



Planification pluriannuelle
des activités de prévention
en matière de normes du travail
2024-2027

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

cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

La Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière de normes du travail 2024-2027 de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a été réalisée par la Vice-présidence aux normes du travail.

Ce document peut également être consulté sur le site Web de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, au cnesst.gouv.qc.ca.

L'impression ou la présentation à l'écran de ce document sont autorisées pour un usage personnel ou un usage non commercial dans un contexte de formation ou d'information. Il est interdit de le modifier ou d'en extraire les photographies, les illustrations ou le logo de la CNESST. Pour toute autre situation, veuillez nous écrire à droitdauteur@cnesst.gouv.qc.ca.

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2025

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

ISBN 978-2-555-00263-0 (PDF)

Janvier 2025

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

TABLE DES MATIÈRES

CONTEXTE	4
AGIR EN AMONT DES INFRACTIONS	5
LES QUATRE LEVIERS DE LA PRÉVENTION	8
Promotion	8
Partenariat	8
Aide-conseil	9
Inspections de conformité	10
LES PRIORITÉS	11
Risques graves	11
Risques prédominants	12
Risques émergents	13
Travailleuses et travailleurs cumulant des facteurs de risque	14
CONCLUSION	15
ANNEXE	16
PLANIFICATION PLURIANNUELLE DES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION	17

CONTEXTE

La mission de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est de faire la promotion des droits et des obligations en matière de travail et d'en assurer le respect auprès des travailleuses, des travailleurs et des employeurs du Québec. Afin d'accomplir cette mission, la CNESST entend, dans son Plan stratégique 2024-2027, guider et mobiliser les travailleuses, les travailleurs, les employeurs, ses équipes et ses partenaires autour d'un objectif commun : développer une culture de prévention durable qui permettra d'édifier et de maintenir des milieux de travail justes, sains et sécuritaires, au bénéfice des générations actuelles et futures de travailleuses, de travailleurs et d'employeurs du Québec. En ce sens, la CNESST prévoit notamment accroître l'efficacité et l'efficience de ses actions ainsi que la sensibilisation, l'information et le soutien qu'elle offre aux milieux de travail.

Déoulant des orientations du Plan stratégique 2024-2027, la Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière de normes du travail se veut un outil de gouvernance concerté qui prend en compte les réalités et les spécificités de l'ensemble des milieux de travail et des régions administratives.

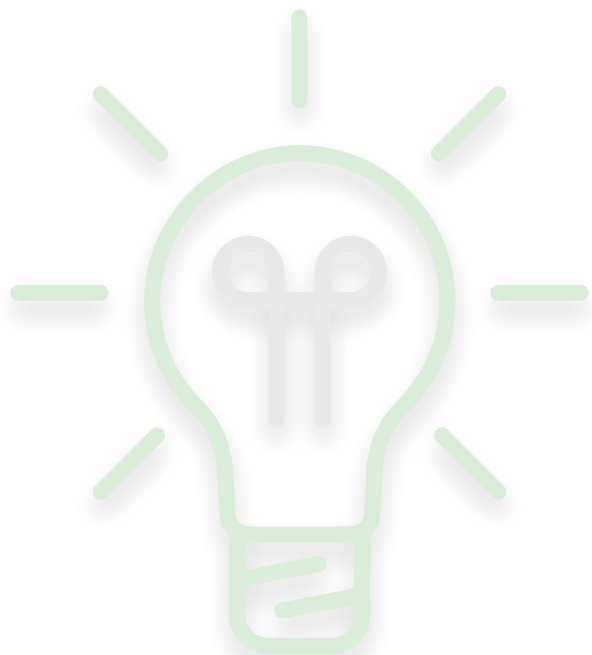
Consultation de partenaires sur les enjeux d'application des normes du travail

Dans le cadre des travaux d'élaboration de sa Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière de normes du travail 2024-2027, la CNESST a recueilli les enjeux et les suggestions de partenaires afin d'alimenter ses réflexions quant aux priorités à retenir pour les années à venir.

AGIR EN AMONT DES INFRACTIONS

La Loi sur les normes du travail

La CNESST surveille la mise en œuvre et l'application des normes du travail et vise, par son action, à favoriser des conditions de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les travailleuses et travailleurs, en conformité avec la *Loi sur les normes du travail* (LNT).



Afin de soutenir ses clientèles, la CNESST exerce notamment les fonctions suivantes : informer et renseigner la population en ce qui a trait aux normes du travail, informer et renseigner les travailleuses, les travailleurs et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations et surveiller l'application de la *Loi sur les normes du travail*.

Les normes du travail, ce sont :

- **2,1 millions** de personnes salariées¹ non syndiquées qui voient leurs conditions de travail encadrées principalement par la LNT ;
- **269 453** employeurs² qui encadrent leurs conditions de travail au sein de leur entreprise principalement avec la LNT.

