service d'assistance juridique (information seulement) ou à une aide financière en cas de recours devant les tribunaux, ou les deux. Il est à noter que ce genre de service n'est offert que pour certains domaines du droit mais, en général, les recours reliés au droit du travail et ceux concernant une réclamation supérieure à 7 000 \$ sont couverts. Si vous réclamez 7 000 \$ ou moins, vous devrez vous adresser à la Division (ou Cour) des petites créances où vous vous représenterez vous-même, car aucun procureur n'est autorisé à y faire des représentations, en demande comme en défense (voir la section 4 du chapitre II, « La Division des petites créances »).

## 2. Obtenir l'aide d'une avocate ou d'un avocat payé par l'aide juridique

Si vous ne croyez pas être en mesure de payer les frais parfois élevés (honoraires d'avocat, timbres judiciaires, frais de huissier et de sténographe, etc.) qu'un recours judiciaire implique, informez-vous car vous êtes peut-être admissible à l'aide juridique en vertu de la *Loi sur l'aide juridique* et de ses règlements. Notez qu'en vertu du *Code de déontologie* qui lui est applicable, lorsqu'une avocate ou un avocat croit que la personne qui fait appel à ses services est admissible à l'aide juridique, elle ou il doit l'en informer même si les mandats de l'aide juridique ne font pas partie de sa pratique (*Code de déontologie des avocats*, art. 3.01.05).

La *Loi sur l'aide juridique* a pour objet de permettre aux personnes financièrement admissibles de bénéficier de services juridiques. Si c'est votre cas, vous pourriez **ne pas avoir à payer les honoraires et déboursés** découlant de votre cause (aide juridique gratuite) ou **n'avoir à en payer qu'une partie** (aide juridique moyennant contribution). Par contre, si vous perdez votre cause, même si vous êtes bénéficiaire de l'aide juridique, vous aurez généralement à assumer les frais judiciaires de la partie adverse.

### 2.1 La consultation

Si vous avez un problème juridique, vous pourriez bénéficier des **conseils et de l'avis juridique** d'une avocate ou d'un avocat. En consultant, vous connaîtrez mieux vos droits, les recours que vous pourriez exercer et l'avocate ou l'avocat pourra faire une évaluation du bien-fondé de votre dossier.

La consultation étant un service juridique, elle est donc couverte, quelle que soit la matière visée. Toutefois, la couverture de ce service pourrait vous être refusée par l'aide juridique si vous pouvez l'obtenir par un autre moyen, par exemple par un organisme gouvernemental, un syndicat ou un contrat d'assurance.

Une consultation pour connaître tous les recours que l'on peut exercer en cas de congédiement ou de harcèlement, ou pour obtenir un avis sur la légalité d'un congédiement, est généralement acceptée. À la suite de la consultation, de l'aide supplémentaire

pourrait cependant vous être refusée si le recours que vous décidez d'exercer n'est pas couvert.

### 2.2 Les recours couverts

La *Loi sur l'aide juridique* prévoit spécifiquement les recours pour lesquels les services sont offerts, notamment ceux concernant le soutien du revenu, l'assurance automobile, le chômage et les accidents du travail (art. 4.7 (7) et 4.10 (2) de la *Loi sur l'aide juridique* et art. 44 de son règlement). Si vous êtes admissible à l'aide juridique, vous pourriez donc recevoir l'aide d'une avocate ou d'un avocat pour **contester une décision administrative** négative rendue par un organisme gouvernemental dans les domaines nommés plus haut. Nous vous rappelons toutefois qu'il peut être possible d'obtenir des services de consultation (et non de représentation), même si les recours visés ne sont pas couverts par l'aide juridique.

Si votre recours n'est pas spécifiquement prévu par la loi, il peut quand même être couvert par l'aide juridique si votre sécurité physique ou psychologique (ex : insalubrité d'un logement), vos moyens de subsistance ou vos besoins essentiels sont menacés (ex : non-paiement de prestations d'assurance invalidité) ou encore s'il y a une atteinte grave à votre liberté (ex : hospitalisation forcée). Il ne faut toutefois pas qu'il existe un autre service disponible, comme la représentation gratuite offerte par la Commission des normes du travail (CNT) (lorsque votre plainte a été déférée à la Commission des relations du travail), par un syndicat ou en vertu d'une police d'assurance. **Contactez un bureau d'aide juridique** afin de vérifier si vous pourriez quand même obtenir un avis juridique (consultation) concernant une plainte déposée ou à être déposée à la CNT (voir « Les ressources »).

On n'accorde jamais d'aide juridique dans les cas de demandes en diffamation ou en libelle diffamatoire. De plus, le régime d'aide juridique ne couvre pas certaines réclamations de sommes d'argent. En effet, pour ces recours, il est possible de payer les honoraires avec les sommes d'argent obtenues à la suite du jugement (avec une entente à pourcentage, par exemple) (art. 69 de la *Loi sur l'aide juridique*).

