



Les normes du travail au Québec

Ce document est réalisé par la Vice-présidence aux normes du travail, en collaboration avec la Direction des communications et des relations publiques.

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2017

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017

ISBN 978-2-550-78253-7 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-78254-4 (PDF)



Imprimé sur du papier recyclé : 100 %

Mai 2017

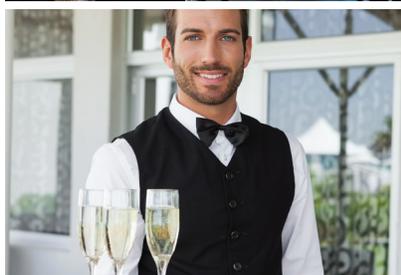
Pour obtenir l'information la plus à jour,
consultez notre site Web à **cnesst.gouv.qc.ca/normes**

Table des matières



Les normes du travail

Salariés non visés par la loi	4
Disparités dans les conditions de travail	5
Travail des enfants	5



En cours d'emploi : salaire, paye et travail

Salaire	6
Paye	7
Horaire de travail	8
Heures supplémentaires	9
Salarié au pourboire	10



En cours d'emploi : congés et absences

Jours fériés, chômés et payés	12
Fête nationale	13
Vacances	14
Absences et congés pour raisons familiales ou parentales	16
Absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel	19
Congé de maternité	20
Congé de paternité	22
Congé parental	23



En fin d'emploi

Indemnité de vacances à payer	24
Avis de cessation d'emploi	24
Avis de licenciement collectif	25
Faillite d'une entreprise	25



En cas de mécontente

Changement injustifié au statut d'un salarié	26
Plainte pécuniaire	26
Plainte pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante	26
Plainte pour pratique interdite	26
Plainte pour harcèlement psychologique	27
Comment porter plainte	27

Les normes du travail

Les conditions minimales de travail de l'ensemble des salariés québécois sont fixées par la Loi sur les normes du travail. Cette loi pose ainsi les bases d'un régime universel de conditions de travail. Elle traite notamment du salaire, des congés et des absences, de l'avis de fin d'emploi et des recours qui peuvent être exercés si un salarié dépose une plainte.

Les conditions de travail établies entre l'employeur et le salarié ne doivent pas être inférieures à ce qui est prévu par les normes du travail, même s'il existe une convention collective ou un décret, sous réserve d'une dérogation permise par la loi.

Salariés non visés par la loi

La Loi sur les normes du travail protège la majorité des salariés québécois, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. Certains salariés en sont toutefois exclus partiellement ou totalement.

Les salariés exclus partiellement

1. Le gardien de personnes qui exécute son travail :
 - a. dans le logement de la personne gardée;
 - b. de façon ponctuelle (à l'occasion); ou
 - c. qui est fondé sur une relation d'entraide familiale ou communautaire;
 - d. pour un employeur qui ne poursuit pas de fins lucratives.

Si le gardien effectue des travaux ménagers, ils doivent être liés uniquement aux besoins de la personne gardée.

2. L'étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans une entreprise choisie par l'établissement d'enseignement en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Ces deux catégories de salariés bénéficient toutefois des normes en matière de harcèlement psychologique et du droit à demeurer au travail après l'âge normal de la retraite.

3. Le cadre supérieur.
4. Le salarié régi 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.

Ces deux catégories de salariés bénéficient toutefois du droit aux absences pour cause d'acte criminel ainsi que du droit à certaines absences et à certains congés pour raisons familiales ou parentales, des normes en matière de harcèlement psychologique et du droit à demeurer au travail après l'âge normal de la retraite.



Les salariés exclus totalement

1. Les employés des entreprises assujetties au Code canadien du travail, par exemple les banques, les postes de radio et les entreprises de transport interprovincial et international.
2. Le bénéficiaire des services de santé et de services sociaux qui travaille en vue de sa rééducation physique, mentale ou sociale dans un CLSC, un centre de services sociaux, un centre hospitalier ou un centre d'accueil.

Disparités dans les conditions de travail

Un employeur ne peut pas donner au salarié assujetti à la Loi sur les normes du travail des conditions de travail moins avantageuses que celles des autres salariés qui font le même travail dans le même établissement simplement en raison de sa date d'embauche.

Ces conditions de travail portent sur :

- le salaire ;
- la durée du travail ;
- les jours fériés, chômés et payés ;
- les vacances ;
- les repos ;
- les absences et congés pour raisons familiales ou parentales ;
- les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel ;
- l'avis de cessation d'emploi.

Travail des enfants

Un employeur ne peut pas :

- demander à un enfant de faire un travail qui dépasse ses capacités ou qui risque de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral ;
- faire travailler un enfant de moins de 14 ans sans le consentement écrit du parent ou du tuteur ;
- faire travailler, durant les heures de classe, un enfant tenu de fréquenter l'école ;
- faire travailler un enfant la nuit, soit entre 23 heures un jour donné et 6 heures le lendemain, sauf si l'enfant n'est plus obligé de fréquenter l'école ou si le travail consiste à livrer des journaux ou à créer ou interpréter des œuvres dans certains domaines de production artistique.

L'employeur qui fait travailler un enfant doit tenir compte de son lieu de résidence et s'assurer que ses heures de travail lui permettent d'être chez lui entre 23 heures un jour donné et 6 heures le lendemain. Cela n'est toutefois pas obligatoire si l'enfant n'est plus tenu de fréquenter l'école.

L'employeur est aussi dégagé de cette disposition quand l'enfant travaille :

- à titre de créateur ou d'interprète dans certains domaines de production artistique ;
- 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 demandent qu'il loge à l'établissement de l'employeur et s'il n'est pas tenu de fréquenter l'école le lendemain.

En cours d'emploi : salaire, paye et travail

Salaire

Le salaire minimum est fixé par le gouvernement du Québec. Toutefois, c'est la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qui en supervise l'application. Les dispositions concernant le salaire touchent la majorité des salariés québécois, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Les exclusions

Certains salariés sont néanmoins exclus de l'application de la norme sur le salaire minimum. Ce sont :

- l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme un organisme de loisirs ou une colonie de vacances ;
- le stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi ;
- le salarié entièrement payé à la commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables.

L'employé à temps partiel et son salaire

Un employeur ne peut pas donner à un employé à temps partiel un salaire inférieur à celui des autres salariés qui font le même travail dans le même établissement pour la seule raison que cet employé travaille moins d'heures chaque semaine.

Cette disposition ne s'applique pas si l'employé gagne plus que le double du salaire minimum.

Salaire minimum

Les taux du salaire minimum sont fixés chaque année par le gouvernement du Québec. Pour connaître les taux en vigueur, consultez le site Web de la CNESST à cnesst.gouv.qc.ca.

Si le salarié reçoit de son employeur des avantages ayant une valeur pécuniaire, comme l'usage d'une automobile ou d'un logement, cela ne doit pas ramener son salaire à moins que le taux du salaire minimum.

Les retenues

L'employeur a le droit d'effectuer des retenues sur le salaire seulement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire. Toute autre retenue sur le salaire doit être acceptée par écrit par le salarié. Le but spécifique de cette retenue doit être mentionné dans ce document. Le salarié peut annuler cette autorisation en tout temps.

Le régime volontaire d'épargne-retraite

La Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite prévoit que dans certains cas, l'employeur doit mettre en place un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) dans son entreprise. Il doit inscrire automatiquement au RVER les salariés visés. Chacun des salariés visés a le choix de demeurer inscrit ou non au RVER.