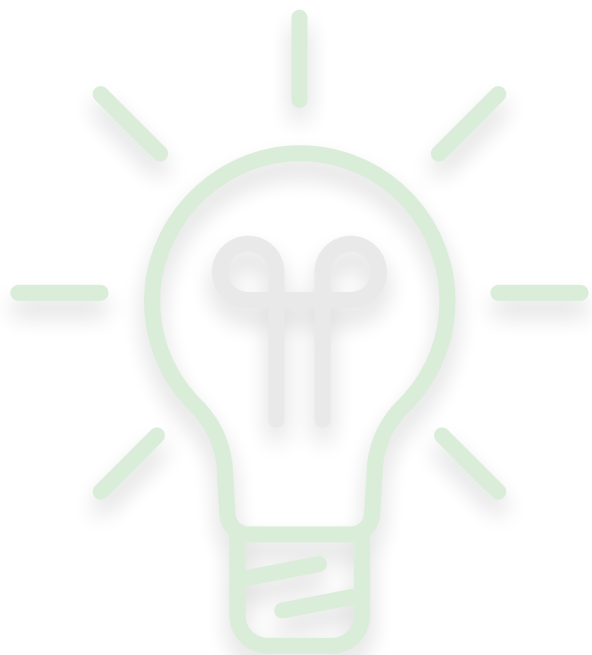
Rappelons que la LNT établit les conditions de travail de base à respecter pour 3,6 M de travailleuses et travailleurs et 316 912 employeurs du Québec qui y sont assujettis.

1. Direction du conseil, de la gouvernance et du partenariat, CNESST.
2. *Rapport annuel de gestion de la CNESST, 2022.*

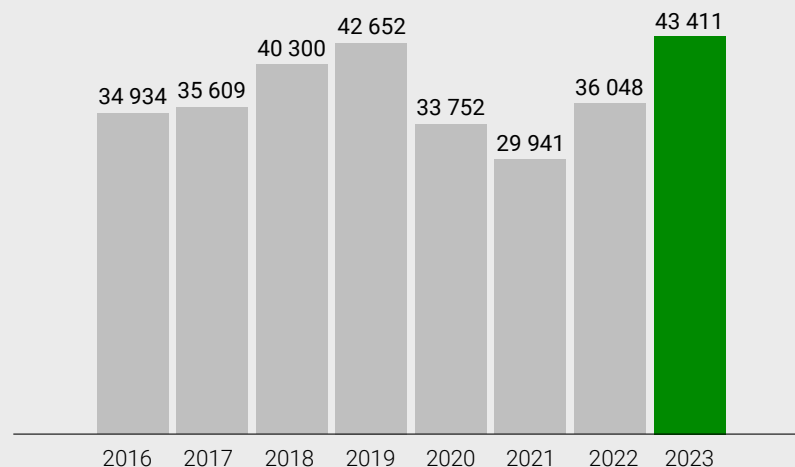
...AGIR EN AMONT DES INFRACTIONS

Les plaintes en matière de normes du travail

La CNESST reçoit annuellement des dizaines de milliers de plaintes concernant le non-respect de certaines dispositions des normes du travail, ce qui démontre l'importance de son rôle en matière de sensibilisation et d'accompagnement des milieux de travail.



Évolution du volume des plaintes

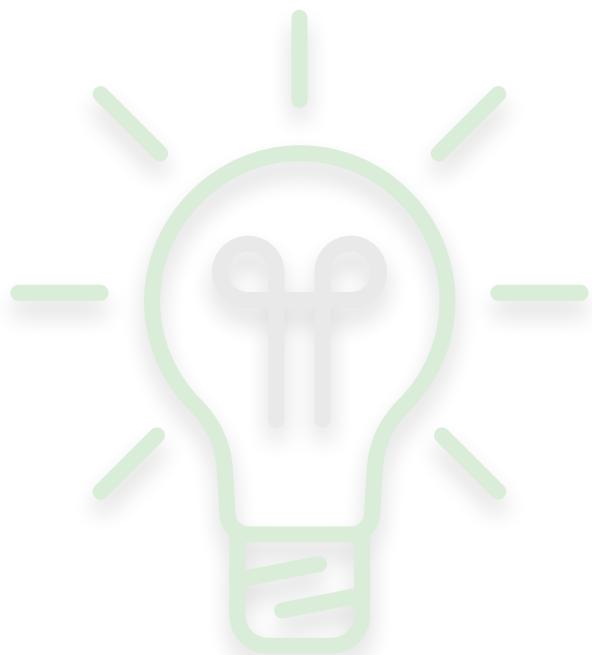


En croissance depuis 2017, le volume de plaintes a chuté de façon marquée en 2020 et a atteint un creux historique en 2021. Ce fléchissement des demandes est certainement lié au contexte sociosanitaire particulier marqué par la pandémie de la COVID-19. En 2023, 43 411 plaintes ont été déposées, ce qui laisse présager un retour vers le volume de plaintes habituel des années précédant la pandémie.