Dans ces cas-là, il est important de faire quand même une demande d'aide juridique avant d'intenter des recours, et d'en conserver la preuve. En effet, l'aide juridique pourrait vous être accordée rétroactivement si vous perdez votre cause, ou si les sommes obtenues à la suite du jugement ne permettent pas de couvrir tous les frais engagés. Vous devrez présenter la preuve du refus de la première demande pour réclamer ce remboursement rétroactif, ainsi que la preuve de vos revenus et de votre admissibilité financière pour la période pendant laquelle les services ont été rendus.

Par ailleurs, on peut aussi vous refuser l'aide juridique si, par exemple, il y a peu de chances de succès, ou si les coûts de l'affaire sont déraisonnables par rapport au bénéfice que vous pouvez en retirer. Il en est de même si le jugement rendu risque d'être peu susceptible d'exécution ou si vous refusez un règlement raisonnable de l'affaire.

## 2.3 La demande d'aide juridique

Pour faire une demande d'aide juridique, vous devez prendre rendez-vous auprès du bureau d'aide juridique le plus près de votre résidence. Appelez la Commission des services juridiques pour en connaître l'emplacement ou visitez le site Internet de la Commission (voir « Les ressources »). Vous rencontrerez alors une avocate ou un avocat de l'aide juridique qui sera responsable de votre dossier. Cette personne déterminera votre admissibilité, que ce soit une avocate ou un avocat de l'aide juridique ou de pratique privée qui vous représente. N'hésitez pas à demander des explications si vous ne comprenez pas les questions que l'on vous pose.

Vous devez fournir **toutes** vos coordonnées ainsi que tous les renseignements financiers pertinents. Ayez donc en main une preuve **complète** de vos actifs, de vos revenus et de vos dettes, tant sur le plan personnel que familial, s'il y a lieu : votre déclaration des revenus (rapport d'impôt) de l'année précédente ainsi que celle de votre conjointe ou conjoint, les relevés de REER et de placements, les talons de chèques, les bulletins de paye, les papiers d'assurance-emploi, le carnet de réclamation (ou carnet médicament) de la sécurité du revenu, la valeur de vos emprunts et de votre hypothèque, l'évaluation municipale de votre immeuble, les pensions alimentaires, les documents de prêts et bourses, les frais de garderie, etc. Bien entendu, vous devez aussi

fournir tous les documents importants liés à votre cause (procédures, mises en demeure, avis de convocation, etc.).

## 2.4 L'admissibilité financière

Pour décider si vous avez droit ou non à l'aide juridique, une avocate ou un avocat de l'aide juridique fera une évaluation économique de votre dossier. Pour ce faire, cette personne étudiera votre revenu annuel (salaire, prestations de la CSST, pourboires, etc.), votre situation familiale (conjoint, enfants, etc.), la valeur de certains de vos biens (maison, REER, etc.) et vos liquidités (économies, placements, etc.).

Les revenus dont on tiendra compte pour évaluer votre admissibilité sont ceux de l'année civile précédant la demande, ou les revenus estimés de l'année en cours s'ils sont de nature à affecter l'admissibilité financière ou à influencer sur le montant de la contribution exigible (art. 9 et 34 du *Règlement sur l'aide juridique*).

Les personnes qui reçoivent des prestations d'aide sociale en vertu d'un programme d'aide de dernier recours sont automatiquement admissibles, et ce, sans évaluation de leur situation financière (art. 4.1 (2)).

Est aussi admissible au volet **gratuit** de l'aide juridique, la personne dont la situation financière et celle des membres de sa famille n'excèdent pas les barèmes suivants. Ces montants sont en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2010.

Barème des revenus bruts annuels	
Personne seule	12 844 \$
Adulte + 1 enfant	15 712 \$
Adulte + 2 enfants ou plus	16 774 \$
Conjoints	17 874 \$
Conjoints + 1 enfant	19 998 \$
Conjoints + 2 enfants et plus	21 060 \$

Ces sommes peuvent être augmentées de 20 % si vous habitez dans certaines régions éloignées. Informez-vous.

## Barème des biens

Si vous ou votre conjointe ou conjoint êtes propriétaire de la résidence	90 000 \$
Sinon	47 500 \$

## Barème des liquidités

Personne seule	2 500 \$
Famille	5 000 \$

Comme ces tableaux le démontrent, beaucoup de personnes à bas revenus n'ont pas droit à l'aide juridique gratuite. Elles peuvent toutefois être admissibles à l'aide juridique en déboursant un certain montant. Ce montant, qui inclut 50 \$ de frais administratifs, variera en fonction de leurs revenus, de leurs biens et de leurs liquidités et ne dépassera jamais le coût réel du service. Un paiement minimal de 100 \$ et maximal de 800 \$ peut s'étaler sur six mois. Notez que le niveau de contribution est si élevé par rapport au revenu des personnes qui demandent l'aide juridique que rares sont celles qui peuvent se le permettre.

## 2.5 Le traitement de votre demande

Si votre demande est **refusée**, vous avez 30 jours pour contester la décision (art. 74 de la *Loi sur l'aide juridique*). Vous devez en préciser les motifs par écrit et adresser votre demande de révision par courrier recommandé à l'attention du président de la Commission des services juridiques (voir « Les ressources »).

