



Les normes du travail au Québec

Juillet 2006

Sommaire

La Loi sur les normes du travail

Conditions minimales de travail	2
Qui est assujéti aux normes du travail	2
Travail des enfants	2
Quelques définitions	3

Les normes du travail

Salaire	4
Pourboire	5
Durée du travail	6
Congés annuels	7
Jours fériés, chômés et payés	10
Fête nationale	11
Absences pour cause de maladie ou d'accident	12
Absences et congés pour raisons familiales ou parentales	12
Avis de cessation d'emploi	14
Avis de licenciement collectif	16
Maintien du statut de salarié	16

Les recours

Plaintes pécuniaires	16
Pratiques interdites	17
Congédiement sans une cause juste et suffisante ..	18
Harcèlement psychologique	18
Médiation	19
Et si l'employeur fait faillite	19

La Loi sur les normes du travail

Conditions minimales de travail

La Loi sur les normes du travail fixe les conditions minimales de travail pour l'ensemble des salariés québécois, posant ainsi les bases d'un régime universel de conditions de travail.

Elle traite, entre autres :

- 1 du salaire ;
- 2 de la durée du travail ;
- 3 des congés annuels ;
- 4 des jours fériés, chômés et payés ;
- 5 des absences pour cause de maladie ou d'accident ;
- 6 des absences et des congés pour raisons familiales ou parentales ;
- 7 de l'avis de cessation d'emploi ;
- 8 de l'avis de licenciement collectif ;
- 9 des recours pour plaintes pécuniaires ;
- 10 des recours pour pratiques interdites ;
- 11 du recours pour congédiement fait sans une cause juste et suffisante.

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.

Qui est assujetti aux normes du travail

L'ensemble des salariés du Québec est assujetti à la Loi sur les normes du travail.

Toutefois, certains salariés sont exclus totalement ou partiellement de l'application de la loi. Ce sont notamment :

- 1 les salariés dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, ou encore est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté ;
- 2 les salariés assujettis à 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 salariés bénéficient cependant du droit à certaines absences et certains congés pour raisons familiales ou parentales et du droit à demeurer au travail après l'âge normal de la retraite) ;

- 3 les étudiants qui travaillent au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation ;
- 4 les bénéficiaires des services de santé et des services sociaux travaillant, en vue de leur rééducation physique, mentale ou sociale, dans un CLSC, un centre de services sociaux, un centre hospitalier ou un centre d'accueil ;
- 5 les cadres supérieurs, qui bénéficient cependant du droit à certaines absences et certains congés pour raisons familiales ou parentales et du droit à demeurer au travail après l'âge normal de la retraite.

Enfin, les personnes employées dans des entreprises de compétence fédérale sont régies par le Code canadien du travail et ne peuvent donc se prévaloir d'aucune disposition de la Loi sur les normes du travail. Ces entreprises sont, par exemple, les banques à charte, les entreprises de transport interprovincial et international, les postes de radio, etc.

Travail des enfants

La Loi sur les normes du travail interdit à un employeur :

- 1 de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptible de porter atteinte à son éducation, à sa santé ou à son développement ;
- 2 de faire travailler un enfant de moins de 14 ans sans le consentement écrit du parent ;
- 3 de faire travailler, durant les heures de classe, un enfant tenu de fréquenter l'école ;
- 4 de faire travailler, entre 23 heures et 6 heures le lendemain, un enfant tenu de fréquenter l'école, sauf si l'enfant livre des journaux, ou s'il effectue un travail à titre de créateur ou d'interprète dans certains domaines de production artistique.

De plus, l'employeur qui fait effectuer un travail par un enfant tenu de fréquenter l'école doit faire en sorte que cet enfant puisse être à sa résidence entre 23 heures et 6 heures le lendemain. Cependant, cette obligation n'est pas applicable lorsque l'enfant effectue un travail à titre de créateur ou d'interprète dans certains domaines de production artistique, ou s'il effectue un travail pour un organisme à vocation sociale ou communautaire, tels une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, si les conditions de travail impliquent qu'il loge à l'établissement de l'employeur et s'il n'est pas tenu de fréquenter l'école le lendemain.

La Loi sur les normes du travail

Quelques définitions

Dans la Loi sur les normes du travail, les termes suivants ont un sens précis qu'il est utile de connaître.

Congédiement

Le congédiement consiste à interrompre définitivement l'emploi d'un salarié dont la conduite est mise en cause par son employeur. Dans certains cas, le non-renouvellement d'un contrat et le non-rappel au travail peuvent constituer un congédiement.

Conjoints

Les personnes :

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

Déplacement

Le déplacement d'un salarié correspond à la modification de ses conditions de travail. Il peut s'agir, par exemple, de l'affectation à un autre poste de travail ou à un autre lieu de travail, d'une réduction du nombre d'heures de travail, etc. Une permutation ou une rétrogradation sont en fait des déplacements.

Domestique

Un salarié employé par une personne physique et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de cette personne, y compris le salarié dont la fonction principale est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée et d'effectuer dans le logement des travaux ménagers qui ne sont pas directement reliés aux besoins immédiats de la personne gardée.

Licenciement

Le licenciement consiste à interrompre définitivement l'emploi d'un salarié en raison d'un changement d'ordre économique ou technologique dans l'entreprise.

Mise à pied

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.

Salaire

La rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié.