Pour en savoir plus sur les modalités d'application de ce régime, communiquez avec Retraite Québec au numéro sans frais 1 877 660-8282, ou dans la région de Québec au 418 643-8282. Vous pouvez aussi consulter le site Internet retraitequebec.gouv.qc.ca.

Enfin, c'est la CNESST qui veille au respect des obligations des employeurs de mettre en place un RVER et de l'offrir à leurs salariés. Elle s'occupe aussi de recevoir les plaintes du salarié qui croit avoir été congédié ou avoir subi une sanction ou des représailles à la suite de l'exercice d'un droit qui lui est conféré par la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite, ou parce que l'employeur tente d'éluder l'application de cette loi.

La tenue vestimentaire particulière

Un salarié ne peut pas recevoir moins que le taux du salaire minimum parce que les frais d'achat, d'usage ou d'entretien d'un vêtement particulier utilisé pour son travail ont été déduits de son salaire. Quand un employeur oblige ses salariés à porter un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement à ceux qui sont payés au salaire minimum.

L'employeur doit fournir gratuitement à tous les salariés le vêtement particulier qui les identifie comme salariés de son établissement, par exemple une veste avec logo. Il ne peut pas exiger qu'ils achètent des vêtements ou des accessoires dont il fait le commerce.



Dans le cas du salarié au pourboire, son salaire doit être augmenté des pourboires déclarés pour le calcul du salaire minimum établi par cette norme.

L'utilisation de matériel, d'équipement ou de marchandises

L'employeur qui oblige le salarié à utiliser du matériel, de l'équipement, des matières premières ou des marchandises pour l'exécution d'un contrat doit les lui fournir gratuitement s'il est payé au salaire minimum. Il ne peut pas non plus exiger qu'un salarié paye pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ces articles si cela ramène son salaire à moins que le taux du salaire minimum.

Les repas et l'hébergement

Les conditions de travail du salarié peuvent faire en sorte que l'employeur doit lui fournir les repas et l'hébergement, ou qu'il veille à ce que l'hébergement soit fourni au salarié. Les montants maximaux qui peuvent alors être exigés par l'employeur sont établis par le gouvernement du Québec. Consultez le site de la CNESST pour connaître ces montants.

Chaque salarié hébergé doit disposer d'un lit et d'une commode, ainsi que de l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain.

Chaque salarié hébergé dans un logement doit aussi avoir accès à une laveuse et à une sècheuse, ainsi qu'à une cuisine qui doit être équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four à micro-ondes.

Aucuns autres frais liés à l'hébergement ne peuvent être exigés du salarié, par exemple pour l'accès à une cuisine, à un salon ou à toute autre pièce.

Paye

Le paiement du salaire

L'employeur a un mois pour remettre au salarié une première paye. Par la suite, le salaire doit être versé à intervalles réguliers ne pouvant pas dépasser 16 jours, ou un mois dans le cas des cadres. Si le jour de paye tombe un jour férié et chômé, le salaire doit être versé le jour ouvrable précédent.

Les sommes excédant le salaire habituel, comme les primes ou les sommes rattachées aux heures supplémentaires travaillées pendant la semaine qui précède le versement du salaire, peuvent être payées lors du versement suivant.

Le bulletin de paye

Chaque paye, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paye lui permettant de vérifier le calcul de son salaire et des déductions. Ce bulletin doit contenir toutes les mentions pertinentes, telles que :

- le nom de l'employeur ;
- le nom du salarié ;
- le titre de l'emploi ;
- la période de travail qui correspond au paiement ;
- la date du paiement ;
- le nombre d'heures payées au taux normal ;
- le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec le taux qui s'applique ;
- la nature et le montant des primes, indemnités¹, allocations ou commissions versées ;
- le taux du salaire ;
- le montant du salaire brut ;
- la nature et le montant des déductions perçues ;
- le montant du salaire net que le salarié reçoit ;
- le montant des pourboires que le salarié a déclarés ou que l'employeur lui a attribués.

¹ Une indemnité est une somme d'argent versée au salarié pour réparer un préjudice ou pour compenser un congé ou certains inconvénients.

Horaire de travail

Les heures de travail et la présence au travail

Un salarié est réputé au travail et doit être payé :

- quand il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail ;
- pendant les pauses accordées par l'employeur ;
- durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ;
- pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

L'employeur doit rembourser les frais raisonnables payés par le salarié quand celui-ci doit se déplacer ou suivre une formation à sa demande.

La pause-café

La pause-café n'est pas obligatoire, mais quand elle est accordée par l'employeur, elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.

Les repas

Après une période de travail de 5 heures consécutives, le salarié a droit à une période de 30 minutes, sans salaire, pour son repas. Cette période doit lui être payée s'il ne peut pas quitter son poste de travail.

Le repos hebdomadaire

Le salarié a droit chaque semaine à un repos d'au moins 32 heures consécutives. Dans le cas du travailleur agricole, son jour de repos peut être reporté à la semaine suivante s'il est d'accord.

L'indemnité de présence d'au moins trois heures

Le salarié qui se présente au travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui, finalement, ne travaille pas ou travaille moins que trois heures consécutives a droit à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel.

Le salarié a droit au pourboire reçu au cours de cette période. Si les dispositions concernant les heures supplémentaires lui assurent un montant plus élevé, il ne bénéficie pas de l'indemnité de présence de trois heures, mais plutôt du nombre d'heures supplémentaires majoré de 50 %.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas dans les cas de force majeure, comme lors d'un incendie, ou quand le salarié est engagé pour des périodes de moins de trois heures, comme certains placiers, des chauffeurs d'autobus scolaire ou des brigadiers scolaires.

Le droit de refus de travailler

Un salarié peut refuser de travailler si, une journée donnée :

- on lui demande de travailler plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte ;
- on lui demande de travailler plus de 12 heures par période de 24 heures. Cette disposition s'applique seulement aux salariés dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou non continues.

Le salarié peut aussi refuser de travailler si, une semaine donnée :

- on lui demande de travailler plus de 50 heures, sauf si ses heures de travail sont étalées ;
- on lui demande de travailler plus de 60 heures. Cette disposition s'applique seulement aux salariés qui travaillent dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie-James.

Toutefois, un salarié ne peut pas refuser de travailler :

- si ce refus a pour conséquence de mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population ;
- en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles, ou dans un autre cas de force majeure ;
- si ce refus va à l'encontre de son code de déontologie.

Heures supplémentaires

La durée de la semaine normale de travail

La semaine normale de travail est habituellement de 40 heures. Sa durée sert à déterminer à partir de quand un salarié commence à faire des heures supplémentaires.

Cependant, pour certains salariés, la semaine normale de travail est la suivante :

Les salariés de l'industrie du vêtement	39 heures
Les gardiens qui surveillent une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage	44 heures
Les salariés qui travaillent dans une exploitation forestière ou une scierie	47 heures
Les salariés qui travaillent dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie-James	55 heures
Les gardiens qui ne travaillent pas pour le compte d'une entreprise de gardiennage	60 heures

La semaine normale de travail n'est pas une limite de temps au-delà de laquelle un salarié peut refuser de travailler.

Le calcul des heures supplémentaires

Les heures travaillées en plus des heures de la semaine normale de travail doivent être payées avec une majoration de 50 % (taux et demi) du salaire horaire habituel, sans compter les primes établies sur une base horaire, comme les primes de nuit.

L'employeur peut, à la demande du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé d'une durée équivalant aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 % (7 h = 10 h 30).

Les vacances et les jours fériés, chômés et payés sont considérés comme des jours travaillés pour le calcul des heures supplémentaires.