Si votre demande de révision est **acceptée**, vous recevrez une **attestation** d'aide juridique. Cette attestation indiquera, s'il y a lieu, le montant maximum de contribution que vous devrez déboursier pour les services juridiques dont vous avez besoin.

Après avoir reçu une attestation d'admissibilité à l'aide juridique, vous pourrez retenir les services d'une avocate ou d'un avocat d'un bureau d'aide juridique, ou ceux d'un bureau d'avocats de pratique privée qui accepte les mandats d'aide juridique. Dans ce dernier cas, vous devrez donner son nom à votre bureau d'aide juridique.

**Attention!** N'oubliez pas que, dans l'un ou l'autre cas, vous devrez éventuellement verser, s'il y a lieu, le montant de contribution obligatoire indiqué sur votre attestation d'admissibilité à l'aide juridique. L'avocate ou l'avocat qui accepte un mandat d'aide juridique **ne peut pas exiger que vous lui versiez directement une somme d'argent, et ce, pour toute la durée du mandat.** Si elle ou il vous réclame un paiement même en ayant accepté un mandat d'aide juridique, renseignez-vous auprès de votre centre communautaire juridique ou auprès du Barreau du Québec (voir « Les ressources »).

## 3. Les cliniques juridiques

Si vous n'avez pas les moyens de retenir les services d'une avocate ou d'un avocat et que vous n'avez pas accès à l'aide juridique, vous pourriez faire appel à une clinique juridique pour obtenir de **l'information** sur vos droits et recours : on vous indiquera alors quels recours vous pourriez exercer. Dans certaines cliniques, vous pouvez également obtenir des **conseils juridiques** : une avocate ou un avocat fera alors une évaluation de votre situation et vous indiquera quels sont vos meilleurs recours. Les cliniques juridiques n'offrent toutefois pas la possibilité de retenir les services d'une avocate ou d'un avocat pour vous représenter en cour ou vous accompagner en médiation.

Vous trouverez des cliniques juridiques dans les universités qui offrent le programme de baccalauréat en droit ainsi que dans certains organismes communautaires.

Ces cliniques sont généralement offertes gratuitement ou à très faible coût (ex. : 5 \$). Elles vous offrent une brève rencontre (allant de 20 minutes à une heure), soit avec une avocate ou un avocat, soit avec une étudiante ou un étudiant en droit supervisé par des avocats.

Contactez Au bas de l'échelle pour obtenir une liste de cliniques juridiques.

## 4. Groupes d'appui

Certains groupes d'appui et de défense des droits offrent également des services qui s'apparentent à ceux des cliniques juridiques. Selon leur champ d'expertise, ils peuvent vous informer sur vos droits et recours en matière de chômage, santé et sécurité au travail, harcèlement, etc. (voir « Les Ressources »). Certains peuvent également vous donner des conseils juridiques, vous accompagner en médiation et vous représenter devant les différents organismes gouvernementaux (devant la CSST par exemple).

**Au bas de l'échelle** peut **vous expliquer en détail vos droits et vos recours en matière de normes du travail** (congédiement, harcèlement, rémunération, congés de maladie, congé parental, etc.) et vous **informer de la protection que d'autres lois peuvent également vous offrir au travail**. Nous vous offrons également des **rencontres d'information d'une demi-journée sur le harcèlement psychologique et sur la façon de se préparer à une médiation** à la Commission des normes du travail. N'hésitez pas à nous téléphoner si vous avez une question sur vos droits au travail ou si vous voulez assister à une de nos rencontres d'information.

# Les ressources

## **NORMES DU TRAVAIL ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE**

### **GROUPES D'APPUI**

Association des aides familiales  
du Québec (AAFQ)  
514 272-2670  
[www.aafq.ca](http://www.aafq.ca)

Au bas de l'échelle  
514 270-7878  
[www.aubasdelechelle.ca](http://www.aubasdelechelle.ca)

Centre des Travailleurs et  
Travailleuses Immigrants (CTI)  
514 342-2111  
[www.iwc-cti.ca](http://www.iwc-cti.ca)

Comité d'action des non-syndiqués (CANOS)  
819 373-2332  
[www.canosmauricie.org](http://www.canosmauricie.org)

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement  
au travail  
514 526-0789  
[www.gaihst.qc.ca](http://www.gaihst.qc.ca)

Illusion-Emploi  
819 569-9993  
[www.illusionemploi.org](http://www.illusionemploi.org)

### **ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX**

Pour les personnes qui travaillent dans une  
entreprise de compétence provinciale

Commission des normes du travail (CNT)  
▶ Service des renseignements  
514 873-7061 ou 1 800 265-1414  
[www.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca)  
▶ Service de la qualité  
418 525-2161 ou 1 888 708-9188

Commission des relations du travail (CRT)  
514 864-3646, 418 643-3208 ou 1 866 864-3646  
[www.crt.gouv.qc.ca](http://www.crt.gouv.qc.ca)

Pour les personnes qui travaillent dans une  
entreprise de compétence fédérale

Ressources humaines et Développement des  
compétences Canada, Programme du travail  
1 800 641-4049  
[www.hrsdc.gc.ca](http://www.hrsdc.gc.ca)