Salarié

Une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire ; ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel :

- 1 il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine ;
- 2 il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique ;
- 3 il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat après déduction des frais d'exécution de ce contrat.

Salarié de l'industrie du vêtement

Un salarié de l'industrie du vêtement qui, n'eût été de leur expiration, serait visé par l'un ou l'autre des décrets suivants :

- 1 le Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons ;
- 2 le Décret sur l'industrie de la confection pour dames ;
- 3 le Décret sur l'industrie de la confection pour hommes ;
- 4 le Décret sur l'industrie du gant de cuir.

Quelques définitions (suite)

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, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

Suspension

La suspension consiste généralement à interrompre temporairement l'emploi d'un salarié pour une période déterminée. Il s'agit d'une sanction disciplinaire. La suspension est toujours temporaire et ne rompt pas le contrat de travail.

Salaire

Le salaire minimum est fixé par le gouvernement du Québec. Toutefois, c'est la Commission des normes du travail qui en supervise l'application et qui reçoit les plaintes relatives au salaire minimum.

Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire (automobile, logement, etc. fournis par l'employeur) ne doit faire en sorte que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

Les taux du salaire minimum

	Taux général	Taux pour les salariés au pourboire	Taux pour les salariés de l'industrie du vêtement
1 ^{er} mai 2006*	7,75 \$ l'heure	7,00 \$ l'heure	8,25 \$ l'heure

* Les taux du salaire minimum sont sujets à changement. Pour vérifier leur validité, communiquez avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Qui a droit au salaire minimum

Les salariés qui sont assujettis à la Loi sur les normes du travail ont droit au salaire minimum fixé par le gouvernement québécois.

Certains salariés assujettis à la Loi sur les normes du travail sont néanmoins exclus de l'application du salaire minimum. Ce sont :

- 1 l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs ou une colonie de vacances ;
- 2 le stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi ;
- 3 le salarié entièrement rémunéré à commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables ;
- 4 le salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation.

Le temps partiel et son salaire

Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Le salarié qui gagne plus que le double du salaire minimum est cependant exclu de cette disposition.

Les disparités de traitement

Un employeur ne peut accorder au salarié assujetti à la Loi sur les normes du travail des conditions de travail moins avantageuses que celles accordées à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement pour l'unique raison de sa date d'embauche.

Ces conditions de travail portent notamment sur :

- 1 le salaire ;
- 2 la durée de travail ;
- 3 les jours fériés, chômés et payés ;
- 4 les congés annuels ;
- 5 les repos ;
- 6 les absences et congés pour raisons familiales ou parentales ;
- 7 l'avis de cessation d'emploi.

Les retenues

L'employeur peut effectuer des retenues sur le salaire lorsqu'il 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. La fin spécifique pour laquelle cette retenue est effectuée doit être mentionnée dans cet écrit. Le salarié peut annuler cette autorisation en tout temps.

Les normes du travail

La chambre et la pension

Lorsque les conditions de travail obligent le salarié à prendre ses repas ou à loger à l'établissement ou à la résidence de l'employeur, le montant maximum* qui peut être exigé est de :

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

Cependant, un employeur ne peut exiger un montant pour la chambre et la pension de son domestique qui loge ou prend ses repas à la résidence de cet employeur.

* Ces taux sont en vigueur depuis le 1^{er} novembre 1996 et sont sujets à changement. Vous pouvez vérifier leur validité en téléphonant à la Commission des normes du travail.

Le vêtement particulier

Dans le cas où des frais pourraient être exigés du salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier, ils ne peuvent avoir pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum. Dans tous les cas, lorsqu'un employeur oblige le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. Si ce vêtement particulier identifie le salarié comme étant un salarié de son établissement (ex. : vêtement avec logo), l'employeur doit alors fournir gratuitement ce vêtement au salarié. De plus, l'employeur ne peut exiger d'un salarié l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.

Dans le cas du salarié au pourboire, le salaire doit être augmenté des pourboires déclarés ou attribués pour le calcul du salaire minimum relatif à l'application de cette norme.

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

Lorsque l'employeur oblige le salarié à utiliser du matériel, de l'équipement, des matières premières ou des marchandises pour l'exécution d'un contrat, il doit les fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. De plus, il ne peut exiger d'un salarié une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ces articles qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

La paye

Quand doit-on verser le salaire

L'employeur a un mois pour remettre une première paye. Par la suite, le salaire doit être versé à intervalles réguliers ne pouvant 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.

Toute somme excédant le salaire habituel, telles les primes ainsi que les heures supplémentaires gagnées pendant la semaine qui précède le versement du salaire, peut être payée lors du versement régulier subséquent.

Le bulletin de paye

À chaque paye, l'employeur doit remettre au salarié un bulletin lui permettant de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paye doit contenir, le cas échéant, les mentions suivantes :

- 1 le nom de l'employeur ;
- 2 le nom du salarié ;
- 3 l'identification de l'emploi ;
- 4 la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement ;
- 5 le nombre d'heures payées au taux normal ;
- 6 le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec le taux qui s'applique alors ;
- 7 la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées ;
- 8 le taux du salaire ;
- 9 le montant du salaire brut ;
- 10 la nature et le montant des déductions opérées ;
- 11 le montant du salaire net que le salarié reçoit ;
- 12 le montant des pourboires que le salarié a déclarés ou que l'employeur lui a attribués (hôtellerie et restauration).