Les exceptions

La norme concernant le taux majoré ne s'applique pas :

- à l'étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme un organisme de loisirs ;
- au cadre d'une entreprise ;
- au salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables ;
- au salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes ;
- au salarié dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson ;
- au travailleur agricole ;
- au salarié qui a pour unique fonction de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée ou d'en prendre soin dans le logement de cette personne, y compris, s'il y a lieu, d'accomplir des travaux ménagers directement liés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.

L'étalement des heures de travail

Si la CNESST l'autorise, l'employeur peut étaler les heures de travail sur plusieurs semaines. Cette même autorisation n'est pas nécessaire lorsque l'étalement des heures est prévu dans une convention collective ou un décret.



QUI SONT LES EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT ?

Le salarié qui travaille dans une boutique de vêtements ne fait pas partie de l'industrie du vêtement. Sont considérés comme des salariés de l'industrie du vêtement les travailleurs qui seraient visés par l'un des décrets suivants, si ces décrets n'étaient pas expirés :

- Le Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons ;
- Le Décret sur l'industrie de la confection pour dames ;
- Le Décret sur l'industrie de la confection pour hommes ;
- Le Décret sur l'industrie du gant de cuir.



Salarié au pourboire

Un salarié au pourboire reçoit habituellement des pourboires et travaille dans :

- un restaurant, sauf les établissements de restauration rapide;
- une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur;
- un local où des boissons alcooliques sont vendues pour consommation sur place;
- un établissement qui offre contre rémunération de l'hébergement à des touristes, y compris un établissement de camping.

Le pourboire

Le pourboire comprend les sommes remises volontairement par les clients au salarié ou les frais de service ajoutés à leur note. Il ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note. Le pourboire appartient entièrement au salarié qui a rendu le service, peu importe s'il a été versé directement ou non. Il ne doit pas être confondu avec le salaire.

L'employeur qui perçoit le pourboire doit le remettre directement au salarié qui a rendu le service. Le pourboire comprend les frais de service portés à la note du client, mais pas les frais d'administration qui s'y ajoutent.

L'employeur doit toujours verser au salarié, en plus des pourboires, au moins le salaire minimum.

La convention de partage des pourboires

Le salarié au pourboire a le droit de participer à une convention de partage des pourboires. Cette convention, verbale ou écrite, doit résulter du consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires. L'employeur ne peut pas l'imposer aux salariés ni intervenir dans son établissement.

Les salariés qui participent à une convention de partage des pourboires peuvent demander à l'employeur de gérer l'application de la convention et de répartir les pourboires entre tous les participants.

Le salarié embauché dans un établissement où existe déjà une convention de partage des pourboires est obligé d'y adhérer.

La CNESST ne peut pas réclamer de sommes pour un salarié qui s'est retiré d'une convention de partage. Elle n'est pas non plus habilitée à poursuivre un salarié qui ne remplit pas ses obligations à l'égard de ses collègues à qui il est lié par une convention de partage des pourboires.

Les frais associés à l'utilisation d'une carte de crédit

Un employeur ne peut pas exiger qu'un salarié au pourboire paye les frais associés à l'utilisation d'une carte de crédit.

La déclaration des pourboires

Dans le calcul des indemnités de présence, de jour férié, de fête nationale, de vacances, de décès, de mariage et d'avis de cessation d'emploi, l'employeur doit tenir compte du salaire augmenté des pourboires que l'employé a déclarés ou que l'employeur lui a attribués.

La Loi sur les normes du travail oblige l'employeur à accepter la déclaration des pourboires faite par le salarié et elle le protège également contre les représailles que pourrait exercer un employeur à son égard en raison de l'exercice de ses droits.



En cours d'emploi : congés et absences

Jours fériés, chômés et payés

La majorité des salariés au Québec a droit à un congé et à une indemnité pour chacun des jours fériés, chômés et payés, soit :

- le 1^{er} janvier (jour de l'An) ;
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur ;
- le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes) ;
- le 1^{er} juillet – ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet (fête du Canada) ;
- le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail) ;
- le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces) ;
- le 25 décembre (jour de Noël).

Le salarié de l'industrie du vêtement a aussi droit aux congés suivants : le 2 janvier, le Vendredi saint et le lundi de Pâques.

Le salarié obligé de travailler lors de l'un de ces jours fériés a droit, en plus de son salaire de la journée travaillée, à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, au choix de l'employeur. Ce congé doit être pris dans les trois semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié.

Le salarié en vacances lors de l'un de ces jours fériés a droit à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, à une date convenue entre lui et l'employeur.

Les exceptions

La norme sur les jours fériés ne s'applique pas :

- au salarié qui s'est absenté du travail sans autorisation ou raison valable, le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié. Dans ce cas, le salarié ne recevra pas d'indemnité pour ce jour férié et il n'aura pas de congé compensatoire. Ce jour ouvrable est normalement consacré au travail par le salarié ;
- au salarié visé par une convention collective ou un décret qui lui donne droit à au moins sept jours fériés, chômés et payés, en plus du congé de la fête nationale ;
- au salarié non syndiqué qui reçoit un nombre de jours fériés, chômés et payés, en plus de la fête nationale, égal à celui prévu dans la convention collective ou le décret des employés syndiqués de l'entreprise où il travaille.

L'indemnité et le congé compensatoire

L'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés ainsi que pour la fête nationale se calcule de la façon suivante :

- D'abord, il faut déterminer les semaines qui servent au calcul et établir le salaire hebdomadaire de chacune de ces semaines ;
- Ensuite, il faut cumuler ces salaires hebdomadaires ;
- Enfin, on calcule l'indemnité en utilisant la formule suivante :

$1/20$ du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, en excluant les heures supplémentaires.

Dans le cas d'un salarié au pourboire, le montant des pourboires déclarés ou attribués doit être pris en compte dans le calcul de l'indemnité.

Dans le cas d'un salarié payé en tout ou en partie à la commission, l'indemnité se calcule en utilisant la formule suivante :

- $1/60$ du salaire gagné au cours des douze semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, en excluant les heures supplémentaires.

monCalcul

DES OUTILS DE CALCUL EN LIGNE

La CNESST met à votre disposition monCalcul, un outil qui aide à établir les montants auxquels un salarié a droit. MonCalcul est accessible dans le site Internet cnesst.gouv.qc.ca/normes.



Exemple de calcul de l'indemnité pour le jour férié du lundi qui précède le 25 mai, soit la Journée nationale des patriotes – salarié payé toutes les deux semaines

Nathalie gagne 12,45 \$ l'heure. Elle travaille toujours 20 heures par semaine à raison de 5 heures par jour, du mardi au vendredi. La période de paye de l'employeur est établie du samedi au vendredi. Les payes sont remises le vendredi, toutes les deux semaines. Nathalie a reçu sa paye le 25 avril et le 9 mai. À combien s'élèvera sa paye du 23 mai, qui doit inclure son indemnité du jour férié ?

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

■ Versement de la paye ■ Férié

Lorsque le salarié est payé toutes les deux semaines et que la période de paye chevauche la semaine du jour férié, les périodes de paye doivent être scindées à la semaine pour le calcul de l'indemnité.

- Déterminer les quatre semaines complètes de paye précédant la semaine de congé.
La période à considérer pour le calcul de l'indemnité est du samedi 19 avril au vendredi 16 mai.