...AGIR EN AMONT DES INFRACTIONS

La prévention en matière de normes du travail

La CNESST considère qu'elle doit agir en amont des infractions en matière de normes du travail et mettre l'accent sur la prévention dans chacune de ses interventions. Elle fait sien le principe selon lequel pour que les lois soient respectées, elles doivent avant tout être connues et comprises.



Dans ce contexte particulier, la CNESST vise à faire preuve d'initiative et d'influence afin de soutenir adéquatement les milieux de travail dans la compréhension et dans l'application conforme des normes du travail. Pour ce faire, elle compte intensifier ses efforts en utilisant les leviers que sont la promotion, les partenariats, l'aide-conseil et les inspections de conformité.

Pour soutenir les milieux de travail, la CNESST travaille en étroite collaboration avec ses partenaires, qui agissent également en soutien direct aux milieux de travail dans leurs efforts d'application conforme de la *Loi*.

La mobilisation de tous les acteurs et la convergence des forces dans un objectif de prévention sont d'une importance capitale pour favoriser des relations de travail justes et équilibrées.

Également, la CNESST s'est dotée d'une approche qui guide ses actions de prévention en matière de normes du travail. Cette approche s'articule autour de trois étapes complémentaires : informer, accompagner et surveiller. Chacune de ces activités représente un moyen d'assurer une meilleure connaissance et une plus grande compréhension des obligations en matière de normes du travail afin d'en assurer le respect.

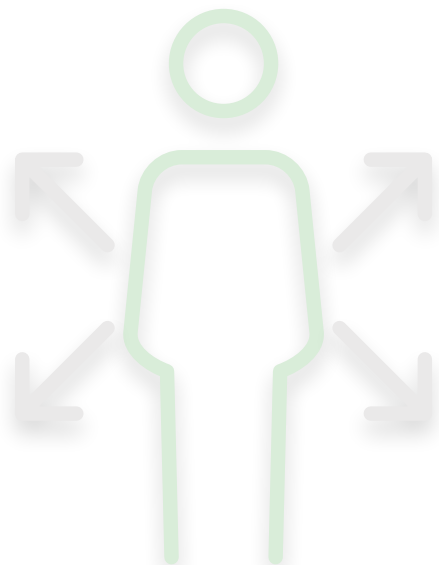
LES QUATRE LEVIERS DE LA PRÉVENTION

La promotion, les partenariats, l'aide-conseil et les inspections de conformité sont les quatre leviers sur lesquels s'appuieront les initiatives en matière de prévention au cours des prochaines années.

Ces moyens permettront d'assurer une meilleure connaissance et une plus grande compréhension des obligations en matière de normes du travail afin d'en assurer le respect.

Promotion

La CNESST réaffirme, par l'intermédiaire de son Plan stratégique 2024-2027, l'importance d'être proactive dans ses actions de prévention durable, qui prennent leur source dans la compréhension des lois du travail et la connaissance des services et outils offerts par la CNESST.



Afin d'améliorer la connaissance et la compréhension des normes du travail et d'agir efficacement sur les risques d'infraction, la CNESST met en place des actions de communication ciblées, innovantes et adaptées aux différentes réalités du monde du travail. Ainsi, les messages de prévention visent l'ensemble des travailleuses et travailleurs ainsi que les employeurs du territoire québécois, de même que des groupes prioritaires ciblés qui sont susceptibles d'être moins au fait de leurs droits, de leurs responsabilités et de leurs obligations.

Partenariat

La collaboration de partenaires et d'acteurs du marché du travail, qui agissent à titre de relayeurs et d'agents de changement, représente un apport significatif quant à l'amélioration de la connaissance et de la compréhension des normes du travail et quant à la promotion des activités de la CNESST. Des activités de partenariat en matière de normes du travail sont ainsi conçues avec différentes organisations œuvrant autant auprès des employeurs que des travailleuses et des travailleurs.