Pourboire

Le pourboire est constitué des sommes remises volontairement par les clients ou des frais de service ajoutés à la note du client, mais ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note. Un employeur ne peut exiger d'un salarié de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit. Quelle que soit la forme qu'il prenne, le pourboire ne peut devenir partie du salaire. L'employeur doit donc verser au salarié au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires qu'il reçoit.

Salarié au pourboire

Un salarié au pourboire est un salarié qui reçoit habituellement des pourboires et qui travaille :

- 1 dans un établissement qui offre contre rémunération de l'hébergement à des touristes, y compris un établissement de camping ;
- 2 dans un local où des boissons alcooliques sont vendues pour consommation sur place ;
- 3 pour une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur ;
- 4 dans un restaurant, sauf s'il s'agit d'un lieu où l'activité principale consiste à fournir des services de restauration à des clients qui commandent ou choisissent les produits à un comptoir de service et qui paient avant de manger.

Versement du pourboire

Le pourboire peut être versé directement ou indirectement au salarié. Il est versé directement par le client, au salarié, lorsqu'il est remis de main à main.

Les normes du travail

Le pourboire est versé indirectement lorsque l'employeur le perçoit pour le salarié dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- 1 le client a utilisé sa carte de crédit ou sa carte de débit ;
- 2 le client paye à l'employeur des frais de service ajoutés à la note.

Qu'il lui soit versé directement ou indirectement, le pourboire appartient en propre au salarié qui a rendu le service. Si l'employeur perçoit le pourboire, il doit le remettre entièrement au salarié qui a rendu le service.

Répartition des pourboires

L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires.

Seuls les salariés qui ont droit au pourboire peuvent convenir de répartir entre eux les pourboires qui leur appartiennent ou d'en distribuer une partie à d'autres salariés dans l'établissement. Cependant, le salarié qui bénéficie d'une redistribution des pourboires ne devient pas de ce fait un salarié devant être rémunéré au taux du salaire minimum applicable au salarié au pourboire.

Déclaration des pourboires

Dans le calcul des indemnités de présence, de jour férié, de fête nationale, de congés annuels, 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 de pourboire 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.

Durée du travail

La semaine normale de travail, telle qu'elle est fixée par la loi, permet de déterminer à quel moment un salarié commence à effectuer des heures supplémentaires et doit être payé en conséquence. C'est donc dire que la semaine normale n'est pas une limite de temps au-delà de laquelle un salarié pourrait refuser de travailler.

Durée de la semaine normale

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de **40 heures**.

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

- 1 salarié de l'industrie du vêtement 39 heures
- 2 gardien qui fait la garde d'une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage . . . 44 heures
- 3 salarié occupé dans une exploitation forestière ou une scierie 47 heures
- 4 salarié qui travaille dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie James 55 heures
- 5 gardien qui ne travaille pas pour le compte d'une entreprise de gardiennage 60 heures

À qui cette norme s'applique-t-elle

À tous les salariés du Québec assujettis à la Loi sur les normes du travail, à l'exception des travailleurs suivants :

- 1 l'étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs ;
- 2 le cadre d'une entreprise ;
- 3 le salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables ;
- 4 le salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes ;
- 5 le salarié dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve de poisson ;
- 6 le travailleur agricole ;
- 7 le salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés 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

Dans le cas où la Commission des normes du travail l'autorise, l'employeur peut étaler les heures de travail sur plusieurs semaines. L'autorisation de la Commission n'est pas nécessaire lorsque l'étalement des heures est prévu dans une convention collective ou un décret.

Comment calculer les heures supplémentaires

Les heures travaillées en plus des heures de la semaine normale de travail doivent être payées avec une majoration de 50 % (temps et demi) du salaire horaire habituel du salarié.

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont considérés comme des jours travaillés.

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

Les heures de travail

Présence au travail

Un salarié est réputé être au travail et doit être payé :

- 1 lorsqu'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 ;
- 2 durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur ;
- 3 durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ;
- 4 durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

Les normes du travail



L'employeur est tenu de rembourser au salarié les frais raisonnables encourus lorsque, à sa demande, l'employé doit effectuer un déplacement ou suivre une formation.

La pause café

La pause café n'est pas obligatoire, mais lorsqu'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 cinq heures consécutives, le salarié a droit à une période de 30 minutes (sans salaire) pour le repas. S'il ne peut quitter son poste de travail, cette période doit lui être payée.

Le repos hebdomadaire

Le salarié a droit chaque semaine à un repos d'au moins 32 heures consécutives. Dans le cas du travailleur agricole, le jour de repos peut être reporté à la semaine suivante, si le salarié y consent.

Indemnité de présence (minimum de trois heures)

Le salarié qui se présente au travail à la demande expresse de l'employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel, augmenté des pourboires s'il y a lieu, sauf si les dispositions concernant les heures supplémentaires lui assurent un montant supérieur.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas lorsqu'il se présente en cas de force majeure (ex. : incendie) ou lorsque le salarié est engagé pour des périodes de moins de trois heures (ex. : certains « placiers », chauffeurs d'autobus scolaire, brigadiers scolaires, etc.).

Le droit de refus de travailler

Un salarié peut exercer son droit de refus de travailler

1 quotidiennement après :

- 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 ;
- plus de 12 heures par période de 24 heures pour le salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue.

2 hebdomadairement après :

- plus de 50 heures, sauf s'il y a étalement des heures de travail ou
- plus de 60 heures pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la Baie James.

