



La prévention, pour un meilleur respect des normes du travail

Il me fait plaisir de m'adresser à vous pour la première fois par le biais de ce bulletin électronique. J'occupe depuis quelques mois le poste de président-directeur général de la Commission des normes du travail, une organisation dynamique, performante et dévouée à sa clientèle depuis plus de 25 ans.

Plus que jamais, l'évolution du marché du travail interpelle la mission de la Commission. Nos choix stratégiques doivent être faits en tenant compte de sa mouvance ainsi que des préoccupations de justice sociale et d'équité entre les travailleurs et les travailleuses.

C'est dans cette optique que la Commission s'est donné un objectif stratégique majeur, celui d'accroître le respect de la loi dans une perspective de prévention et de plus grande responsabilisation des employeurs et des salariés.

Notre défi est de taille : faire en sorte que les conditions de travail des salariés soient mieux respectées au Québec. Pour y arriver, nous entendons mettre l'accent sur la prévention car en favorisant une meilleure connaissance de la loi et en responsabilisant davantage les employeurs et les salariés, nous croyons favoriser le respect de ces conditions. Nous ciblerons particulièrement les normes et les secteurs d'activité les plus à risque d'infractions ainsi que les clientèles les plus vulnérables. Enfin, nous saisirons toutes les occasions auprès des employeurs et des salariés pour améliorer leur connaissance de la loi et prévenir aussi les infractions. Le traitement des plaintes, la médiation, la surveillance, le renseignement, l'aide conseil en entreprise seront autant d'occasions d'informer les employeurs et les salariés en emploi de leurs droits et de leurs responsabilités.

Cette approche de prévention, à la fois proactive et intégrée, ne limite en rien les actions dissuasives que la Commission

mettra en œuvre pour contrer les employeurs récalcitrants ou récidivistes. Différents moyens d'action seront mis de l'avant pour démontrer notre volonté ferme de faire respecter les normes du travail au Québec.

C'est cette vision qui nous anime et qui orientera nos actions au cours des prochains mois et ce, dans un souci d'équité pour les travailleurs et de saine concurrence pour les employeurs. Je vous invite à y contribuer et à relever ce défi avec nous.

Le président-directeur général,



M^e André Brochu



Sommaire

- L'assurance parentale et son impact sur les normes du travail
- Avis de licenciement collectif ? Avis de cessation d'emploi ? Un dépliant pour s'y retrouver
- Pourboires... Un modèle de convention pour en faciliter le partage
- Disparités de traitement : La Commission poursuit son plan d'action
- La Commission est honorée par l'IAPO !
- Harcèlement psychologique: Des outils qu'il faut connaître et faire connaître !
- La Commission y était
- Notre prochain rendez-vous

[Haut de page]



L'assurance parentale et son impact sur les normes du travail

Un nouveau programme québécois d'assurance parentale entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Le Régime québécois d'assurance parentale, le RQAP, remplacera les prestations de maternité et parentales offertes par le régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral aux nouveaux parents. Quels en seront les impacts sur la Loi sur les normes du travail ?

D'abord, soulignons que les changements n'affecteront pas les dispositions qui précisent la durée du congé de maternité (18 semaines) et le congé parental (52 semaines), pour un total de 70 semaines sans salaire, tout comme les droits et obligations relatifs au départ et au retour au travail.

Ce qui est nouveau

Congé de paternité

Le père d'un nouveau-né aura droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire. Il s'agit d'un congé exclusif au nouveau papa. Il n'est donc pas transférable à la mère et ne peut être partagé entre le père et la mère.

Ce congé pourra être pris à n'importe quel moment, mais il ne pourra commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et devra se terminer au plus tard 52 semaines après sa naissance.

Recours

Le salarié pourra utiliser un recours pour pratique interdite s'il est congédié ou si l'employeur lui impose toute autre sanction pour avoir exercé son droit au congé de paternité.

Adoption

Le salarié pourra aussi s'absenter à l'occasion de l'adoption de l'enfant de sa conjointe. Il aura alors droit à un congé parental, sans salaire, d'au plus 52 semaines continues. Il pourra également s'absenter du travail pendant cinq jours. Les deux premières journées d'absences seront payées si le salarié a 60 jours de service continu.

Autres absences pour raisons familiales

Tout comme le congé de maternité et parental, le congé de paternité pourra être fractionné en semaines sur demande du salarié si son enfant est hospitalisé. Le congé pourra également être prolongé ou suspendu dans certains cas.

Le salarié qui aura cumulé trois mois de service continu pourra s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois si sa présence est requise auprès du conjoint de son père ou de sa mère en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Pour en savoir plus

Bientôt dans le site Internet de la Commission, une section **Parents** où se trouveront toutes les informations sur les congés prévus par la loi. À surveiller !

Question rémunération, le RQAP

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) prévoit le versement d'une prestation financière à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs – salariés et autonomes –

admissibles qui se prévalent d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption.