Grâce à ces collaborations, la CNESST vise notamment :

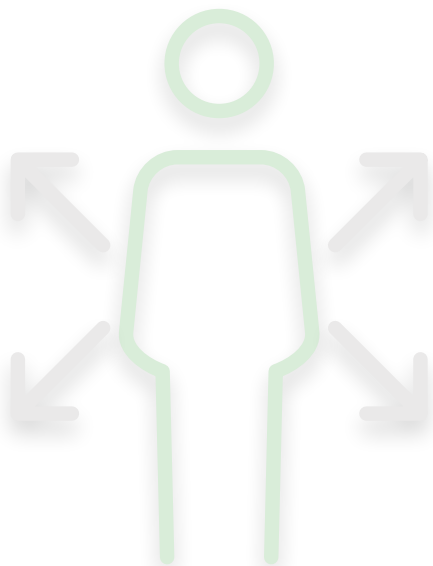
- à promouvoir et à soutenir l'application de la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements;
- à accroître le taux de connaissance et de respect de la *Loi*;
- à identifier les préoccupations des milieux de travail;
- à concevoir des projets et des outils en concertation avec les milieux de travail.

Relayeurs et vecteurs de changement, les partenaires contribuent activement à la promotion de milieux de travail justes et équitables en offrant de la formation, en diffusant de l'information et en concevant des outils de prévention. De plus, l'apport de partenaires permet à la CNESST de rester informée des défis vécus par les milieux de travail en matière d'application des normes du travail et de suivre les tendances afin d'adapter ses stratégies et ses actions en fonction des besoins réels des différentes clientèles. À ce titre, les associations patronales, les associations syndicales ainsi que les organismes à but non lucratif dont la mission englobe les lois du travail occupent un rôle prépondérant.

... LES QUATRE LEVIERS DE LA PRÉVENTION

Aide-conseil

La CNESST compte sur ses conseillères et conseillers en prévention affectés au soutien des milieux de travail pour favoriser la compréhension et l'application conforme des normes du travail ainsi que pour assurer la promotion des activités, des outils et des ressources qu'elle rend accessibles. Les conseillères et conseillers en prévention agissent uniquement de manière préventive et ne possèdent pas les pouvoirs dévolus aux enquêteurs et aux inspecteurs selon la délégation des pouvoirs du conseil d'administration de la CNESST.



Ces conseillers et conseillères en prévention offrent notamment des séances d'aide-conseil à différents employeurs. Cette démarche est réalisée dans le cadre de rencontres individuelles permettant d'offrir aux employeurs qui sont volontaires l'information, les outils de référence et, au besoin, les recommandations nécessaires à l'application conforme des normes du travail.

Les séances d'aide-conseil sont également offertes aux nouveaux détenteurs d'un permis d'agence de placement de personnel ou d'un permis d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (TET). Les séances permettent d'informer les détenteurs de permis de leurs obligations, notamment à l'égard des travailleurs et travailleuses qu'ils placent dans les milieux de travail.

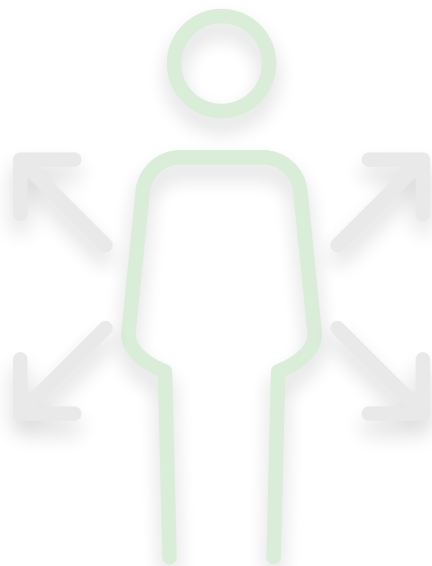
Sont aussi offertes en entreprise des séances d'information et de sensibilisation en matière de droits et obligations du travail destinées aux travailleurs étrangers temporaires et aux employeurs qui les accueillent. Elles visent à informer les TET et leurs employeurs sur les ressources, la mission, les services et l'accompagnement de la CNESST en matière de normes et de santé et de sécurité du travail ainsi qu'à les sensibiliser à ces sujets. Elles informent aussi les employeurs sur les enjeux propres à la clientèle TET et outillent les milieux de travail pour promouvoir des conditions de travail justes ainsi que des milieux de travail sains et sécuritaires.

Par ailleurs, les partenaires du marché du travail jouent un rôle important de sensibilisation auprès des employeurs et des travailleuses et travailleurs en les aidant à mieux comprendre les normes du travail afin d'en assurer le respect. Les partenaires remplissent cette mission grâce à leur lien privilégié avec leurs membres et à leur expertise. Afin de les soutenir dans l'exercice de ce rôle, la CNESST offre un accompagnement personnalisé aux partenaires et collabore à diverses initiatives de sensibilisation et d'information.