Périodes de paye :

Du 12 au 25 avril	Semaine 1 : 20 h x 12,45 \$ = 249 \$* Semaine 2 : 20 h x 12,45 \$ = 249 \$*
Du 26 avril au 9 mai	Semaine 1 : 20 h x 12,45 \$ = 249 \$* Semaine 2 : 20 h x 12,45 \$ = 249 \$*
Du 10 au 23 mai	Semaine 1 : 20 h x 12,45 \$ = 249 \$* Semaine 2 : 20 h x 12,45 \$ = 249 \$

* Semaines considérées pour le calcul de l'indemnité.

- Calculer le nombre d'heures travaillées durant ces 4 semaines
20 h x 4 semaines = 80 h
- Calculer le salaire gagné au cours de cette période.

Nombre d'heures travaillées durant cette période	80 h
x salaire horaire	x 12,45 \$
=	= 996 \$
x 1/20 du salaire gagné au cours de cette période	x 1/20
= Indemnité du jour férié	= 49,80 \$

Pour sa paye du 23 mai, Nathalie devra recevoir 547,80 \$, ce qui représente son salaire habituel pour 2 semaines travaillées (249 \$ x 2 = 498 \$), auquel s'ajoute l'indemnité de 49,80 \$ du jour férié.

Cet exemple de calcul est fourni à titre indicatif.

Fête nationale

Le congé de la fête nationale

Le 24 juin est un jour férié, chômé et payé pour tous les salariés du Québec. La seule condition pour bénéficier de ce congé est d'être en emploi à la date du jour férié.

Si le 24 juin tombe un dimanche :

- ce jour même est férié, chômé et payé pour le salarié qui travaille habituellement le dimanche ;
- le 25 juin devient le jour chômé et payé pour le salarié qui ne travaille pas habituellement le dimanche.

Si le salarié s'absente du travail sans raison valable alors qu'il doit travailler le 24 juin, il ne pourra pas bénéficier des avantages prévus par la loi.

L'indemnité

L'indemnité de la fête nationale se calcule de la même façon que celle des autres jours fériés.

Le salarié travaille

Le salarié qui doit travailler le 24 juin en raison de la nature des activités de l'entreprise qui l'emploie a droit à son salaire de la journée et à l'indemnité. Toutefois, l'employeur peut choisir de lui accorder, au lieu de l'indemnité, un congé payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.

Le salarié est en vacances

Si le 24 juin tombe pendant les vacances du salarié, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire à une date convenue entre eux, ou lui verser l'indemnité compensatrice.

Le salarié est en congé (jour non ouvrable)

Si le 24 juin tombe un jour où le salarié ne travaille pas habituellement, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin, ou lui verser l'indemnité compensatrice.

Vacances

Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de douze mois consécutifs. Appelée « année de référence² », cette période s'étend du 1^{er} mai au 30 avril sauf si l'employeur, un décret ou une entente fixent d'autres dates.

La durée des vacances est établie en fonction de la période de service continu³ du salarié. Pour ce qui est du montant de l'indemnité, il varie selon le salaire gagné pendant l'année de référence en vigueur dans l'entreprise.

Service continu à la fin de l'année de référence	Durée des vacances	Indemnité
Moins d'un an	1 jour par mois complet de service continu, sans excéder 2 semaines	4 %
1 an à moins de 5 ans	2 semaines continues	4 %
5 ans et plus	3 semaines continues	6 %

Pour le salarié de l'industrie du vêtement, la durée des vacances et le montant de l'indemnité varient de la façon suivante :

Service continu à la fin de l'année de référence	Durée du congé	Indemnité
Moins d'un an	1 jour par mois complet de service continu, sans excéder 2 semaines	4 %
1 an à moins de 3 ans	3 semaines, dont 2 semaines continues	6 %
3 ans et plus	4 semaines, dont 3 semaines continues	8 %

Exemple de calcul de l'indemnité de vacances

Jeanne a 3 ans de service continu et à la fin de l'année de référence, elle a gagné 25 600 \$. Paul compte 8 ans de service continu et a gagné un salaire brut de 30 000 \$. À quelle indemnité de vacances ont-ils droit ?

Quand la personne ne s'est pas absentée durant l'année de référence pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de congé de maternité ou de paternité, elle a droit à une indemnité de 4 % ou 6 % selon le service continu qu'elle a cumulé.

Mode de calcul

Formule	Indemnité de Jeanne	Indemnité de Paul
Salaire annuel brut	25 600 \$	30 000 \$
x 4 % ou 6 % selon le service continu	x 4 %	x 6 %
=	=	=
Indemnité de vacances	1 024 \$	1 800 \$

Jeanne recevra 1 024 \$ à titre d'indemnité pour ses 2 semaines de vacances et Paul recevra 1 800 \$ pour ses 3 semaines de vacances.

Cet exemple de calcul est fourni à titre indicatif.

Les exceptions

Certains salariés assujettis à la Loi sur les normes du travail sont exclus des dispositions relatives aux vacances. Ce sont :

- l'étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme un organisme de loisirs ;
- l'agent immobilier au sens de la Loi sur le courtage immobilier (chapitre C-73.1), entièrement payé à la commission ;
- le représentant d'un courtier ou d'un conseiller en valeurs visé par la Loi sur les valeurs mobilières (article 149, chapitre V-1.1), entièrement payé à la commission ;
- le représentant au sens de la Loi sur la distribution de produits et services financiers (chapitre D-9.2), entièrement payé à la commission ;
- le stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi.

² L'année de référence est la période de douze mois consécutifs au cours de laquelle le salarié acquiert progressivement le droit aux vacances.

³ On entend par « service continu » la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat. Le service continu comprend également la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permet de conclure à un non-renouvellement de contrat.

Le départ en vacances

L'employeur a le privilège de fixer la date des vacances. Cependant :

- il doit informer le salarié de la date de ses vacances au moins quatre semaines à l'avance ;
- il ne peut pas remplacer les vacances par une indemnité compensatrice, sauf :
 - quand une convention collective ou un décret prévoit une disposition particulière à cet effet ;
 - quand l'établissement ferme deux semaines pendant les vacances annuelles et qu'un salarié ayant droit à trois semaines demande de faire remplacer la dernière par une indemnité.

Avant le début de son congé, le salarié doit recevoir en un seul versement son indemnité de vacances.

Les vacances anticipées

Les vacances doivent être prises dans les douze mois qui suivent l'année de référence. Toutefois, si un salarié le demande, l'employeur peut lui permettre de prendre ses vacances, en tout ou en partie, pendant l'année de référence. Ils ont la responsabilité d'établir ensemble dans quelle proportion l'indemnité sera versée.

Les vacances reportées

Le salarié peut demander de reporter ses vacances à l'année suivante si, à la fin des douze mois qui suivent la fin de l'année de référence, il est absent ou en congé :

- pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel ;
- pour des raisons familiales ou parentales.

L'employeur a le droit de refuser. Il doit alors verser au salarié l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.

Le fractionnement des vacances

Si les vacances d'un salarié sont de plus d'une semaine, il peut exiger de les fractionner en deux périodes. L'employeur pourrait cependant refuser si l'entreprise ferme durant les vacances annuelles ou plus longtemps.

Avec l'autorisation de l'employeur, le salarié peut fractionner ses vacances en plus de deux périodes (ex. : huit lundis).

Si, avant le 29 mars 1995, l'entreprise fermait ses portes pendant les vacances annuelles et qu'elle a continué à le faire depuis, l'employeur peut imposer de fractionner les vacances en :

- une période d'au moins deux semaines continues ;
- une période correspondant à la durée de la fermeture.

Le salarié a droit à des vacances continues. C'est pour cela que des vacances de moins d'une semaine ne peuvent pas être fractionnées.