Pour être admissible au Régime québécois d'assurance parentale, il faudra notamment :

- être le parent d'un enfant né le ou après le 1^{er} janvier 2006;
- ou être le parent d'un enfant adopté le ou après le 1^{er} janvier 2006.

Toute personne qui reçoit des prestations avant cette date dans le cadre du programme fédéral ne pourra bénéficier des avantages du futur régime. D'ici l'entrée en vigueur du RQAP, les prestations de maternité, parentales et d'adoption continuent d'être administrées par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada.

Des questions sur le Régime d'assurance parentale ?

www.rqap.gouv.qc.ca

ou

1 888 610-7727

[[Haut de page](#)]



Avis de licenciement collectif ? Avis de cessation d'emploi ? Un dépliant pour s'y retrouver

Depuis 2003, la Commission a une nouvelle responsabilité en matière de licenciement collectif. Des dispositions ont été introduites dans la Loi sur les normes du travail dans le but d'encadrer l'avis de licenciement collectif, de prévoir le reclassement des employés licenciés et de leur procurer le bénéfice d'un préavis suffisant ou, à défaut, des indemnités compensatoires.

Constatant que ces dispositions sont mal connues ou mal comprises, la Commission a produit un dépliant portant sur l'avis de licenciement collectif et l'avis de cessation d'emploi.

Qu'est-ce qu'un avis de licenciement collectif ? Quels sont les délais pour émettre un tel avis ? Quels sont les délais pour donner un avis de cessation d'emploi aux salariés ? Quelles sont les obligations de l'employeur ? Voilà autant de questions auxquelles ce dépliant répond, en plus de préciser la marche à suivre et d'indiquer les adresses utiles.

Télécharger le dépliant

Brefs rappels

Rappelons qu'il y a licenciement collectif, au moment où :

- un employeur met fin à l'emploi de dix salariés et plus d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs ;
- un employeur met à pied au moins dix salariés pour une durée de six mois ou plus.

Lorsqu'un employeur procède à un licenciement collectif, il doit donner un avis de licenciement collectif selon les modalités et les délais prévus par la Loi sur les normes du travail. Ces délais dépendent du nombre de salariés concernés. Il doit aussi remettre à chaque salarié visé par le licenciement collectif un avis de cessation d'emploi. Les délais varient selon la durée de service continu de chaque salarié dans l'entreprise.

Négliger d'émettre un avis de licenciement collectif selon les normes ou de donner l'avis de cessation d'emploi à chaque salarié visé peut avoir un impact financier désastreux pour une entreprise. Le versement d'indemnités importantes aux salariés et la possibilité de se voir imposer une amende dont le montant dépend du nombre de semaines pour lesquelles l'avis n'a pas été émis en sont des exemples.

Dans le doute, il vaut mieux communiquer avec la Commission des normes du travail qui se fera un plaisir de répondre à vos questions.

[[Haut de page](#)]



Pourboires... Un modèle de convention pour en faciliter le partage

La Loi sur les normes du travail permet aux salariés au pourboire d'établir entre eux une convention de partage des pourboires. Pour faciliter cet exercice, la Commission a réalisé un formulaire de convention de partage des pourboires que les salariés peuvent remplir.

Disponible dans le site Internet de la Commission, le modèle de convention de partage proposé permet aux salariés de préciser chaque élément-clé d'une telle convention. Il précise le nombre de salariés au pourboire qui sont à l'emploi au moment de l'établissement de la convention. Il détermine la méthode de partage (% des pourboires, % des ventes, autre méthode...) choisie par les salariés. Il permet aussi aux salariés d'identifier la personne qui est chargée de partager les pourboires selon les termes de la convention. Cette personne, désignée par les salariés, peut être l'employeur. Cependant, l'employeur n'est pas obligé d'accepter ce rôle.

Il permet enfin de préciser la durée d'une convention de partage à compter de la date de sa signature. Il faut toutefois noter que les adhérents à une convention de partage des pourboires peuvent l'annuler, la modifier ou la remplacer en tout temps.

Rappelons qu'une convention de partage des pourboires est une entente consentie entre les salariés qui y adhèrent et qu'elle doit résulter du consentement libre et volontaire des salariés. L'employeur ne peut imposer le partage des pourboires et il ne doit intervenir en aucune manière dans l'établissement de l'entente entre les salariés.

Il est tout à l'avantage des salariés de consigner par écrit une convention de partage des pourboires. Cela peut éviter des mésententes ou des litiges quant aux termes de la convention.

[Télécharger le formulaire](#)

[[Haut de page](#)]



Disparités de traitement : La Commission poursuit son plan d'action

Comme annoncé dans nos bulletins précédents, plusieurs actions ont été mises de l'avant depuis le début du mois de mars 2005 afin de sensibiliser et d'informer les entreprises et les principaux acteurs patronaux et syndicaux relativement à la problématique des disparités de traitement.