... LES QUATRE LEVIERS DE LA PRÉVENTION

Inspections de conformité

À titre d'organisme responsable de l'application de la *Loi sur les normes du travail*, la CNESST consent chaque année d'importants efforts en matière de surveillance, plus précisément en inspections de conformité. Les inspections de conformité permettent d'assurer une présence de la CNESST dans les milieux de travail, de promouvoir une juste application des normes du travail et de soutenir le développement d'une culture de prévention durable.

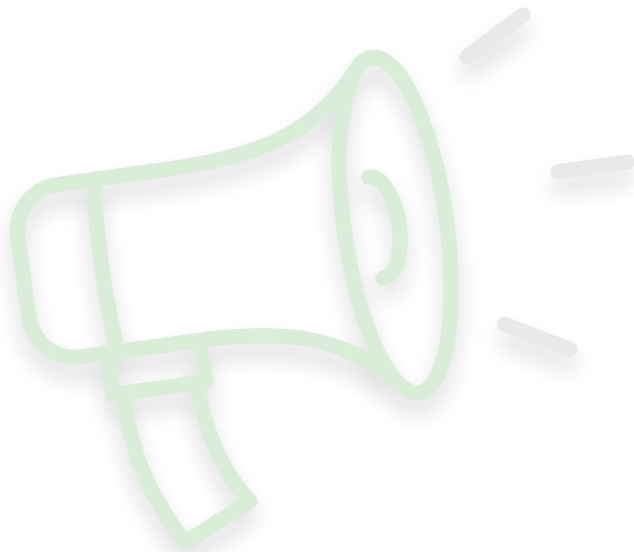


Pour assurer l'efficacité et l'efficacité de ses actions, la CNESST produit chaque année une programmation annuelle de ses interventions, alignée sur les priorités établies dans la Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière de normes du travail 2024-2027, et ce, en tenant compte des spécificités régionales. Dans le cadre de son Plan stratégique 2024-2027, la CNESST s'est donné comme cible de réaliser annuellement 91,5 % de ses inspections de conformité en matière de normes du travail dans les milieux de travail ciblés.

D'autres inspections de conformité découlant de plaintes ou de dénonciations contribuent également, de façon importante, aux efforts de prévention dans l'ensemble des milieux de travail.

LES PRIORITÉS

La Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière de normes du travail 2024-2027 a été élaborée à la suite de l'analyse du bilan des infractions constatées et des plaintes déposées au cours des dernières années, ainsi que de la consultation d'organismes partenaires représentatifs des milieux de travail et avec la collaboration des autres secteurs de mission de la CNESST. L'établissement des priorités pour la période 2024-2027 a été mené avec l'objectif de prendre en compte les particularités de tous les milieux de travail. Issues de ces travaux, quatre catégories de priorités ont été retenues, soit les risques graves, les risques prédominants, les risques émergents ainsi que les travailleuses et travailleurs cumulant des facteurs de risque.



Chaque priorité peut être modulée en fonction du risque réel pour un secteur d'activité donné. À titre d'exemple, si un risque priorisé peut être prédominant dans un secteur donné, il peut représenter un risque moins élevé pour un autre secteur. Cette approche permet de personnaliser les actions à privilégier.

Risques graves

Les infractions à des normes concernant les risques graves sont associées aux manquements pouvant générer les impacts pécuniaires, physiques, psychosociaux ou en milieu de travail les plus dommageables, particulièrement pour la personne qui subit l'infraction. Ainsi, le non-respect des normes identifiées pourrait avoir des conséquences directes sur la santé physique ou psychologique d'une personne ou mener à des lésions ou à une détresse financière, par exemple.

Les normes à risque grave sont les suivantes :

- le travail des enfants ;
- le harcèlement psychologique ou sexuel ;
- le salaire minimum ;
- le repos hebdomadaire ;
- la confiscation des documents appartenant à un travailleur étranger temporaire ;
- les frais chargés aux travailleurs étrangers temporaires ;
- le fait d'avoir une agence de placement de personnel ou de recrutement de travailleurs étrangers temporaires sans permis.

La sensibilisation et les inspections de conformité quant à ces infractions aux impacts graves pouvant mener à des poursuites pénales visent à accroître les connaissances des milieux de travail afin que les employeurs y portent une attention particulière. Une analyse sera effectuée dans tous les dossiers comportant une norme à risque grave afin d'évaluer l'opportunité d'entreprendre des poursuites pénales.

... LES PRIORITÉS

Risques prédominants

Les infractions à des normes prédominantes sont associées aux normes du travail qui sont les plus fréquemment enfreintes dans les milieux de travail. Ces normes ont été choisies à partir des statistiques des trois dernières années et répondent aux critères suivants :

- les milieux de travail où il y a le plus de plaintes, selon la région administrative;
- les milieux de travail où il y a le plus d'infractions, selon la région administrative;
- les normes les plus visées par les plaintes, selon le secteur d'activité et la région administrative;
- les normes les plus visées par des infractions, selon le secteur d'activité et la région administrative;
- les problèmes d'application récurrents.