Le congé supplémentaire

Le salarié qui a déjà droit à deux semaines de vacances peut demander un congé supplémentaire d'une semaine sans salaire, ce qui porterait le total de son congé à trois semaines. L'employeur ne peut pas lui refuser ce congé. Le salarié ne peut toutefois pas exiger de le prendre à la suite de ses deux autres semaines de vacances. Ce congé supplémentaire ne peut pas être fractionné, ni remplacé par une indemnité compensatrice.

Le salarié à temps partiel et ses vacances

Un employeur ne peut pas réduire la durée des vacances d'un salarié à temps partiel, ni modifier le mode de calcul de son indemnité par rapport à celle des autres salariés qui font le même travail dans le même établissement simplement parce qu'il travaille moins d'heures par semaine.

Cette disposition ne s'applique pas au salarié qui gagne plus que le double du salaire minimum.

Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

Les absences de courte durée

Un salarié a droit à un certain nombre de congés payés et non payés par l'employeur, selon le cas, pour des événements liés à sa famille. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence.



Mariage ou union civile	du salarié	1 jour avec salaire
Mariage ou union civile	de l'enfant du salarié, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de l'enfant de son conjoint	1 jour sans salaire
Naissance	de son enfant	5 jours d'absence (dont 2 payés si le salarié est à l'emploi de son employeur depuis au moins 60 jours) Le salarié doit prendre son congé dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile. Ce congé peut être fractionné en journées si le salarié le demande.
Adoption	d'un enfant	5 jours d'absence (dont 2 payés si le salarié est à l'emploi de son employeur depuis au moins 60 jours) Le salarié doit prendre son congé dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile. Ce congé peut être fractionné en journées si le salarié le demande.
Interruption	de grossesse à compter de la 20 ^e semaine de grossesse	5 jours d'absence (dont 2 payés si le salarié est à l'emploi de son employeur depuis au moins 60 jours) Le salarié doit prendre son congé dans les 15 jours suivant l'interruption de la grossesse. Ce congé peut être fractionné en journées si le salarié le demande.
Obligations	<ul style="list-style-type: none"> liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de l'enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint liées à l'état de santé du conjoint du salarié, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de l'un de ses grands-parents 	10 jours par année, sans salaire Ces congés peuvent être fractionnés en journées. La journée peut à son tour être fractionnée avec l'autorisation de l'employeur.
Présence requise	auprès de l'enfant du salarié, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident	Maximum 12 semaines ¹ , sans salaire, sur une période de 12 mois Le salarié doit être à l'emploi de son employeur depuis trois mois.
Décès ou funérailles	du conjoint du salarié, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur	1 jour avec salaire et 4 jours sans salaire
Décès ou funérailles	du gendre ou de la bru du salarié, de ses grands-parents, d'un de ses petits-enfants, du père ou de la mère de son conjoint, du frère ou de la sœur de son conjoint	1 jour sans salaire

¹ L'absence peut être prolongée jusqu'à 104 semaines si son enfant mineur souffre d'une maladie grave, potentiellement mortelle.

Le salarié de l'industrie du vêtement a droit à un nombre différent de jours d'absence lors du décès ou des funérailles d'un membre de sa famille.

Décès ou funérailles	du conjoint du salarié, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur	3 jours consécutifs avec salaire et 2 jours sans salaire
Décès ou funérailles	des grands-parents du salarié, du père ou de la mère de son conjoint	1 jour avec salaire
Décès ou funérailles	de son gendre ou de sa bru, d'un de ses petits-enfants, du frère ou de la sœur de son conjoint	1 jour sans salaire

Les absences de longue durée

Un salarié peut s'absenter du travail quand un de ses proches est victime d'un acte criminel.

Disparition	de l'enfant mineur du salarié	Maximum 52 semaines, sans salaire Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de ce délai, le retour au travail doit se faire au maximum 11 jours plus tard.
Présence requise de la part du salarié	<ul style="list-style-type: none"> • auprès de son enfant mineur qui a été blessé gravement à la suite d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières • auprès de son enfant mineur s'il a été blessé gravement en tentant de procéder légalement à l'arrestation d'un contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui effectuait une arrestation • auprès de son enfant mineur s'il a été blessé gravement alors qu'il prévenait ou tentait de prévenir, de façon légale, une infraction ou lorsqu'il a prêté assistance à un agent de la paix 	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès résultant d'un suicide	du conjoint ou de l'enfant du salarié	Maximum 52 semaines, sans salaire
Décès résultant d'un acte criminel	du conjoint ou de l'enfant du salarié	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès	de son enfant ou de son conjoint alors qu'il tentait de procéder à l'arrestation d'un contrevenant ou prêtait assistance à un agent de la paix qui effectuait une arrestation	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès	de son enfant ou de son conjoint alors qu'il prévenait ou tentait de prévenir, de façon légale, une infraction ou lorsqu'il a prêté assistance à un agent de la paix	Maximum 104 semaines, sans salaire

Pour avoir droit à l'un ou l'autre de ces congés, le salarié doit travailler au même endroit depuis au moins trois mois. L'employeur doit pouvoir vérifier que la blessure corporelle grave ou le décès est le résultat d'un acte criminel ou que la personne disparue est en danger.

Le salarié n'a pas droit à ces congés s'il est démontré que lui ou la personne décédée (conjoint ou enfant majeur) a participé à l'acte criminel ou a contribué, par sa faute lourde, aux préjudices subis. Si c'est son enfant mineur qui décède en participant à un acte criminel, le salarié a droit aux congés.

Si le salarié continue pendant son congé à cotiser aux différents régimes d'assurance collective et de retraite, l'employeur doit le faire aussi.

La période d'absence et le retour au travail

La période d'absence débute au plus tôt le jour de l'événement et se termine au plus tard 104 semaines après. Le salarié doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs qui l'obligent à s'absenter. Si, au cours de cette période d'absence, un nouvel événement survient concernant le même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.

L'employeur peut demander au salarié, notamment en ce qui concerne la durée de l'absence ou son caractère répétitif, de lui fournir un document attestant ces motifs. Pendant son absence, si l'employeur est d'accord, le salarié peut retourner au travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Au retour du salarié, l'employeur doit le réintégrer dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si son poste a été aboli, le salarié conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

Ces dispositions ne doivent cependant pas donner au salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Ce droit n'affecte pas la possibilité pour l'employeur de congédier, suspendre ou déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

Enfin, lors d'un licenciement⁴ ou d'une mise à pied qui aurait inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les autres salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

⁴ Le licenciement consiste à mettre définitivement fin à l'emploi d'un salarié en raison d'un changement économique ou technologique survenu dans l'entreprise, alors que la mise à pied consiste à interrompre temporairement l'emploi d'un salarié en raison d'un changement dans les besoins en main-d'œuvre de l'entreprise.



Absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel

Un salarié qui compte trois mois de service continu chez le même employeur peut s'absenter du travail, sans salaire :

<ul style="list-style-type: none">• s'il est malade, effectue un don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou est victime d'un accident	Jusqu'à 26 semaines par période de 12 mois
<ul style="list-style-type: none">• s'il subit de graves blessures à la suite d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel• s'il se blesse en tentant de procéder légalement à l'arrestation d'un contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui effectue une arrestation• s'il se blesse alors qu'il prévient ou tente de prévenir, de façon légale, une infraction ou lorsqu'il prête assistance à un agent de la paix	Jusqu'à 104 semaines ¹ La période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou à l'expiration de la période de 26 semaines si le salarié était absent pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident. Elle se termine au plus tard 104 semaines après que l'acte criminel a été commis.