## **CHÔMAGE ET ASSURANCE-EMPLOI**

### **GROUPES D'APPUI**

Comité chômage de l'Est de Montréal  
514 521-3283  
[www.ccem.ca](http://www.ccem.ca)

Comité Chômage de Montréal  
514 933-5915  
[www.comitechomage.qc.ca](http://www.comitechomage.qc.ca)

Mouvement Action-Chômage de Montréal  
514 271-4099  
[www.macmtl.qc.ca](http://www.macmtl.qc.ca)

### **ORGANISME GOUVERNEMENTAL**

Service Canada  
1 800 808-6352  
[www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca)

## **PRESTATIONS PARENTALES**

### **ORGANISME GOUVERNEMENTAL**

Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)  
1 888 610-7727  
[www.rqap.gouv.qc.ca](http://www.rqap.gouv.qc.ca)

## **SÉCURITÉ DU REVENU**

### **GROUPES D'APPUI**

Comité des personnes assistées sociales (CPAS  
Pointe-Saint-Charles)  
514 931-6025  
<http://ccpsc.qc.ca/fr/node/108>

Organisation populaire des droits sociaux  
(OPDS - Région de Montréal)  
514 524-6996  
<http://opdsrm.com/>

Organisation d'aide aux sans-emploi (ODAS)  
514 932-3926

### **ORGANISME GOUVERNEMENTAL**

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
418 643-4721 ou 1 888 643-4721  
[www.mess.gouv.qc.ca](http://www.mess.gouv.qc.ca)

### **RECOURS CIVILS**

Division (Cour) des petites créances  
▶ Palais de justice de Montréal : 514 393-2304  
▶ Palais de justice de Québec : 418 649-3508

Informations générales  
▶ Palais de justice de Montréal : 514 393-2721  
▶ Palais de justice de Québec : 418 649-3400  
▶ Ministère de la Justice : 1 866 536-5140  
[www.justice.gouv.qc.ca](http://www.justice.gouv.qc.ca)

### **LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

#### **GROUPES D'APPUI**

Centre d'aide aux travailleurs et travailleuses  
accidentés de Montréal (CATTAM)  
514 529-7942

Fondation pour l'aide aux travailleuses et aux  
travailleurs accidentés (FATA)  
514 271-0901  
[www.fata.qc.ca](http://www.fata.qc.ca)

Union des travailleurs et des travailleuses  
accidenté-e-s de Montréal (UTTAM)  
514 527-3661  
<http://perso.b2b2c.ca/uttam/>

#### **ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX**

Commission de la santé et  
de la sécurité du travail (CSST)  
514 906-3000 ou 1 866 302-CSST (2778)  
[www.csst.qc.ca](http://www.csst.qc.ca)

Régie des rentes du Québec (RRQ)  
(rentes d'invalidité)  
514 873-2433 ou 1 800 463-5185  
[www.rrq.gouv.qc.ca](http://www.rrq.gouv.qc.ca)

### **VICTIMES D'ACTES CRIMINELS**

#### **GROUPES D'APPUI**

Association québécoise Plaidoyer-Victimes  
514 526-9037  
[www.aqpv.ca](http://www.aqpv.ca)

Centre d'aide aux victimes d'actes criminels  
de Montréal (CAVAC)  
1 866 532-2822  
[www.cavac.qc.ca](http://www.cavac.qc.ca)

#### **ORGANISME GOUVERNEMENTAL**

Indemnisation des victimes  
d'actes criminels (IVAC)  
514 906-3019 ou 1 800 561-4822  
[www.ivac.qc.ca](http://www.ivac.qc.ca)

### **FAILLITES**

#### **ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX**

Registraire des entreprises Québec (REQ)  
Contactez Services Québec :  
514-644-4545 ou 418 644-4545  
[www.registreentreprises.gouv.qc.ca](http://www.registreentreprises.gouv.qc.ca)

Bureau du surintendant des faillites Canada  
1 866 941-2863  
[www.bsf.ic.gc.ca](http://www.bsf.ic.gc.ca)

Industrie Canada (Corporations Canada)  
1 866 333-5556  
[www.corporationscanada.ic.gc.ca](http://www.corporationscanada.ic.gc.ca)

Programme de protection des salariés  
1 866 683-6516  
[www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/pps/index.shtml](http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/pps/index.shtml)

### **IMPÔTS**

#### **GROUPE D'APPUI**

Union des consommateurs  
(pour trouver l'ACEF de votre région)  
514 521-6820 ou 1 888 521-6820  
[www.consommateur.qc.ca/union](http://www.consommateur.qc.ca/union)

#### **ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX**

Revenu Québec  
514 873-2600 ou 418 659-6299  
[www.revenu.gouv.qc.ca](http://www.revenu.gouv.qc.ca)

Agence du revenu du Canada  
1 800 267-6999  
[www.cra-arg.gc.ca](http://www.cra-arg.gc.ca)

## ASSURANCES

### GRUPE D'APPUI

Option consommateurs  
514 598-7288 ou 1 888 412-1313  
[www.option-consommateurs.org](http://www.option-consommateurs.org)