Sept normes à risque prédominant ont été recensées pour la Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière de normes du travail 2024-2027, soit :

- les heures supplémentaires;
- le congé annuel;
- l'avis de cessation d'emploi;
- le salaire pour les heures travaillées;
- les jours fériés;
- le pourboire;
- les représailles subies après l'exercice d'un droit.

L'aide-conseil ainsi que d'autres moyens d'information auprès des employeurs et des travailleurs et travailleuses des milieux où ces risques d'infraction ont été identifiés seront offerts afin de favoriser leur compréhension et l'application conforme des normes qui s'y rattachent. Également, la collaboration et l'engagement des partenaires seront essentiels pour relayer des informations ciblées. Des inspections de conformité seront également effectuées dans les milieux de travail sélectionnés, ainsi que dans ceux où des avis d'infraction auront été remis.

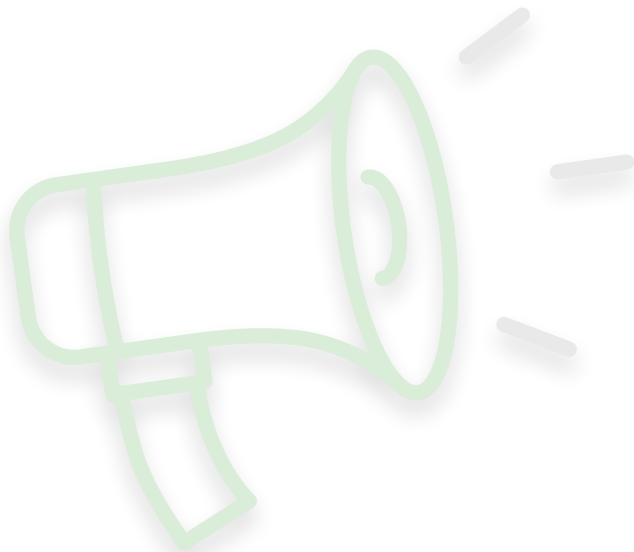
L'ensemble des leviers de prévention seront utilisés afin d'attirer l'attention des travailleuses, des travailleurs et des employeurs sur ces normes pour lesquelles les manquements sont fréquents.

Lorsqu'un risque prédominant est constaté dans un dossier, le principe de gradation des sanctions sera utilisé pour évaluer les mesures applicables. Une récidive ou un défaut d'appliquer les correctifs demandés pourraient, par exemple, mener à des poursuites pénales.

... LES PRIORITÉS

Risques émergents

Dans plusieurs secteurs d'activité, on observe l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail qui redéfinissent la relation d'emploi traditionnelle. En tant qu'organisme chargé de surveiller l'application des normes du travail, la CNESST exerce une vigilance constante afin d'identifier les risques d'infraction qui peuvent être associés à ces nouvelles réalités et, au besoin, d'adapter ses stratégies de prévention. Elle s'exerce par une surveillance et des consultations des partenaires qui seront effectuées annuellement afin de déterminer les changements et les nouveaux défis du marché du travail. Les consultations permettront également de s'assurer que les constats de la CNESST quant aux situations émergentes sont partagés par les partenaires en lien avec les milieux de travail.



Une fois les risques émergents identifiés, la CNESST s'assurera d'informer les milieux de travail susceptibles d'y être confrontés. Ceci permettra à ces derniers d'apporter les actions requises pour y faire face.

La CNESST demeurera attentive à la réponse des milieux de travail et adaptera ses stratégies de communication et de promotion en conséquence.

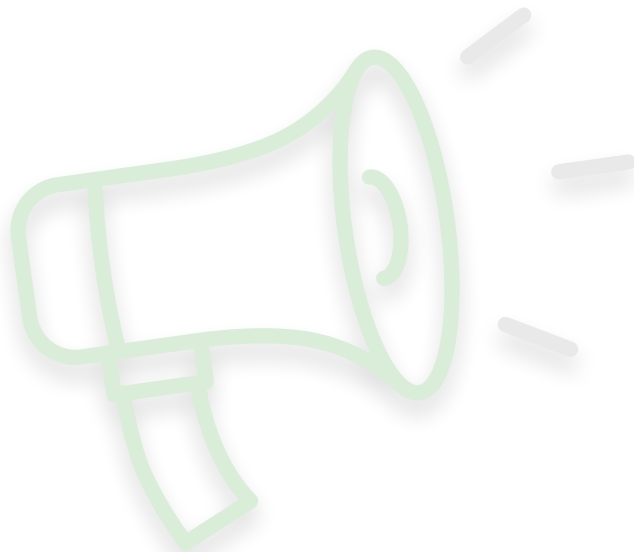
Les risques émergents identifiés en 2024 se trouvent à l'[annexe](#)³.