Toutefois, le droit de refus de travailler ne peut s'exercer :

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

Congés annuels

Le droit aux congés annuels payés s'acquiert pendant une période de 12 mois consécutifs. Cette période, appelée année de référence, est déterminée par l'employeur ou, à défaut, par la Loi sur les normes du travail. Dans ce dernier cas, elle s'étend du 1^{er} mai au 30 avril, à moins qu'un décret ou une convention ne fixent une autre date pour marquer le point de départ de cette période.

La durée des congés annuels et le montant de l'indemnité varient selon le service continu du salarié (en tenant compte de l'année de référence en vigueur dans l'entreprise). Avant le début de son congé, le salarié doit recevoir en un seul versement son indemnité de congés annuels, équivalant à 4 % ou 6 % (selon le service continu) du salaire annuel brut gagné au cours de l'année de référence.

Service continu	Durée du congé	Indemnité
moins d'un an	1 jour par mois de service continu	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 congés annuels et le montant de l'indemnité varient de la façon suivante :

Service continu	Durée du congé	Indemnité
moins d'un an	1 jour par mois de service, 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 %

Le salarié qui bénéficie déjà d'un congé annuel de deux semaines continues a droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire pour atteindre trois semaines de congés annuels.

Il est possible que ce congé supplémentaire ne soit pas continu aux congés annuels payés auxquels le salarié a déjà droit. Toutefois, ce congé supplémentaire sans salaire ne peut être fractionné, ni remplacé par une indemnité compensatrice.

Les normes du travail

Les congés annuels de Pierre, qui a moins d'un an de service continu*

Nous sommes en mai 2006 et Renée doit établir le calendrier des congés annuels 2006-2007 de ses employés. Elle se demande comment calculer l'indemnité de Pierre et combien de jours aura-t-il droit puisqu'il travaille depuis le 17 août 2005 seulement.

1) Tenir compte tout d'abord de l'année de référence dans l'entreprise. Elle est fixée du 1^{er} mai au 30 avril.

2) Calculer l'indemnité.

Pierre a gagné 11 000 \$ pendant l'année de référence, soit du 17 août 2005 au 30 avril 2006.

Salaire reçu pendant cette période	11 000 \$
X 4 % selon le service continu	X 4 %
=	=
Indemnité de congé annuel	440 \$

3) Déterminer ensuite le nombre de jours de congés annuels auquel Pierre a droit.

Lorsque le salarié justifie de moins d'un an de service continu chez l'employeur, la durée de ses congés annuels est fixée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu.

Il faut ici compter le nombre de mois complet de service continu de Pierre, soit septembre 2005 à avril 2006. Pierre a donc travaillé huit mois complets pendant l'année de référence. Le mois d'août ne peut être considéré puisque Pierre travaille depuis le 17 août 2005 seulement. Il ne s'agit donc pas d'un mois complet. Il a alors droit à huit jours de congé.

Renée devra verser à Pierre 440 \$ à titre d'indemnité de congés annuels et lui accorder huit jours de congés annuels.

Exemples de calcul de l'indemnité de congés annuels*

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

Quand la personne ne s'est pas absentée durant l'année de référence pour maladie, congé de maternité ou accident, 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 congés annuels	1 024 \$	1 800 \$

Jeanne recevra 1 024 \$ à titre d'indemnité pour ses deux semaines de congés annuels et Paul recevra 1 800 \$ pour ses trois semaines de congés annuels.

* Les formules de calcul sont fournies à titre indicatif. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la loi et aux règlements sur les normes du travail ou communiquez avec le Service des renseignements.

Qui a droit aux congés annuels payés

Les salariés assujettis à la Loi sur les normes du travail ont droit aux congés annuels prévus par la loi.

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

- 1) l'étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs ;
- 2) l'agent immobilier au sens de la Loi sur le courtage immobilier (chapitre C-73.1), entièrement rémunéré à commission ;
- 3) le représentant d'un courtier ou d'un conseiller en valeurs visé à l'article 149 de la Loi sur les valeurs mobilières (chapitre V-1.1), entièrement rémunéré à commission ;
- 4) le représentant au sens de la Loi sur la distribution de produits et services financiers (1998, chapitre 37), entièrement rémunéré à commission ;
- 5) le stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi.

Les normes du travail

Le temps partiel et ses congés annuels

Un employeur ne peut réduire la durée des congés annuels d'un salarié à temps partiel ni modifier le mode de calcul de son indemnité par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Le salarié qui gagne plus que le double du salaire minimum est cependant exclu de cette disposition.

Partir en congé annuel

- Les congés annuels doivent être pris dans les 12 mois qui suivent l'année de référence. Toutefois, un salarié peut demander à son employeur de lui permettre de prendre des congés annuels, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

Si, à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident, ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, l'employeur peut, à la demande du salarié, reporter le congé annuel à l'année suivante. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit verser l'indemnité de congé annuel à laquelle le salarié a droit.

- L'employeur a le privilège de fixer la date des congés annuels.
- Le salarié doit être informé de la date de ses congés annuels au moins quatre semaines à l'avance.
- Les congés annuels ne peuvent être remplacés par une indemnité compensatrice, sauf dans les cas suivants :
 - 1 lorsqu'une convention collective ou un décret prévoit une disposition particulière à cet effet ;
 - 2 lorsque l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion des congés annuels et qu'un salarié demande que sa troisième semaine de congés annuels soit remplacée par une telle indemnité.