### ORGANISMES PRIVÉS

Ombudsman des assurances de personnes (OAP)  
▶ pour obtenir des renseignements sur les produits ou services d'assurance  
514 845-6173 ou 1 800 361-8070  
▶ pour formuler une plainte à l'égard d'un produit ou service d'assurance  
514 282-2088 ou 1 866 582-2088  
[www.oapcanada.ca](http://www.oapcanada.ca)

Bureau d'assurance du Canada  
514 288-4321 ou 1 877 288 4321  
[www.bac-quebec.qc.ca](http://www.bac-quebec.qc.ca)

### ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Régie des rentes du Québec (rentes d'invalidité)  
514 873-2433 ou 1 800 463-5185  
[www.rrq.gouv.qc.ca](http://www.rrq.gouv.qc.ca)

Régie de l'assurance-maladie du Québec (assurance médicaments)  
514 864-3411, 418 646-4636 ou 1 800 561-9749  
[www.ramq.gouv.qc.ca](http://www.ramq.gouv.qc.ca)

## DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

### GROUPES D'APPUI

Action travail des femmes (ATF)  
514 768-7233  
[www.atfquebec.ca](http://www.atfquebec.ca)

Association québécoise de défense des droits des personnes retraitées et préretraitées (AQDR)  
514 935-1551  
[www.aqdr.org](http://www.aqdr.org)

Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR)  
514 939-3342  
[www.crarr.org](http://www.crarr.org)

### ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Office des personnes handicapées du Québec  
819 475-8585 ou 1 800 567-1465  
[www.ophq.gouv.qc.ca](http://www.ophq.gouv.qc.ca)

### Pour les personnes qui travaillent dans une entreprise de compétence provinciale

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse  
514 873-5146 ou 1 800 361-6477  
[www.cdpedj.qc.ca](http://www.cdpedj.qc.ca)

### Pour les personnes qui travaillent dans une entreprise de compétence fédérale

Commission canadienne des droits de la personne  
514 283-5218 ou 1 800 999-6899  
[www.chrc-ccdp.ca](http://www.chrc-ccdp.ca)

## ÉQUITÉ SALARIALE

### GRUPE D'APPUI

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)  
514 954-0220  
[www.femmesautravail.qc.ca](http://www.femmesautravail.qc.ca)

### ORGANISME GOUVERNEMENTAL

Commission de l'équité salariale  
418 528-8765 ou 1 888 528-8765  
[www.ces.gouv.qc.ca](http://www.ces.gouv.qc.ca)

## SYNDICALISATION

### CENTRALES SYNDICALES

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)  
514 899-1070 ou 418 529-2956  
[www.csd.qc.ca](http://www.csd.qc.ca)

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)  
514 356-8888 ou 418 649-8888  
[www.csq.qc.net](http://www.csq.qc.net)

Confédération des syndicats nationaux (CSN)  
514 598-2121 ou 1 866 646-7760  
[www.csn.qc.ca](http://www.csn.qc.ca)

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)  
514 383-8000  
[www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)

### ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

### Pour les personnes qui travaillent dans une entreprise de compétence provinciale

Commission des relations du travail (CRT)  
514 864-3646, 418 643-3208 ou 1 866 864-3646  
[www.crt.gouv.qc.ca](http://www.crt.gouv.qc.ca)

Pour les personnes qui travaillent dans une entreprise de compétence fédérale

Conseil canadien des relations industrielles  
514 57-9696 ou 1 800 575-9696  
www.cirb-ccri.gc.ca

## DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE

### COMITÉS PARITAIRES

#### Secteur des industries

- ▶ Matériaux de construction (province)  
450 492-0688 ou 1 877 511-8288
- ▶ Industrie de la menuiserie métallique (Montréal métropolitain)  
450 492-0688 ou 1 877 511-8288
- ▶ Installation d'équipement pétrolier (province)  
450 492-0688 ou 1 877 511-8288

#### Secteur des services

- ▶ Agents et agentes de sécurité (provincial)  
514 493-9105 ou 1 800 361-5442
- ▶ Éboueurs et éboueuses (Montréal)  
514 253-4910, poste 223
- ▶ Camionnage (Région de Montréal)  
514 523-1166
- ▶ Camionnage (Région de Québec)  
418 682-8687
- ▶ Entretien d'édifices publics (Région de Montréal)  
514 384-6640 ou 1 800 461-6640
- ▶ Entretien d'édifices publics (Région de Québec)  
418 667-3551 ou 1 888 667-3551

#### Secteur de l'industrie de l'automobile

- ▶ Cantons-de-l'Est  
819 566-0616 ou 1 800 667-1083
- ▶ Laurentides-Lanaudière  
450 759-0433 ou 1 800-461-0041
- ▶ Mauricie  
819 376-6378 ou 1 866 333-6378
- ▶ Montréal et district  
514 288-3003
- ▶ Région de Québec  
418 529-0626
- ▶ Rimouski  
418 724-2816
- ▶ Saguenay-Lac-Saint-Jean  
418 548-7166 ou 1 800 463-9807

#### Secteur de la coiffure

- ▶ Outaouais  
819 777-9694

## ORGANISME GOUVERNEMENTAL

Ministère du Travail,  
Direction des politiques du travail  
418 643-4817 ou 1 800 643-4817  
www.travail.gouv.qc.ca