3. Une surveillance de ces risques et des consultations auprès des partenaires de la CNESST sont effectuées annuellement pour identifier les changements et les nouveaux défis du marché du travail pouvant représenter un risque de non-respect des normes du travail.

... LES PRIORITÉS

Travailleuses et travailleurs cumulant des facteurs de risque

La CNESST accorde une attention particulière aux travailleuses et travailleurs présentant un cumul de facteurs de risque pouvant augmenter la probabilité de subir une atteinte à leurs droits. Ces facteurs peuvent être liés à la méconnaissance des lois et des règlements en matière de travail, aux conditions d'emploi précaires, à l'environnement de travail ou aux caractéristiques individuelles et sociales des travailleurs et travailleuses. Les clientèles identifiées sont donc moins susceptibles d'exercer les recours prévus à la *Loi sur les normes du travail* afin de faire valoir leurs droits.



Ces clientèles particulières qui ont été identifiées dans le cadre de la Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière de normes du travail 2024-2027 sont les jeunes, les travailleuses et les travailleurs issus de l'immigration récente, les travailleurs étrangers temporaires ainsi que les travailleurs et travailleuses d'agence de placement de personnel.

- Les jeunes de 14 à 24 ans sont moins enclins à s'informer sur les normes du travail et à poser des questions à leur employeur. Ils sont donc moins à même de déceler les situations où leurs droits ne sont pas respectés et où il serait possible d'exercer un recours.
- Les travailleuses et travailleurs issus de l'immigration récente⁴ sont plus susceptibles de ne pas connaître les lois et les ressources en matière de travail et cumulent plusieurs facteurs de risque, notamment la barrière linguistique pour certains et la méconnaissance des services sociogouvernementaux et des codes sociaux.
- Les travailleurs étrangers temporaires sont appelés à être de plus en plus présents dans les milieux de travail. Cette main-d'œuvre cumule plusieurs formes de précarité et peut faire face à différents obstacles, notamment la barrière linguistique, qui complexifie les communications avec leur employeur, les différences culturelles et la particularité des conditions de leur permis de travail.
- Les travailleuses et travailleurs d'agence de placement de personnel, pour lesquels une relation tripartite entre l'agence, l'entreprise cliente et le travailleur règne, sont coincés dans une dynamique à risque en ce qui concerne le non-respect des droits du travail. Les ententes conclues entre les agences de placement de personnel et les donneurs d'ouvrage peuvent s'avérer défavorables pour cette catégorie de travailleurs et travailleuses, ce qui peut engendrer des manquements à certaines obligations pécuniaires et des disparités salariales entre les travailleurs d'agence et ceux des entreprises clientes.

À noter que les jeunes, les personnes issues de l'immigration et les travailleurs étrangers temporaires constituent des clientèles prioritaires pour la CNESST. Des moyens spécifiques à ces clientèles sont mis en œuvre via la Stratégie jeunesse, la Stratégie immigration et la Stratégie à l'égard des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires.

4. Personnes arrivées au Québec depuis moins de cinq ans.

CONCLUSION



Les quatre priorités de la CNESST en matière de prévention des normes du travail se déclinent ainsi : les risques graves, les risques prédominants, les risques émergents ainsi que les travailleuses et travailleurs cumulant des facteurs de risque.

Pour chacune des priorités énoncées dans la Planification pluriannuelle des activités de prévention en matière de normes du travail 2024-2027, l'ensemble des leviers de prévention seront mis de l'avant, et les partenaires seront sollicités afin d'accroître la portée des actions de la CNESST et d'instaurer des actions adaptées aux besoins de tous les milieux de travail.

En plus des actions découlant de la présente planification pluriannuelle, la CNESST demeurera proactive afin de favoriser en continu la compréhension et l'application conforme des normes du travail, de prévenir tout manquement aux normes du travail et de promouvoir des milieux de travail justes et équitables pour toutes et tous. Une reddition de comptes annuelle sera effectuée afin de suivre l'évolution de l'atteinte des cibles fixées pour 2027.

ANNEXE

RISQUES ÉMERGENTS

Télétravail et travail en mode hybride

Le télétravail et le travail en mode hybride sont des formes d'organisation du travail où les travailleuses et travailleurs effectuent une partie ou la totalité des tâches hors de l'établissement de l'employeur, notamment en utilisant les technologies de l'information. En avril 2022, 46 % des travailleuses et travailleurs canadiens offraient leur prestation de travail en télétravail ou en mode hybride⁵.