Fractionnement des congés annuels

Les congés annuels peuvent être fractionnés en deux périodes si le salarié en fait la demande. Cependant, l'employeur peut refuser cette demande s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à celle des congés annuels du salarié.

L'employeur qui, avant le 29 mars 1995, fermait son établissement lors des congés annuels, peut fractionner les congés annuels d'un salarié qui a droit à trois semaines de congé en deux périodes dont l'une correspond à cette période de fermeture. L'une de ces deux périodes doit toutefois être d'une durée minimale de deux semaines continues.

Les congés annuels peuvent aussi être fractionnés en plus de deux périodes à la demande du salarié si l'employeur y consent. Les congés annuels dont la durée est d'une semaine ou moins ne peuvent toutefois être fractionnés. Une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret peut prévoir le fractionnement des congés annuels en deux périodes ou plus, ou l'interdire.

Le salarié s'est absenté

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident, ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer l'indemnité de congés annuels, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois (selon la durée du service continu) la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Si les congés annuels sont inférieurs à deux semaines, le salarié a droit à ce montant dans la proportion des jours de congés annuels qu'il a accumulés.

Exemple de calcul de l'indemnité de congés annuels 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 340 \$ par semaine et avait droit à deux semaines de congés annuels. Comment calculer l'indemnité ?

Mode de calcul

FORMULE	Indemnité de Marianne
Salaire hebdomadaire moyen	340 \$
X 2 ou 3 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné (selon le service continu)	X 2
=	=
	680 \$
X total (semaines travaillées + congé de maternité)	(20 semaines travaillées + 18 semaines de congé de maternité) X 38
=	=
	25 840 \$
÷ nombre de semaines dans l'année	÷ 52
=	=
Indemnité de congés annuels	496,92 \$

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.

* Les formules de calcul sont fournies à titre indicatif. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la loi et aux règlements sur les normes du travail ou communiquez avec le Service des renseignements.

À la fin du contrat de travail

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

Les normes du travail

Jours fériés, chômés et payés

Les jours suivants sont fériés, chômés et payés :

- le 1^{er} janvier ;
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur ;
- le lundi qui précède le 25 mai ;
- le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet ;
- le 1^{er} lundi de septembre ;
- le 2^e lundi d'octobre ;
- le 25 décembre.

Le salarié de l'industrie du vêtement a également droit aux jours fériés, chômés et payés suivants : le 2 janvier, le Vendredi saint et le lundi de Pâques.

Qui a droit à ces congés

Le salarié assujéti à la Loi sur les normes du travail a droit à une indemnité pour chaque jour férié prévu par la loi à condition qu'il ne se soit pas absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour. Ce jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié est le jour ouvrable du salarié.

Les dispositions relatives aux jours fériés ne s'appliquent pas au salarié qui bénéficie, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, d'au moins sept jours chômés et payés en plus du congé de la fête nationale. Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus au salarié du même établissement qui bénéficie d'un nombre de jours de congé au moins égal à celui qui est prévu dans cette convention ou ce décret (sans nécessairement y être assujéti).

Indemnité et congé compensatoire

L'indemnité que l'employeur doit verser à un salarié pour un jour férié et chômé est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, sans tenir compte des 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.

L'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission est égale à 1/60 du salaire gagné au cours des douze semaines complètes de paye précédant la semaine du congé.

Le salarié qui travaille un jour férié doit recevoir, en plus de son salaire habituel, une indemnité compensatrice ou un congé compensatoire payé d'une journée. Ce congé compensatoire doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant le jour férié.

Si le salarié est en congé annuel, l'employeur doit lui verser l'indemnité compensatrice ou lui accorder le congé compensatoire payé d'une journée à une date convenue entre eux.

Exemple 1 : salarié payé à la semaine*

Calcul de l'indemnité de Noël et du Jour de l'An

Paul travaille 8 heures par jour, du lundi au vendredi, et il gagne 10 \$ l'heure. Il n'a pas travaillé à Noël ni au Jour de l'An. La période de paye de l'employeur est établie du samedi au vendredi. Comment déterminer l'indemnité ?

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

JANVIER			
	1	2	3

- 1) Déterminer l'indemnité du jour férié de Noël. Elle se calcule sur les quatre semaines complètes de paye précédant la fête, soit du 22 novembre au 19 décembre.
5 jours travaillés par semaine X 8 heures par jour = 40 heures
40 heures X 10 \$ = 400 \$
400 \$ X 4 semaines complètes de paye = 1 600 \$
1 600 \$ X 1/20 du salaire gagné = 80 \$
- 2) Calculer le salaire pour la semaine du jour férié de Noël, soit du 20 au 26 décembre.
4 jours travaillés dans la semaine X 8 heures = 32 heures
32 heures X 10 \$ = 320 \$
320 \$ + 80 \$ (indemnité du jour férié de Noël) = 400 \$
- 3) Déterminer l'indemnité du Jour de l'An. Elle se calcule sur les quatre semaines complètes de paye précédant la fête, soit du 29 novembre au 26 décembre, incluant l'indemnité du 25 décembre.
5 jours travaillés par semaine X 8 heures par jour = 40 heures
40 heures X 10 \$ = 400 \$
400 \$ X 3 semaines complètes de paye = 1 200 \$
1 200 \$ + 400 \$ (salaire du 20 au 26 décembre incluant l'indemnité du 25 décembre) = 1 600 \$
1 600 \$ X 1/20 du salaire gagné = 80 \$
- 4) Calculer le salaire pour la semaine du 27 décembre au 2 janvier.
4 jours travaillés dans la semaine X 8 heures = 32 heures
32 heures X 10 \$ = 320 \$
320 \$ + 80 \$ (indemnité du Jour de l'An) = 400 \$

* Les formules de calcul sont fournies à titre indicatif. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la loi et aux règlements sur les normes du travail ou communiquer avec le Service des renseignements.