## DOSSIER PERSONNEL

### ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Pour les personnes qui travaillent dans une entreprise de compétence provinciale

Commission d'accès à l'information du Québec  
514 873-4196, 418 528-7741 ou 1 888 528-7741  
www.cai.gouv.qc.ca

Pour les personnes qui travaillent dans une entreprise de compétence fédérale

Commissariat à l'information du Canada  
1 800 267-0441  
www.infocom.gc.ca

Commissariat à la protection  
de la vie privée du Canada  
1 800 282-1376  
www.priv.gc.ca

## CHARTE DE LA LANGUE FRANÇAISE

### ORGANISME GOUVERNEMENTAL

Office québécois de la langue française  
514 873-6565, 418 643-1908 ou 1 888 873-6202  
www.oqlf.gouv.qc.ca

## ÉLECTIONS

### ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Directeur général des élections du Québec  
418 528-0422 ou 1 888 ÉLECTION (353-2846)  
www.electionsquebec.qc.ca

Élections Canada  
Commissaire des élections fédérales  
613 993-2975 ou 1 800 463-6868  
www.elections.ca

## TÉMOINS ET JURÉS

### ORGANISME GOUVERNEMENTAL

Palais de justice de Montréal  
(Indemnisation des jurés et des témoins)  
514 393-2062

## PROBLÈME AVEC UN MINISTÈRE OU UN ORGANISME GOUVERNEMENTAL

### ORGANISME GOUVERNEMENTAL

Le Protecteur du citoyen  
514 873-2032, 418 643-2688 ou 1 800 463-5070  
[www.protecteurducitoyen.qc.ca](http://www.protecteurducitoyen.qc.ca)

## AIDE JURIDIQUE ET AVOCATS

### GROUPE D'APPUI

Services juridiques communautaires de Pointe-Saint-Charles et Petite Bourgoigne  
514 933-8432  
[www.servicesjuridiques.org](http://www.servicesjuridiques.org)

### ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Centre communautaire juridique de Montréal (Aide juridique de Montréal)  
514 864-2111  
[www.ccjm.qc.ca](http://www.ccjm.qc.ca)

Centre communautaire juridique de Québec  
418 627-4019

Commission des services juridiques  
514 873-3562  
[www.csj.qc.ca](http://www.csj.qc.ca)

## INFORMATIONS ET AVIS JURIDIQUES

Éducaloi  
[www.educaloi.qc.ca](http://www.educaloi.qc.ca)

Services de référence du Barreau

- ▶ Barreau de Montréal  
514 866-9392  
[www.barreaudemontreal.qc.ca](http://www.barreaudemontreal.qc.ca)
- ▶ Barreau de Québec  
418 529-0301  
[www.barreau.qc.ca/quebec](http://www.barreau.qc.ca/quebec)
- ▶ Barreau du Québec  
514 954-3400 ou 1 800 361-849  
[www.barreau.qc.ca](http://www.barreau.qc.ca)

Association du Jeune Barreau de Montréal (consultations juridiques et préparation de dossiers)  
514 954-3450  
[www.ajbm.qc.ca](http://www.ajbm.qc.ca)

Bureau du syndic du Barreau du Québec (problème avec une avocate ou un avocat)  
514 954-3438 ou 1 800 361-8495, poste 3438

Réseau juridique du Québec (Répertoire électronique détaillé des avocats et cabinets du Québec)  
[www.avocats.qc.ca/avocat/index.asp](http://www.avocats.qc.ca/avocat/index.asp)  
<http://avocats.qc.ca/avocat/index.asp>

Pro Bono Québec  
514 954-3434 ou 1 800 361-8495, poste 3434  
[www.probonoquebec.ca](http://www.probonoquebec.ca)

Centre de consultation juridique (CCJ)  
514 954-2472, 418 872-8444 ou 1 888 533-7648  
[www.ccj.qc.ca](http://www.ccj.qc.ca)

AXA Assistance juridique  
450 621-8283 ou 1 877 683-1815  
[www.avocat.qc.ca/aide](http://www.avocat.qc.ca/aide)

## ÉCOUTE TÉLÉPHONIQUE

Suicide-Action Montréal  
514 723-4000  
[www.suicideactionmontreal.org](http://www.suicideactionmontreal.org)

Tel-Aide  
514 935-1101  
[www.telaide.org](http://www.telaide.org)

Centre de prévention du suicide de Québec  
418 683-4588 ou 1 866 APPELLE (1 866 277-3553)  
[www.cpsquebec.ca](http://www.cpsquebec.ca)

## RENSEIGNEMENTS SUR LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

Services Québec  
514 644-4545, 418 644-4545 ou 1 877-644-4545  
[www.servicesquebec.gouv.qc.ca](http://www.servicesquebec.gouv.qc.ca)

Service Canada  
1 800 622-6232  
[www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca)

## RENSEIGNEMENTS SUR LES GROUPES D'APPUI DE LA RÉGION DE MONTRÉAL

Centre de référence du Grand Montréal  
514 527-1375  
[www.info-reference.qc.ca](http://www.info-reference.qc.ca)