Le salarié doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et de ses motifs. L'employeur peut lui demander un document d'attestation pour justifier la durée de l'absence ou son caractère répétitif.

Si le salarié continue pendant son congé à cotiser aux différents régimes d'assurance collective et de retraite, l'employeur doit aussi le faire.

En cas de maladie ou d'accident du travail, le salarié est couvert par le régime de santé et de sécurité du travail administré par la CNESST. Son emploi et son revenu sont protégés. Pour en savoir plus, consultez notre site Internet.

Le retour au travail

Avec l'accord de l'employeur, le salarié peut retourner au travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant la période d'absence qui lui est accordée parce qu'il a subi un préjudice corporel grave à la suite d'un acte criminel.

Au retour du salarié, l'employeur doit le réintégrer dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si son poste a été aboli, le salarié conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

Ces dispositions ne doivent cependant pas donner au salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Ce droit n'affecte pas la possibilité pour l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

Enfin, lors d'un licenciement ou d'une mise à pied qui aurait inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les autres salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

¹ Le salarié n'a pas droit à ces congés s'il est démontré qu'il a participé à l'acte criminel et dans les cas où il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Congé de maternité

Au Québec, les salariées enceintes ont droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues. Le congé parental peut s'ajouter au congé de maternité.

Le congé de maternité peut être réparti au gré de la salariée avant ou après la date prévue pour l'accouchement. L'employeur peut consentir à un congé de maternité plus long si la salariée le lui demande.

Le congé de maternité débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après. Si le congé débute au moment de l'accouchement, la semaine de l'accouchement n'est pas incluse dans le calcul.

À partir de la 6^e semaine avant l'accouchement, l'employeur peut exiger, par écrit, un certificat médical attestant que la salariée est apte au travail. Si la salariée ne fournit pas de certificat dans les huit jours, l'employeur peut, toujours par avis écrit, l'obliger à prendre son congé de maternité.

Après entente avec l'employeur, le congé peut être :

- suspendu, si l'enfant de la salariée est hospitalisé et qu'un retour au travail temporaire est possible ;
- prolongé, si la santé de l'enfant ou de la mère le nécessite.

La salariée doit alors fournir un avis du médecin avant la fin du congé initial. Dans certains cas très précis, à la demande de la salariée, le congé peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée s'absente parce qu'elle-même ou un de ses proches est malade.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité par la suite.

Si la salariée continue à verser les cotisations aux différents régimes d'assurance collective et de retraite pendant son congé, l'employeur doit le faire aussi.

Les absences pendant la grossesse

Une salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, aussi souvent que nécessaire, pour des examens liés à sa grossesse. Elle doit en aviser son employeur le plus tôt possible.

Le congé de maternité spécial

La salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, quand il y a risque d'interruption de grossesse ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse. La salariée doit fournir un certificat médical attestant le danger et indiquant la durée du congé et la date prévue de l'accouchement. Dans un tel cas, le congé de maternité ordinaire commence quatre semaines avant la date prévue de l'accouchement.

L'interruption de grossesse

Quand il y a interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, le congé est d'une durée maximale de 3 semaines, sauf si un certificat médical atteste le besoin de prolonger le congé.

Quand l'interruption de grossesse survient à compter de la 20^e semaine, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement. La salariée doit avertir son employeur le plus tôt possible et lui fournir un avis écrit indiquant la date prévue de retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical.

Les avis écrits de la salariée à l'employeur

La salariée doit fournir à son employeur, trois semaines avant son départ, un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de maternité et celle de son retour au travail. Le délai peut être plus court si son état de santé l'oblige à partir plus rapidement. Elle doit alors fournir un certificat médical attestant les raisons qui l'obligent à quitter le travail.

L'avis doit toujours être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement. Un rapport écrit signé par une sage-femme peut remplacer le certificat médical.

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à son employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant l'événement.

Le retour au travail

À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réintégrer la salariée dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Si son poste a été aboli, la salariée conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à la salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

La salariée peut revenir au travail avant la date mentionnée dans l'avis qu'elle a fourni à son employeur avant son départ. Elle doit lui faire parvenir, trois semaines avant, un nouvel avis indiquant la date de son retour.

Si la salariée désire revenir au travail moins de deux semaines après son accouchement, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée ne revient pas au travail à la date prévue dans l'avis, l'employeur pourrait présumer qu'elle a démissionné de son emploi.

Les vacances

Une absence pour congé de maternité durant l'année de référence n'a pas pour effet de réduire la durée des vacances d'une salariée. La salariée a droit à une indemnité qui équivaut, selon la durée de son service continu, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné durant l'année de référence. Toutefois, le congé parental ne permet pas à la salariée de cumuler de paye de vacances.

Le retrait préventif

Les dispositions concernant le retrait préventif sont prévues par la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Pour plus de renseignements à ce sujet, communiquez avec la CNESST au 1 844 838-0808.

Le Régime québécois d'assurance parentale

Selon le Régime québécois d'assurance parentale, des prestations sont versées pour soutenir le revenu de la salariée qui s'absente du travail après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Pour en savoir plus, communiquez avec un agent du Centre de service à la clientèle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au numéro 1 888 610-7727. Il est aussi possible de faire une demande de prestations par Internet : rqap.gouv.qc.ca.

Exemple de calcul de l'indemnité de vacances en cas d'absence pour congé de maternité et congé parental

Marianne a travaillé 20 semaines pendant l'année de référence et a pris 18 semaines de congé de maternité et 14 semaines de congé parental. Elle gagnait en moyenne 498 \$ par semaine et avait droit à 2 semaines de vacances. Comment calculer l'indemnité ?

Mode de calcul

Formule	Indemnité de Marianne
Salaire hebdomadaire moyen	498 \$
x 2 ou 3 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné (selon le service continu)	x 2
=	=
	996 \$
x total (semaines travaillées + congé de maternité)	(20 semaines travaillées + 18 semaines de congé de maternité) x 38
=	=
	37 848 \$
÷ nombre de semaines dans l'année	÷ 52
=	=
Indemnité de vacances	727,85 \$

Ici, pour le calcul de l'indemnité, on tient compte du nombre de semaines travaillées et du nombre de semaines de congé de maternité, sans tenir compte des semaines d'absence pour congé parental, car la loi ne le prévoit pas.

Cet exemple de calcul est fourni à titre indicatif.

Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé de cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé parental peut s'ajouter au congé de paternité.

Ce congé de paternité peut débuter au plus tôt la semaine de naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après. Le salarié doit avertir son employeur par écrit au moins trois semaines avant le début de son congé en indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

Le retour au travail

À la fin du congé de paternité, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si son poste a été aboli, le salarié conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

Ces dispositions ne doivent cependant pas donner au salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Si le salarié ne revient pas au travail à la date prévue dans l'avis, l'employeur peut présumer qu'il a démissionné de son emploi.

Les vacances

Une absence pour congé de paternité durant l'année de référence n'a pas pour effet de réduire la durée des vacances du salarié. Celui-ci a droit à une indemnité qui équivaut, selon la durée de son service continu, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné durant l'année de référence. Toutefois, le congé parental ne permet pas au salarié de cumuler de paye de vacances.

Le Régime québécois d'assurance parentale

Selon le Régime québécois d'assurance parentale, des prestations sont versées pour soutenir le revenu du salarié parce qu'il est un nouveau père. Pour en savoir plus, communiquez avec un agent du Centre de service à la clientèle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au numéro 1 888 610-7727. Il est aussi possible de faire une demande de prestations par Internet : rqap.gouv.qc.ca.