Les normes du travail



Exemple 2 : salarié payé aux deux semaines*

Calcul de l'indemnité pour le jour férié du lundi qui précède le 25 mai, soit la Journée nationale des Patriotes

Nathalie gagne 8 \$ 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'éleva 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
Versement de la paye							Versement de la paye						
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
Versement de la paye							(février)						
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31

Lorsque le salarié est rémunéré aux 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 du 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 8 \$ = 160 \$
	* Semaine 2 : 20 h X 8 \$ = 160 \$
du 26 avril au 9 mai	* Semaine 1 : 20 h X 8 \$ = 160 \$
	* Semaine 2 : 20 h X 8 \$ = 160 \$
du 10 au 23 mai	* Semaine 1 : 20 h X 8 \$ = 160 \$
	Semaine 2 : 20 h X 8 \$ = 160 \$

* Les semaines à considérer pour le calcul de l'indemnité sont précédées d'un astérisque.

- Calculer le nombre d'heures travaillées durant ces quatre 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 8 \$
=	= 640 \$
x 1/20 du salaire gagné au cours de cette période	x 1/20
= Indemnité du jour férié	= 32 \$

Pour sa paye du 23 mai, Nathalie devra recevoir 352 \$ qui représente son salaire habituel pour deux semaines travaillées (160 \$ X 2 = 320 \$) auquel s'ajoute l'indemnité de 32 \$ du jour férié.

Fête nationale

Le 24 juin, jour de la fête nationale, est un jour férié, chômé et payé. Lorsque le 24 juin est un dimanche, le congé est reporté au lundi 25 juin.

Indemnité et congé compensatoire

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

Salarié qui travaille

Le 24 juin est un jour chômé. Cependant, si en raison de la nature des activités de l'entreprise le travail ne peut être interrompu ce jour-là (ex. : hôtel, restaurant, etc.), le salarié a droit à son salaire habituel et à l'indemnité ou au congé compensatoire le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.

Salarié en congé (jour non ouvrable)

Lorsque 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.

Salarié en congé annuel

Lorsque le salarié est en congé annuel lors de la fête nationale, l'employeur doit lui accorder le congé compensatoire à une date convenue entre eux ou lui verser l'indemnité compensatrice.



Absences pour cause de maladie ou d'accident

Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie ou d'accident. Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci.

La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail est maintenue, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, le salarié doit être réintégré dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si son poste habituel n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste.

Ce droit n'affecte pas la possibilité pour l'employeur de congédier, suspendre ou déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident 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 auraient 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.

Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

La Loi sur les normes du travail accorde au salarié un certain nombre de congés payés et non payés par l'employeur, selon le cas, pour des événements reliés à sa famille. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence.

Adoption Naissance Interruption	d'un enfant de son enfant 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) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.
Décès ou funérailles	du conjoint, d'un enfant, de l'enfant du conjoint, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur	1 jour avec salaire et 4 jours sans salaire
Décès ou funérailles	d'un gendre, d'une bru, des grands-parents, des petits-enfants, de même que du père, de la mère, du frère ou de la sœur du conjoint	1 jour sans salaire
Mariage ou union civile	du salarié	1 jour avec salaire
Mariage ou union civile	des enfants du salarié, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de l'enfant du conjoint	1 jour sans salaire
Obligations	<ul style="list-style-type: none"> • reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint • reliées à l'état de santé du conjoint du salarié, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents 	10 jours par année sans salaire Ce congé peut être fractionné en jours pris à divers moments au cours de l'année. Une journée peut aussi être fractionnée (en demi-journées par exemple) si l'employeur y consent.
Présence requise	auprès de l'enfant du salarié, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident	Au plus 12 semaines* sur une période de 12 mois (le salarié doit être à l'emploi de son employeur depuis trois mois) * L'absence peut être prolongée si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle. Elle se termine au plus tard 104 semaines après le début de l'absence.

Les normes du travail



Cependant, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un membre de la famille du salarié de l'industrie du vêtement, le salarié a droit à un nombre différent de jours d'absence.

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

La loi prévoit également un congé de maternité pour la salariée enceinte (18 semaines continues, sans salaire), des absences pour examens reliés à la grossesse, un congé de paternité pour le père (5 semaines continues, sans salaire), et un congé parental pour le père et la mère d'un nouveau-né et pour la personne qui adopte un enfant (52 semaines, sans salaire).

Congé de maternité

De façon générale, les salariées du Québec ont droit au congé de maternité prévu par la Loi sur les normes du travail.

Durée du congé

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues. Si la salariée le demande, l'employeur peut consentir à un congé de maternité d'une période plus longue.

Le congé de maternité peut être réparti au gré de la salariée avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Le congé de maternité débute au plus tôt la 16^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

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 elle ne le fournit pas dans les huit jours, l'employeur peut, par avis écrit et motivé, l'obliger à prendre son congé de maternité.