Près de 400 entreprises dont les conventions collectives venaient à échéance ont été particulièrement ciblées par des envois de documents explicatifs les incitant à s'assurer que leur conventions collectives ne comportent pas de clauses de disparités de traitement. Une centaine d'autres sont visées au cours des prochaines semaines.

Par ailleurs, la Commission entame la deuxième étape de son plan d'action par une série d'interventions de surveillance dans des entreprises dont les conventions collectives laissent présager l'existence de disparités de traitement. La première vague de surveillance est concentrée dans le secteur de l'alimentation, où, selon les résultats de l'étude du ministère du Travail, la problématique est la plus prononcée.

Voilà un bel exemple d'occasion saisie pour prévenir les infractions.

Télécharger le Guide et interprétation

[Haut de page]



La Commission est honorée par l'IAPQ !

La Commission a reçu une mention spéciale dans la catégorie Fonction publique - Prix Réalisation, pour sa campagne d'information sur le harcèlement psychologique, lors de la remise des prix d'excellence de l'Institut d'administration publique de Québec (IAPQ).

Vingt candidatures étaient en lice dans cette catégorie. La Commission, avec sa campagne sur le harcèlement psychologique, a fait bonne figure en se classant parmi les trois meilleures.

Les Prix Réalisation sont remis à des personnes et à des équipes responsables de réalisations dont l'impact positif a retenu l'attention du milieu. Les candidatures sont sélectionnées par un jury composé de personnes reconnues dans leur milieu pour leur expertise et leur impartialité. Les critères d'évaluation étaient les suivants :

- L'impact de la réalisation sur la clientèle
- Le caractère novateur de la réalisation
- Son potentiel d'application dans d'autres organisations, comme réalisation ou comme façon de faire
- La qualité de la gestion dans sa mise en oeuvre



Harcèlement psychologique: Des outils qu'il faut connaître et faire connaître !

La Commission vous rappelle que des capsules **vidéos** pour mieux comprendre et bien gérer une situation de harcèlement psychologique sont disponibles dans son site Internet. Elles illustrent différents contextes de harcèlement et de non-harcèlement. Jouées par des acteurs professionnels, les mises en situation permettent de distinguer s'il s'agit de harcèlement, de droit de gérance ou d'un conflit. Le résultat est d'un grand réalisme.

Un autre outil, **L'ABC d'une plainte** explique de quelles façons un employeur peut régler une situation de harcèlement et prendre en mains le traitement d'une plainte dans son entreprise. On y précise également tout le processus de médiation et d'enquête lorsqu'une plainte est déposée à la Commission.

Ces outils sont d'excellents moyens pour comprendre, agir et prévenir le harcèlement psychologique en entreprise. Ils méritent d'être connus autant des employeurs que de leurs employés. Aidez-nous à en faire la promotion !

Voir les outils

Rappelons que le site Internet de la Commission est le deuxième site le plus fréquenté par les employeurs après celui de Revenu Québec.



La Commission y était

Le 21 septembre se tenait à Montréal le colloque en ressources humaines du Conseil québécois du commerce de détail en partenariat avec la Commission des normes du travail. Les participants ont pu entendre nos conférenciers traiter de harcèlement psychologique, de gestion des plaintes et des enjeux de la Commission.

Plus de 150 personnes ont aussi assisté au colloque sur les normes du travail organisé en collaboration avec le Conseil du patronat à Montréal et à Québec, les 26 et 27 octobre derniers. Plusieurs sujets d'intérêt étaient au programme, notamment les congédiements injustes, les pratiques interdites, le harcèlement psychologique, les congés parentaux.

Ces deux tribunes ont été une agréable façon pour la Commission de favoriser une meilleure connaissance des normes du travail.



Notre prochain rendez-vous

Le 29 novembre, la Commission participera au colloque sur le programme d'assurance parentale et les congés parentaux organisé par le Conseil québécois du commerce de détail. Ce colloque convie les responsables de ressources humaines et les dirigeants d'entreprises à venir s'informer des changements qu'entraînera cette législation dans la gestion des ressources humaines et des programmes d'avantages sociaux. La Commission y expliquera quels sont les droits des salariés et les obligations des employeurs, les sanctions et les recours possibles en matière de congés parentaux. Soyez-y !

**Mardi 29 novembre 2005
8 h 30 à 12 h
Holiday Inn Centre-Ville, Salon Diplomate
420, rue Sherbrooke Ouest
Montréal**

Pour s'inscrire

[Haut de page]



Des questions sur les normes du travail au Québec ?

Communiquez avec les services à la clientèle de la Commission des normes du travail.

Services à la clientèle

Région de Montréal (514) 873-7061

Ailleurs au Québec, composez sans frais 1 800 265-1414

Internet www.cnt.gouv.qc.ca

Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour but de faciliter la lecture du texte.

[Haut de page]

Pour plus d'information, consultez notre site Internet

www.cnt.gouv.qc.ca

Québec 

© Gouvernement du Québec, 2005