Congé parental

Chaque parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines. La personne qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé.

Le congé parental ne peut pas commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, avant la semaine où l'enfant est confié au salarié. Il ne peut pas non plus débuter avant la semaine où le salarié quitte son travail pour aller chercher l'enfant à l'extérieur du Québec.

Le congé parental s'ajoute au congé de maternité de 18 semaines ou au congé de paternité de 5 semaines. Le congé parental peut être payé selon les modalités du Régime québécois d'assurance parentale et être partagé entre le père et la mère.

Le congé parental peut donc se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, 70 semaines après que l'enfant a été confié au salarié. Ce congé ne peut pas être fractionné à moins d'entente avec l'employeur ou dans les cas spécifiés par la loi.

Si le salarié continue à verser ses cotisations aux différents régimes d'assurance collective et de retraite pendant son congé, l'employeur doit le faire aussi.

L'avis remis à l'employeur

Le congé parental doit être précédé d'un avis d'au moins trois semaines indiquant à l'employeur les dates de début et de fin du congé. Ce délai peut être moindre si la présence du salarié est requise plus tôt auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou de la mère en raison de leur état de santé.

Le retour au travail

Le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental si l'employeur y consent.

À la fin d'un congé parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si son poste a été aboli, le salarié conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.

Ces dispositions ne doivent cependant pas donner au salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

Le salarié peut revenir au travail avant la date mentionnée dans l'avis qu'il a fourni à son employeur avant son départ. Il doit faire parvenir à son employeur, trois semaines avant, un nouvel avis écrit indiquant la date de son retour.

Si le salarié ne revient pas au travail à la date prévue dans l'avis, l'employeur peut présumer qu'il a démissionné de son emploi.

Les vacances

Contrairement au congé de maternité et au congé de paternité, le congé parental a un effet sur le calcul des vacances.

En fin d'emploi

Indemnité de vacances à payer

À la fin du contrat de travail, l'employeur doit payer au salarié l'indemnité pour les vacances qu'il n'a pas prises, ainsi qu'une indemnité équivalant à 4 % à 6 % (selon la durée du service continu) du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours.

Avis de cessation d'emploi

Un employeur doit donner au salarié un avis écrit de cessation d'emploi avant de mettre fin à son contrat de travail ou avant de le mettre à pied pour une période de plus de six mois. À la fin d'un contrat à durée déterminée ou si le salarié a terminé la tâche pour laquelle il avait été engagé, l'employeur n'est pas tenu de lui donner cet avis.

Les délais pour remettre l'avis au salarié varient selon la durée de son service continu.

Durée de service continu	Délai entre l'avis et le départ
3 mois à moins d'un an	1 semaine
1 an à moins de 5 ans	2 semaines
5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

Les exceptions

Certains salariés sont exclus de l'application des dispositions relatives à l'avis de cessation d'emploi et à l'avis de mise à pied pour six mois ou plus. Ce sont :

- les salariés qui n'ont pas trois mois de service continu ;
- les salariés qui ont commis une faute grave ;
- les salariés licenciés ou mis à pied en raison d'un cas de force majeure (ex. : incendie) ;
- les salariés dont le contrat à durée déterminée se termine ;
- les salariés qui ont terminé la tâche précise pour laquelle ils avaient été engagés.

L'indemnité

Si l'employeur ne remet pas l'avis de cessation d'emploi au salarié dans les délais prévus ou s'il le fait dans des délais insuffisants, il devra lui verser une indemnité compensatrice. Cette indemnité devra égaler le salaire que le salarié aurait normalement gagné entre la date à laquelle l'avis aurait dû lui être envoyé et la fin de son emploi. Elle ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires.

Les dispositions particulières

L'indemnité du salarié payé en tout ou en partie à la commission correspond à la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paye des trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied pour plus de six mois.

L'avis de cessation d'emploi est nul et sans valeur s'il est donné à un salarié pendant sa mise à pied, sauf dans le cas d'un emploi saisonnier dont la durée n'excède habituellement pas six mois par année.

De façon générale, le salarié qui a un droit de rappel pour plus de six mois en vertu d'une convention collective et qui a été mis à pied pour six mois ou plus peut exiger son indemnité s'il n'a pas reçu d'avis de mise à pied :

- à l'expiration de son droit de rappel s'il n'a pas été rappelé au travail ;
- un an après la mise à pied.

Exemple de calcul de l'indemnité du salarié payé en tout ou en partie à la commission

Yves a 11 ans de service continu. Il reçoit un salaire de base de 150 \$ par semaine et des commissions. Il est payé à la semaine. L'employeur décide de le congédier et veut lui verser une indemnité compensatrice plutôt que lui donner un avis de cessation d'emploi. Comment calculer l'indemnité ?

Yves a droit à huit semaines d'avis puisqu'il a plus de 10 ans de service continu. Il faut tenir compte de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paye comprises dans les trois mois précédant sa mise à pied.

Mode de calcul

Formule	Indemnité de Yves
Nombre de semaines travaillées durant les trois mois précédant la mise à pied x salaire de base	12 x 150 \$
=	=
	1 800 \$
+ commissions reçues au cours des trois mois	+ 4 000 \$
=	=
Salaire reçu au cours des trois mois	5 800 \$
÷ nombre de semaines travaillées durant les trois mois	÷ 12
=	=
Moyenne du salaire habituel	483,33 \$
x nombre de semaines équivalent à la durée de l'avis en fonction de la durée du service continu	x 8
=	=
Indemnité compensatrice	3 866,64 \$

Cet exemple de calcul est fourni à titre indicatif.

Le délai de congé raisonnable selon le Code civil

Un salarié qui croit avoir droit à un délai de congé raisonnable ou à une indemnité compensatrice selon le Code civil peut en faire la demande à son employeur. Ce recours peut être exercé personnellement par le salarié ou, à ses frais, avec l'aide de l'avocat de son choix.

Le salarié est aussi tenu de donner un avis à son employeur dans un délai raisonnable avant de quitter son emploi.

Avis de licenciement collectif

Il y a licenciement collectif quand un employeur met fin à l'emploi de dix salariés ou plus d'un même établissement sur une période de deux mois ou met à pied au moins dix salariés d'un même établissement pour une durée de plus de six mois.

Plusieurs dispositions encadrent l'avis de licenciement collectif. Vous pouvez obtenir plus de détails en communiquant avec la CNESST par téléphone au 1 844 838-0808 ou en consultant, dans la section « Normes du travail » de son site Internet, la norme « Avis de licenciement collectif », sous la rubrique « Fin d'emploi ».

Faillite d'une entreprise

Quand une entreprise fait faillite, la CNESST a le pouvoir, à certaines conditions, de poursuivre les administrateurs. Le salarié qui se croit lésé peut déposer une plainte afin de percevoir le salaire, les indemnités de vacances ou de jours fériés, les montants dus pour les absences et congés pour raisons familiales ou parentales ou toutes autres sommes qui pourraient lui être dues par une entreprise qui a fait faillite.

Vous pouvez obtenir plus de détails en communiquant avec la CNESST par téléphone au 1 844 838-0808 ou en consultant, dans la section « Normes du travail » de son site Internet, la norme « Faillite et changement dans l'entreprise », sous la rubrique « Fin d'emploi ».