Si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Il existe aussi des dispositions qui prévoient que la salariée peut s'absenter dans certains cas, notamment :

- 1 lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse ;
- 2 lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement ;
- 3 lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20^e semaine de grossesse ;
- 4 lorsque l'état de santé de la mère ou de l'enfant le nécessite.

Avis

La salariée doit fournir à son employeur un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de maternité, ainsi que la date de son retour au travail, trois semaines avant son départ ou moins si son état de santé l'oblige à partir plus tôt.

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

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 mêmes avantages auxquels elle aurait droit si elle était restée au travail.

Si le poste habituel n'existe plus au retour de la salariée, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail au moment de la disparition du poste.

Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à la salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail. Par ailleurs, la participation de la salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par son absence sous réserve qu'elle acquitte régulièrement les cotisations exigibles à ces régimes et dont l'employeur assume sa part.

Congés annuels

Une absence pour congé de maternité durant l'année de référence n'a pas pour effet de réduire les congés annuels d'une salariée. Elle a droit à une indemnité équivalant, selon la durée du service continu, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné durant la période travaillée.

Examens reliés à la grossesse

Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour des examens reliés à la grossesse. Elle doit en aviser son employeur le plus tôt possible.

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, adressez-vous au bureau de la Commission de la santé et de la sécurité du travail de votre région.

Régime québécois d'assurance parentale

Il existe un régime qui attribue une allocation en vue de soutenir le revenu de la travailleuse qui doit s'absenter du travail pour cause de maternité. Pour en savoir plus, communiquez avec un agent du Centre de service à la clientèle du ministère 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 : www.rqap.gouv.qc.ca.

Les normes du travail

Congé de paternité

Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité peut être pris à n'importe quel moment, mais il ne peut commencer avant la semaine de la naissance de l'enfant et doit se terminer au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant.

Régime québécois d'assurance parentale

Il existe un régime qui attribue une allocation en vue de soutenir le revenu du salarié qui s'absente du travail pour cause de paternité. Pour en savoir plus, communiquez avec un agent du Centre de service à la clientèle du ministère 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 : www.rqap.gouv.qc.ca.

Congé parental

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines. La personne qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé.

Le congé parental s'ajoute au congé de maternité d'une durée maximale de 18 semaines et au congé de paternité d'une durée de cinq 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 ne peut commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né ou avant la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cas d'une adoption. Il peut aussi débuter la semaine où le salarié quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Le congé parental se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, 70 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

Le congé parental peut être pris après qu'un avis d'au moins trois semaines, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, a été donné à l'employeur. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé. Aussi, si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

À la fin du congé parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel et lui donner le salaire et les mêmes avantages auxquels il aurait droit s'il était resté au travail. Si le poste est aboli, le salarié conserve les mêmes droits et privilèges 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. Par ailleurs, la participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par son absence sous réserve qu'il acquitte régulièrement les cotisations exigibles à ces régimes et dont l'employeur assume sa part.

Avis de cessation d'emploi

L'employeur doit donner un avis écrit au salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée qui expire ou pour une entreprise déterminée, l'employeur n'est pas tenu de donner cet avis.

Qui a droit à cet avis

Les salariés du Québec assujettis à la Loi sur les normes du travail ont droit à un avis écrit de cessation d'emploi ou de mise à pied pour six mois ou plus.

Certains salariés assujettis à la Loi sur les normes du travail sont néanmoins exclus de l'application des dispositions relatives à l'avis de cessation d'emploi et l'avis de mise à pied pour six mois ou plus. Ce sont :

- le salarié qui n'a pas trois mois de service continu ;
- le salarié qui a commis une faute grave ;
- le salarié licencié ou mis à pied en raison d'un cas de force majeure (ex. : incendie) ;
- le salarié dont le contrat à durée déterminée expire ;
- le salarié qui a été engagé pour exécuter une tâche précise à la suite de laquelle son contrat prend fin.

La durée de l'avis varie en fonction de la durée du service continu.

Service continu	Durée de l'avis
3 mois à 1 an	1 semaine
1 an à 5 ans	2 semaines
5 ans à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

Indemnité

L'employeur qui ne donne pas d'avis doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalant à son salaire habituel pour une période égale à celle de l'avis auquel il avait droit, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Les normes du travail

Exemple de calcul de l'indemnité du salarié dont l'horaire de travail est variable*

Pierre a sept ans de service continu. Son horaire de travail varie d'une semaine à l'autre et il reçoit 8 \$ l'heure. L'employeur ferme son entreprise et veut lui payer une indemnité compensatrice. Comment calculer l'indemnité ?

Pierre a droit à quatre semaines d'avis puisqu'il a entre cinq et dix ans de service continu. Il faut donc établir son salaire habituel et calculer l'indemnité à laquelle il a droit. Durant les quatre semaines précédant sa mise à pied, Pierre a travaillé respectivement 48 heures, 39 heures, 41 heures et 40 heures. Ce nombre d'heures effectuées au cours des quatre dernières semaines est représentatif du nombre d'heures habituellement travaillées par Pierre.