En 2020, les mesures sanitaires imposées durant la pandémie de COVID-19 ont été à l'origine d'une forte progression du télétravail. Alors qu'il était autrefois considéré comme une organisation du travail atypique, le télétravail semble aujourd'hui en voie d'être adopté de manière plus généralisée par les milieux de travail.

Bien que la *Loi sur les normes du travail* demeure applicable en contexte de télétravail, certaines normes particulières peuvent présenter davantage de risques au chapitre des infractions, notamment lorsque la personne salariée est appelée à fournir ses propres outils de travail ou doit acquitter elle-même des dépenses relatives à l'exécution de ses tâches.

Par ailleurs, les communications effectuées principalement au moyen d'outils technologiques, plutôt qu'en personne, peuvent avoir pour effet de masquer, pour les personnes non averties, les conduites liées à du harcèlement (cyberharcèlement). De même, la gestion à distance conjuguée à l'isolement des télétravailleurs peuvent entraver une prise en charge rapide des situations de harcèlement.

5. *The shift to remote work: How workers in Canada are adapting to working from home*, Environics Institute for Survey Research, p.4.

Travail à la demande au moyen d'applications numériques

Les innovations technologiques des dernières années, comme la géolocalisation et les applications numériques, ont marqué l'avènement d'un nouveau type de travail « sur demande », utilisé notamment par des entreprises dans les domaines de la livraison et du transport.

Ces entreprises, qui ont souvent des établissements dans plusieurs pays, ont recours aux services de travailleurs par le biais de plateformes numériques qui font office d'intermédiaires entre l'offre et la demande de service. Leur main-d'œuvre utilise ses propres outils de travail, mais doit se conformer aux normes de service établies par l'entreprise.

Il appert que les conditions de travail de ces travailleurs sont généralement plus précaires : rémunération faible et incertaine, horaire de travail atypique, formation moins rigoureuse, etc. À mi-chemin entre le travail autonome et le travail salarié, le statut juridique nébuleux de ces travailleurs peut les empêcher de bénéficier pleinement des protections prévues aux lois du travail.

Rareté de la main-d'œuvre

Depuis quelques années, la croissance économique et les changements démographiques sont à l'origine d'une rareté de main-d'œuvre qui, partout au Québec, touche des entreprises de tous les secteurs d'activité économique.

Pour faire face à ce phénomène, de plus en plus d'employeurs se tournent vers les programmes d'immigration, comme le Programme des travailleurs étrangers temporaires. On observe également l'entrée sur le marché du travail d'un nombre grandissant de jeunes et de personnes issues de l'immigration récente.

En outre, le manque de main-d'œuvre peut aussi inciter les entreprises à se tourner vers la rétention de leurs travailleurs expérimentés ou vers l'attraction de ceux qui souhaitent réintégrer le marché du travail. Les besoins différents des travailleurs expérimentés en matière de conciliation travail-vie personnelle, notamment, pourraient amener les employeurs à repenser l'organisation du travail.

Finalement, l'augmentation de la charge de travail et la pression exercée sur les travailleuses et travailleurs présents dans les milieux de travail accentuent le besoin de recourir aux heures supplémentaires afin de pallier le manque de personnel, ce qui risque corollairement de se traduire par davantage d'infractions pécuniaires à la *Loi sur les normes du travail*.

Inform

Accompagner

Surveiller

NORMES DU TRAVAIL

PLANIFICATION PLURIANNUELLE DES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION

Leviers en prévention : Promotion – Partenariat – Aide-conseil – Inspections de conformité

Risques graves



Les infractions à des normes à risque grave sont associées aux manquements pouvant générer les conséquences pécuniaires, physiques, psychosociales ou en milieu de travail les plus dommageables, particulièrement pour la personne qui les subit.

Harcèlement psychologique ou sexuel

Travail des enfants

Frais chargés aux TET

Agence sans permis

Salaire minimum

Confiscation de documents appartenant à un TET

Repos hebdomadaire

Risques prédominants



Les infractions à des normes prédominantes sont associées aux normes du travail qui sont les plus fréquemment enfreintes dans les milieux de travail.

Heures supplémentaires

Jours fériés

Congé annuel

Pourboire

Avis de cessation d'emploi

Représailles subies après avoir exercé un droit

Salaire pour les heures travaillées

Risques émergents



Surveillance des nouveaux risques pouvant émerger à la suite de l'évolution des milieux de travail. Ex. : travail en mode hybride.

Travailleuses et travailleurs cumulant des facteurs de risque



Personne présentant un cumul de facteurs de risque et de vulnérabilité, lesquels augmentent de façon considérable la probabilité qu'elle ne connaisse pas les normes du travail et qu'elle ne soit pas en mesure d'exercer ses droits.

Jeunes

Personnel d'agence de placement de personnel

Personnes issues de l'immigration récente

Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808