



### Ces défis qui nous mobilisent

Chers collègues, partenaires et précieux collaborateurs,

C'est par ce bulletin que je m'adresse à vous pour la dernière fois à titre de présidente-directrice générale de la Commission des normes du travail. Peut-être l'avez-vous appris, je relèverai un nouveau défi : celui d'assumer la présidence de Services Québec à compter du 2 mai.

Je vous exprime aujourd'hui ma reconnaissance pour m'avoir accordé votre confiance au cours de ces mois passés à la Commission alors que des changements importants ont été apportés à la législation.

L'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique au travail, le 1<sup>er</sup> juin 2004, nous a amenés à resserrer des liens de collaboration qui ont permis à la Commission de sensibiliser une part importante des acteurs du monde du travail. C'est grâce à votre collaboration que nous avons pu interpeller autant de personnes. Vous avez été des relayeurs d'information déterminants dans cette campagne d'information et vous avez continué à le faire lorsque nous avons mené notre campagne sur les disparités de traitement.

Je suis fière d'avoir relevé, avec un personnel compétent et enthousiaste comme celui de la Commission, l'énorme défi que représentait l'entrée en vigueur de normes innovatrices en matière de harcèlement psychologique au travail.

Cependant, les défis de la Commission ne s'arrêtent pas là. Encore aujourd'hui, certaines normes du travail sont encore mal comprises, ignorées ou mal appliquées. Je peux vous dire, pour l'avoir constaté, que la Commission déploie énormément d'efforts pour faire connaître et vulgariser une loi qui n'est pas toujours facile à comprendre et à appliquer. Parmi les moyens utilisés, citons notamment ce bulletin d'information, le site Internet de la Commission, les services d'aide conseil et de

renseignements téléphoniques, les séances d'information, etc.

La Commission se dirige aussi peu à peu vers la prestation électronique de services. Les outils de calcul des indemnités dans le site Internet en sont un exemple. D'autres travaux sont en cours pour créer des outils qui seront utiles autant au salarié qu'à l'employeur. Je vous invite à suivre l'évolution du site Internet dans cette voie.

Je vous laisse entre les mains d'une organisation dynamique, forte de ses 25 ans d'existence et d'évolution, plus que jamais soucieuse de répondre à vos attentes et en qui j'ai toute confiance. C'est monsieur Jocelyn Girard, vice-président aux services à la clientèle, qui assumera la présidence par intérim.

Pour certains d'entre vous, j'aurai le plaisir de vous revoir dans mes nouvelles fonctions. Sachez tous que j'ai un grand respect pour ce que vous faites quotidiennement dans vos organisations. Je vous incite à continuer de lire le Bulletin Info +, à le transmettre à vos membres et à relayer les messages de la Commission pour un meilleur respect de la loi et des salariés qui y sont assujettis.

Merci !



**Francine Martel-Vaillancourt**



---

## Sommaire

- **La Commission des normes du travail : 25 ans d'évolution !**
- **Le harcèlement psychologique au travail, un an après : un colloque**
- **Internet et harcèlement psychologique, des développements qui promettent**
- **Disparités de traitement : Un plan d'action bien accueilli**
- **Capsule Info + : Est-ce que mon employé doit être payé ou non ?**

[ [Haut de page](#) ]



## La Commission des normes du travail : 25 ans d'évolution !



C'est le 16 avril 1980 que la Commission des normes du travail a été créée à la suite de l'entrée en vigueur de la Loi sur les normes du travail. Elle fête donc cette année son 25<sup>e</sup> anniversaire.

Par sa thématique « 25 ans d'évolution », la Commission veut rappeler son apport majeur pour la société québécoise en tant qu'organisme responsable de l'application de normes du travail qui sont parmi les plus progressistes au monde. La CNT est présente partout sur le territoire du Québec avec ses 14 directions régionales.

Depuis son adoption en juin 1979, la Loi sur les normes du travail a été bonifiée par trois mises à jour majeures, ayant toutes comme principal objectif d'adapter les normes du travail à un contexte en constante évolution.

À la fin de 2004, la Commission a adopté son nouveau plan stratégique qui met l'accent sur la prévention. La Commission veut être le partenaire et la ressource privilégiés en matière d'application de la loi pour les employeurs. Ceux-ci représentent plus du tiers des utilisateurs de ses services de renseignements.

La Commission soulignera son 25<sup>e</sup> anniversaire tout au long de l'année en cours. Des capsules sur l'historique de la Commission, de même que sur l'évolution de la loi, seront diffusées dans son site Internet. La CNT publiera également à l'automne un ouvrage relatant l'évolution de la législation ouvrière au Québec qui intéressera tant les spécialistes du monde du travail que le grand public. Un lancement fera l'objet d'activités particulières.

La Commission des normes du travail, forte des orientations de son nouveau plan stratégique, demeurera une organisation moderne, aussi résolument tournée vers l'avenir que centrée sur les besoins et les attentes de ses clientèles d'employeurs et de salariés.