En cas de mésentente

AVANT DE PORTER PLAINTE À LA CNESST, IL EST SUGGÉRÉ AU SALARIÉ DE RENCONTRER SON EMPLOYEUR POUR CLARIFIER AVEC LUI LA SITUATION QUI LE PRÉOCCUPE. SI LES DÉMARCHES NE SONT PAS CONCLUANTES, LE SALARIÉ PEUT PORTER PLAINTE DANS LES DÉLAIS FIXÉS POUR NE PAS PERDRE SES DROITS.

Changement injustifié au statut d'un salarié

Un employeur ne peut pas modifier le statut d'un de ses salariés pour qu'il devienne entrepreneur non salarié ou travailleur autonome si aucun changement au mode d'exploitation de son entreprise ne l'exige.

Si de telles modifications se produisent sans être justifiées par des changements réels dans l'entreprise, ou si le salarié n'est pas d'accord avec son employeur sur les conséquences que les changements dans l'entreprise doivent avoir sur son statut, il peut porter plainte par écrit à la CNESST.

Vous pouvez obtenir plus de détails en communiquant avec la CNESST par téléphone au 1 844 838-0808 ou en consultant, dans la section « Normes du travail » de son site Internet, la norme « Changement injustifié au statut d'un salarié », sous la rubrique « En cas de... ».

Plainte pécuniaire

Le salarié peut porter plainte à la CNESST s'il croit que son employeur ne respecte pas ses droits en ce qui concerne notamment le paiement de son salaire, ses heures supplémentaires ou ses indemnités de vacances, de jours fériés et de cessation d'emploi.

La CNESST peut poursuivre l'employeur au nom du salarié pour tenter de récupérer les sommes qui lui sont dues pour le travail qu'il a réalisé.

Le salarié a **un an** pour porter plainte à compter de la date de l'infraction, c'est-à-dire la date à laquelle l'employeur aurait dû le payer.

Plainte pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante

Le recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante est une mesure de protection de l'emploi semblable au grief dont bénéficient généralement les salariés régis par une convention collective. Dans certaines situations, il prévoit la possibilité de réintégrer le salarié dans son travail.

Le salarié qui a travaillé dans une même entreprise pendant deux ans et plus et qui croit avoir été congédié sans cause juste et suffisante peut porter plainte à la CNESST. Le délai est fixé à **45 jours** après le congédiement. Toutefois, la norme ne s'applique pas au salarié qui bénéficie d'un recours équivalent en vertu d'une autre loi ou d'une convention collective.

Plainte pour pratique interdite

Il est interdit à un employeur de sanctionner un salarié dans les circonstances suivantes :

- Le salarié exerce un de ses droits prévus par la Loi sur la fête nationale ou par la Loi sur les normes du travail ou ses règlements, par exemple la réclamation de son salaire ou l'adhésion à un régime volontaire d'épargne-retraite mis en place par l'employeur ;
- Le salarié exerce un droit en vertu de l'article 335 de la Loi électorale du Québec ;
- Il travaille depuis au moins trois mois pour le même employeur et s'absente pour un congé de maladie ou à la suite d'un acte criminel ;
- Il a fourni à la Commission des renseignements sur l'application des normes du travail ou a témoigné dans le cadre d'une poursuite ;
- Il est sous le coup d'une saisie-arrêt effectuée, par exemple, par Revenu Québec parce qu'il n'a pas payé son impôt correctement ;
- Il est un débiteur alimentaire et des retenues sont faites sur son salaire pour le versement d'une pension alimentaire ;
- Même s'il a pris des moyens raisonnables pour remplir ses obligations familiales, il a dû refuser de travailler plus que ses heures habituelles pour s'occuper :
 - de la garde, de la santé ou de l'éducation de son enfant ou de celui de son conjoint,
 - de la santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents ;
- Il a dénoncé un acte fautif par rapport à l'adjudication, à l'obtention ou à l'exécution d'un contrat dans le secteur public, ou a collaboré à une vérification ou à une enquête liée à cet acte au sens de la Loi concernant la lutte contre la corruption ;
- Le salarié a communiqué avec l'inspecteur général de la Ville de Montréal ou a collaboré à une inspection menée par ce dernier ;
- Le salarié a divulgué un acte répréhensible commis au sein d'un organisme public ou a collaboré à une vérification ou à une enquête liée à un tel acte, au sens de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles dans les organismes publics.



L'employeur n'a pas le droit, non plus, de prendre des mesures disciplinaires envers une salariée parce qu'elle est enceinte. Dans ces circonstances, l'employeur n'a pas le droit d'imposer à une salariée les mesures suivantes : la congédier, la suspendre, la déplacer, la discriminer ou lui faire subir des représailles.

Parce qu'un salarié a atteint l'âge ou le nombre d'années de service requis pour être mis à la retraite, la loi interdit également à son employeur de le congédier, de le suspendre, de le mettre à la retraite, d'exercer contre lui des mesures discriminatoires ou des représailles.

Enfin, un employeur n'a pas le droit de sanctionner un salarié dans le but de contourner l'application de la Loi sur la fête nationale ou de la Loi sur les normes du travail ou de ses règlements, ou parce qu'une enquête est effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur.

Tout salarié peut porter plainte à la CNESST s'il croit avoir subi l'une de ces pratiques interdites.

Le salarié qui est victime d'une pratique interdite a **45 jours** à compter de la mesure prise contre lui pour porter plainte à la Commission. Pour les cas de mise à la retraite, le délai est de **90 jours**.

Plainte pour harcèlement psychologique

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui :

- sont hostiles ou non désirés ;
- portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié ;
- rendent le milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié.

À qui s'adresser

Peu importe le niveau hiérarchique du salarié dans l'entreprise, il peut faire valoir ses droits en cas de harcèlement psychologique. Toutefois, l'endroit désigné pour faire valoir ses droits varie selon qu'il provient du secteur public ou privé, et qu'il est un salarié syndiqué ou non syndiqué.

SALARIÉ NON SYNDIQUÉ ASSUJETTI À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL, Y COMPRIS LES CADRES SUPÉRIEURS

CNESST

1 844 838-0808

Service en ligne, plaintes en ligne
cnesst.gouv.qc.ca/normes

SALARIÉ SYNDIQUÉ

Syndicat dont le salarié fait partie

SALARIÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE NON RÉGI PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE, Y COMPRIS LES MEMBRES ET LES DIRIGEANTS D'ORGANISMES

Commission de la fonction publique

418 643-1425

Ailleurs au Québec, sans frais : 1 800 432-0432

Le salarié non syndiqué assujéti à la Loi sur les normes du travail doit déposer sa plainte dans les **90 jours** de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique.

Comment porter plainte

Le salarié peut déposer sa plainte par téléphone en communiquant avec la CNESST au 1 844 838-0808 ou en utilisant le service de dépôt de plaintes en ligne avec parcours dirigé disponible dans la section « Normes du travail » de son site Internet.

De l'information sur le cheminement d'une plainte est également disponible dans la section « Normes du travail » du site Internet.

LA MÉDIATION : UN ATOUT PRÉCIEUX POUR LA RÉOLUTION DE CONFLITS

Dans les cas d'une plainte pour pratique interdite, pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante et pour harcèlement psychologique, si la plainte est recevable, elle est confiée à un médiateur, qui communique avec le salarié et l'employeur pour leur offrir ses services. Avec l'aide du médiateur, ils tentent ensemble de trouver des solutions satisfaisantes pour les deux. Efficace, ce service permet de régler près de 70 % des mésententes. Pour en savoir plus sur ce service, consultez le site à cnesst.gouv.qc.ca/normes.



POUR NOUS JOINDRE

 **1 844 838-0808**

 **cnesst.gouv.qc.ca/normes**