# Index

## A

**Abolition de poste** : 46, 85  
**Accident de travail** : 25, 66, 119, **125-129**, 140  
**Accommodement raisonnable** : 45, 144  
**Acte criminel (actes criminels)** : 14, 18, 19, 20, 29, 41, **43**, 44, **46**, **51**, **54**, **55**, **128**, 129, 140  
**Agence de placement temporaire** : 11, 41, **57-61**, 115, **154**, **155**, 160, 172  
**Aide sociale** (voir sécurité du revenu)  
**Assurance collective** : 21, 27, 28, **44-46**, 55, 69, 85, **128**, **133-141**, 158, 159, 172  
**Assurance parentale** : 11, 13, 17, 25, 27, 48-50, **51**, **52**, 126  
**Assurance-emploi** : 13, 16, 25, 28, **44**, 47, 49-51, 53, **63**, **64**, **67**, **84**, 94, **95**, **104**, **105**, 141, 169, **174**, 176, 179  
**Atteinte à la réputation** : **71**, 95, **114**, 120  
**Avis de cessation d'emploi (ou préavis)** : 12, 20, 29, 58, 59, **62**, 65, 66, **67-69**, 73, 76, 80, 81, 99, **112-113**, **115-118**

## B

**Bulletin de paye** : 27

## C

**Cadre** : **26**, 31, 80, 155  
**Cadre supérieur** : **18**, 30, 31, 47, 54, 64, 86, 116, 149, 173  
**Casier judiciaire** : 144  
**Certificat médical** : 13, **43**, 47-49, **50**, 51, 53, 126, 133  
**Chambre et pension** : 23  
**Clause de non-concurrence** : 59, **114**, 115, 172  
**Commission** (voir salaire à commission)  
**Compétence fédérale** : **11-14**, 125, 127, 130, 139, 142, 149, 154, 163, 166-168  
**Conciergerie d'immeuble** : 21, **23**, **25**  
**Conciliation prédecisionnelle** : 96-98, **108**, 109  
**Confidentialité** : 44, 137, 163  
**Congé de maternité, de paternité ou parental** : 13, 20, 39, **42**, **48-51**, 52, 55, 56, 110, 113, 130, 173  
**Congédiement** : 12, 13, 20, 23, 43, 45, 46, 55, 58, 59, 62, 63, **65**, **66**, 68, 70, 71-73, 75, 76, **84-86**, 88, 91, **96**, 97, 99, 100, 104, 105, **108-111**, 112, 114-117, 119, 129, 137, **138**, **139**, 157-159, 161, 162, 166, 178, 181  
**Congédiement déguisé** : 46, 55, 62, **63**, **65**, **66**, 70, 85, 88, 99, 100, 110

**Congédiement injuste (ou sans cause juste et suffisante)** : 13, 20, 45, 58, 59, 62, 65, **66**, **70-72**, 73, 75, 76, 85, **84-86**, 96, **97-101**, 105, **108-111**, 112, 139

**Conjointe, conjoint** : 31, 47, 49, 51, 52, **53**, 54, 56, 61, 83, 134, 179, 180

**Construction** : **19**, 47, 64, 86, 154, 160,

**Contrat à durée déterminée** : 62, 85, **113**, **115-116**, 118

**Contrat à durée indéterminée** : 66, **113**, 115, **116-118**

**Contrat d'entreprise (ou contrat de service)** : **17**, 113, **118**, 120

**Contrat de travail** : **17**, **20**, 62, 74, 77, 99, 112, **113**, 115, 118, **172**

**Convention collective** (voir syndicat)

## D

**Décret de convention collective** : 15, 23, 25, 27, 29, 31, 33-35, 37, 40, 61, 64, **74**, 83, **159-162**

**Délai de congé raisonnable** : **62**, 68, **115**, 117, 118, 124

**Démission** : 20, 46, 55, **62-64**, 65-68, 85, **95**, 109, 116, **117**, 139, 174

**Déplacement (frais et temps)** : **29**, **36**, 102, 126, 169

**Discrimination** : 14, 43, **45**, 46, **55**, **56**, 64, 65, 71, 83, 87, **88**, 89, 119, 129, 140, **142-149**, 151, 157, 158, 168