[ [Haut de page](#) ]



### **Le harcèlement psychologique au travail, un an après : un colloque**

Un an après l'entrée en vigueur des dispositions de la loi sur le harcèlement psychologique, où en sommes-nous ? Le colloque « Le harcèlement psychologique au travail : un an après... », qui se tiendra le 10 juin, est l'occasion de dresser un bilan de la première année d'application de cette nouvelle norme.

La Commission organise ce colloque avec la collaboration de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec. Différentes formules d'ateliers seront proposées lors de cette journée : ateliers de discussion et conférences magistrales seront au menu. Seront également au menu :

- des échanges sur les conditions d'une bonne médiation et d'une enquête ;
- des discussions sur les frontières entre droit de gérance, conflit et harcèlement psychologique au travail ;
- des exemples de facteurs de risque et de pratiques préventives à privilégier ;
- des façons de venir en aide aux victimes ;

- des trucs pour élaborer et communiquer une politique.

Des spécialistes de la Commission, du Québec et de l'étranger viendront communiquer leurs plus récentes connaissances. Parmi les conférenciers invités, mentionnons M. Jean-Pierre Brun, professeur titulaire, directeur de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval, M. Daniel Faulx, chercheur de l'Université de Liège en Belgique et M<sup>me</sup> Marie-France Hirigoyen, psychiatre française et auteure de plusieurs livres sur le sujet.

Le colloque se tiendra à l'hôtel Hilton Montréal Bonaventure, le vendredi 10 juin 2005.

**Pour vous inscrire**

[\[ Haut de page \]](#)



---

## **Internet et harcèlement psychologique, des développements qui promettent**

Dans un souci de toujours mieux servir sa clientèle, la Commission des normes du travail veut développer la section du site Internet sur le harcèlement psychologique et offrir des contenus interactifs. À cet égard, la conception visuelle de situations de harcèlement psychologique et de situations qui n'en constituent pas ainsi que des tests de compréhension sont les principaux éléments que vous pourrez trouver dans le site. Les internautes pourront profiter de la nouvelle arborescence du site ainsi que des outils interactifs à la mi-juin.

[\[ Haut de page \]](#)



---

## **Disparités de traitement - Un plan d'action bien accueilli**

Comme annoncé dans le bulletin Info + précédent, la Commission a mis en œuvre son plan d'action. Plus de 102 000 entreprises ont reçu les documents d'information. M<sup>me</sup> Brigitte Pelletier, vice-présidente aux communications, à la recherche et à la qualité, et M. Jocelyn Girard, vice-président aux services à la clientèle, ont tenu des rencontres d'information avec les représentants des associations patronales et syndicales afin de les sensibiliser à l'élimination des disparités de traitement.

Ils ont notamment présenté le plan d'action ainsi que la vision de la Commission aux divers représentants des milieux syndicaux et patronaux. Ils ont offert la collaboration de la Commission et fait la promotion des outils d'information (dépliant, guide et interprétation, séances d'information) mis à leur disposition. Patrons et syndicats ont accueilli la démarche très favorablement.

Rappelons qu'une clause de disparités de traitement, aussi appelée « clause orphelin », est une disposition qui a pour effet de créer, pour les nouveaux salariés embauchés après une date déterminée, des conditions de travail différentes de celles dont bénéficient les salariés déjà en fonction.

Un guide comprenant des exemples, les articles de loi concernant les disparités de traitement et leur interprétation est disponible. Pour le commander, communiquez avec nos services à la clientèle ou téléchargez le document :

- **Guide et interprétation**

[ Haut de page ]



## **Capsule Info + : Est-ce que mon employé doit être payé ou non ?**

La Loi sur les normes du travail précise certaines circonstances où un salarié est réputé être au travail et doit être payé. En voici un peu plus pour mieux s'y reconnaître.

Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux de travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail. Il en est de même durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur, sauf durant la pause allouée pour le repas s'il est autorisé à quitter son poste de travail. Enfin, le salarié est réputé être au travail durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur, de même que durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur.

Lorsqu'un salarié se présente au travail à la demande expresse de l'employeur ou dans le cours normal de son emploi et qu'il travaille moins de trois heures consécutives, il a droit à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel, augmenté des pourboires s'il y a lieu. Cette disposition ne s'applique pas lorsqu'il se présente un cas fortuit (ex. : incendie) ou lorsque la durée quotidienne du travail est prévue pour moins de trois heures en raison de la nature du travail ou de ses conditions d'exécution (ex : certains « placiers », chauffeurs d'autobus scolaires, brigadiers scolaires, etc.). Pour en savoir plus :

- **Durée du travail**

[ Haut de page ]



## **Des questions sur les disparités de traitement et 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](http://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](http://www.cnt.gouv.qc.ca)

Québec 

© Gouvernement du Québec, 2005