**Disparité de traitement** : **29**, **30**, 75

**Domestique** : **23**, 84, 86

**Dommages moraux** : 85, 91-94, 101, 105, **119**, 147, 148

**Dommages punitifs (ou exemplaires)** : 85, 91-94, **119**, 148, 161

**Droit de refus (pour raison de santé)** : 13, **125**, 129

**Droit de vote** : 83, **166**

## E

**Embauche** : 20, 24, 28, **29**, **36**, **56**, 58-60, 66, 113, **143-145**, 154-155, 163, 165, **172-173**

**Étalement des heures** : 33

**Étudiantes/étudiants** : 19, 21, 31, 41, 149

**Évaluation** : 26, 58, 163

**Exposé des faits** : 99-100

## F

**Faillite** : 13, 20, 67, 68, **70**, **75-76**, **79-81**, 119

**Faute grave** : 66, **67**, 69, **84-85**

**Formation** : **29**, **36**, 56, 58, 70, **143**, 151

## G

**Gardienne, gardien** : 18-19, 23, 32, 84, 86, 130

**Gradation des sanctions** : 67, 84-85

**Grossesse (ou enceinte)** : 13, 14, 48-50, 56, 66, 83, 109, 130-132, 136, 142, 146

## H

**Harcèlement psychologique** : 18, 19, 43, 62, 72, 73, 75, 86-95, 96, 98, 106, 107, 108, 110, 127, 142, 173

**Harcèlement sexuel** : 13, 88, 142-148

**Heures habituelles de travail** : 30-31, 53, 56, 83

**Heures supplémentaires** : 26, 27, 31-34, 36, 37, 59-60, 77-78, 118, 159, 172-175

## I

**Incapacité (ou invalidité)** : 40, 43-45, 84-85, 93-94, 126, 133-141

**Incompétence** : 84-85

**Insubordination** : 20, 66, 84, 115

## L

**Langue** : 142, 144, 165

**Lésion professionnelle** : 45, 87, 92-94, 125-130

**Lettre de recommandation (ou références)** : 62, 70-71, 86, 105, 111

**Licenciement** : 12, 20, 25, 46, 55, 65-66, 67-70, 84-85, 109

## M

**Maintien du statut de salarié** : 82

**Maladie** : 12, 13, 17, 20, 29, 38-39, 40-42, 43-46, 47, 49-51, 53-54, 55, 68, 83, 85, 87, 92, 93-95, 99, 125-132, 133-141, 172

**Mesure ou programme d'aide à l'emploi** : 19, 149, 179

**Mise à pied** : 12, 20, 29, 38, 41, 46, 55, 56, 59, 65-68, 69, 99, 130, 132, 135, 143, 165

**Mitigation des dommages** : 90, 92, 95, 101, 111, 116, 117, 175

## P

**Période de probation** : 19, 56, 75, 135, 143, 157

**Personnel électoral** : 19, 166-167

**Plainte administrative** : 41, 70, 76, 81

**Plainte pécuniaire** : 18, 30, 73, 74-81, 102, 173

**Pourboire** : 21, 22, 23-25, 27, 28, 37, 41, 68, 69, 80, 83-86, 91, 172, 173, 179

**Pratique interdite** : 45, 59, 63-66, 68, 72, 73, 75-76, 83-86, 88, 96-97, 99, 104, 108, 109-110, 132, 146, 166

**Préavis** (voir avis de cessation d'emploi)

**Promotion** : 56, 142-145, 165

## R

**Réintégration** : 45, 59, 66, 70, 84, 85, 86, 91, 92, 99, 101, 102, 104-105, 112, 117, 144, 147-148, 153, 161, 166

**Relevé d'emploi** : 52, 70, 78, 104, 110, 174

**Renseignements personnels** : 43, 163-164

**Représailles** : 12, 43, 44, 45, 46, 55, 64-66, 71, 73, 83, 99, 128, 129-130, 148, 152-153, 157, 161, 168, 175

**Responsabilité des administratrices/administrateurs** : 13, 77, 80, 81

**Retard** : 37, 66, 84, 115

**Retour progressif** : 45, 128, 139-140

**Retrait préventif** : 50, 66, 130-132

**Retraite** : 18, 19, 25, 27, 28, 46, 55, 64, 69, 70, 73, 83, 99, 102, 117, 141, 145, 158, 159, 172

**Rétrogradation** : 12, 30, 63

## S

**Salaire à commission** : 17, 22, 25, 37, 41, 68

**Salaire à la semaine, à l'année** : 21, 25, 32, 172

**Salaire au rendement** : 17, 21, 22, 25, 172

**Santé et sécurité du travail** : 12, 25, 43-45, 50, 66, 74, 84, 89, 92-94, 125-132

**Sécurité du revenu (ou aide sociale)** : 105-106, 111, 176, 179

**Sous-traitant** : 79

**Suspension** : 12, 43, 56, 65-66, 70, 85, 114, 129, 135, 137, 139, 143

**Syndicat (ou convention collective)** : 25, 28, 30, 33-35, 37, 40, 60, 64, 69-70, 74-75, 83, 90-91, 110, 119, 133-135, 139, 140, 143, 145, 154-158, 159-162, 169, 173

## T

**Témoin** : 22, 47, 73, 90, 95, 100, 106-107, 108, 110, 122, 123, 127, 128, 146, 147, 168-169, 173, 175

**Temps supplémentaire** (voir heures supplémentaires)

**Travail agricole** : 32, 35, 41

**Travail sous la table (ou travail au noir)** : 16

**Travailleuse/travailleur à temps partiel** : 19, 37, 45, 55, 137, 149, 155

**Travailleuse/travailleur autonome** : 16-18, 19, 51, 81-82, 112-113, 121, 122, 124, 130, 149, 173

**Travailleuse/travailleur contractuel** : 17

**Travailleuse/travailleur dépendant** : 16-17, 19, 26

**Travailleuse/travailleur migrant** : 16

## V

**Vente de l'entreprise** : 20, 70, 73-74, 75-76, 80, 115, 175

**Violence au travail** : 13-14, 84-85, 115