Mode de calcul

FORMULE	Indemnité de Pierre
Semaine 1 48 heures : 40 heures X 8 \$ (sans tenir compte des heures supplémentaires)	320 \$
Semaine 2 39 heures X 8 \$	+ 312 \$
Semaine 3 41 heures : 40 heures X 8 \$	+ 320 \$
Semaine 4 40 heures X 8 \$	+ 320 \$
=	=
Salaire des 4 semaines précédant l'avis de cessation d'emploi sans tenir compte des heures supplémentaires	1 272 \$
÷ nombre de semaines	÷ 4
=	=
Moyenne du salaire habituel	318 \$
X nombre de semaines équivalant à la durée de l'avis en fonction de la durée du service continu	X 4
=	=
Indemnité compensatrice	1 272 \$

* Les formules de calcul sont fournies à titre indicatif. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la loi et aux règlements sur les normes du travail ou communiquez avec le Service des renseignements.

Dispositions particulières

L'indemnité du salarié en tout ou en partie rémunéré à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paye comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied pour six mois ou plus.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

De façon générale, le salarié mis à pied pour six mois ou plus et qui bénéficie d'un droit de rappel pour une période de plus de six mois en vertu d'une convention collective pourra exiger le versement de l'indemnité pour défaut d'avoir reçu l'avis de mise à pied, et ce, aux conditions et à la première des dates suivantes :

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

Délai de congé raisonnable en vertu du Code civil

Le Code civil prévoit qu'un salarié peut réclamer un délai de congé raisonnable ou, selon le cas, une indemnité qui en tient lieu s'il estime y avoir droit. Ce recours peut être exercé personnellement par le salarié ou avec l'aide de l'avocat de son choix. Il devra alors en assumer les frais.

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

Les recours

Exemple de calcul de l'indemnité du salarié en tout ou en partie rémunéré à 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 de 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 dix 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 \$

* Les formules de calcul sont fournies à titre indicatif. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la loi et aux règlements sur les normes du travail ou communiquez avec le Service des renseignements.

Avis de licenciement collectif

Un licenciement collectif c'est le fait pour un employeur de mettre fin à l'emploi de dix salariés et plus d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs. De plus, le fait de mettre à pied, pour une durée de six mois ou plus, au moins dix salariés constitue également un licenciement collectif.

Plusieurs dispositions encadrent l'avis de licenciement collectif. Informez-vous auprès du Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Maintien du statut de salarié

Un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque des changements que son employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur non salarié.

Si un salarié est en désaccord avec l'employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de salarié, il peut déposer une plainte par écrit à la Commission des normes du travail. Pour en savoir plus, communiquez avec le Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Plaintes pécuniaires

Si un salarié croit que son employeur ne respecte pas ses droits quant aux normes du travail prévues par la loi (par exemple pour le paiement du salaire, des heures supplémentaires, de l'indemnité de congés annuels, de l'indemnité de cessation d'emploi ou pour un calcul inexact d'une indemnité de jours fériés), le salarié a un an pour déposer une plainte à la Commission des normes du travail.

Comment porter plainte

Le salarié peut déposer sa plainte par téléphone en communiquant avec le Service des renseignements de la Commission. Il peut aussi adresser sa plainte par écrit ou se présenter à l'une des directions régionales de la Commission la plus près de chez lui.

Après le dépôt de la plainte

La Commission ne dévoile pas l'identité du plaignant durant l'enquête, sauf si ce dernier lui en donne la permission.

La Commission peut refuser de poursuivre une enquête si elle constate que la plainte est frivole, faite de mauvaise foi ou n'est pas fondée. Elle en avise alors le plaignant par courrier recommandé ou certifié et lui donne les raisons de sa décision. Le salarié peut cependant demander par écrit une révision de cette décision au directeur des affaires juridiques de la Commission dans les 30 jours qui suivent.

Si la Commission est d'avis qu'un montant d'argent est dû au salarié, elle peut prendre les mesures appropriées pour réclamer cette somme. Dans ce cas, le salarié n'a aucuns frais à assumer.

Pratiques interdites

Toute salariée ou tout salarié peuvent porter plainte à la Commission des normes du travail s'ils croient avoir été congédiés, suspendus, déplacés, victimes de mesures discriminatoires, de représailles ou de toute autre sanction pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- 1 parce qu'ils ont exercé un droit résultant de la Loi sur les normes du travail ou de ses règlements (par exemple, à la suite d'une réclamation de salaire impayé) ;
- 2 parce qu'une enquête est effectuée par la Commission dans un établissement de leur employeur ;
- 3 parce qu'ils ont fourni à la Commission des renseignements sur l'application des normes ou témoigné dans une poursuite s'y rapportant ;
- 4 parce que leur salaire a été saisi (saisie-arrêt) ou peut l'être ;
- 5 parce qu'ils doivent verser une pension alimentaire en vertu de la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires ;
- 6 parce qu'elle est enceinte ;
- 7 parce que leur employeur veut éviter l'application de la Loi sur les normes du travail ou de ses règlements ;
- 8 parce qu'ils ont refusé de travailler au-delà de leurs heures habituelles de travail lorsqu'ils devaient remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de leur enfant ou de l'enfant de leur conjoint, ou en raison de l'état de santé de leur conjoint, de leur père, de leur mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de leurs grands-parents, bien qu'ils aient pris les moyens raisonnables à leur disposition pour assumer autrement ces obligations ;
- 9 parce qu'ils ont atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service qui permettent de prendre leur retraite.

Le délai pour porter plainte est de 45 jours à partir de la date du congédiement ou de la mesure prise contre la salariée ou le salarié. Cependant, dans les cas de mise à la retraite, le délai est de 90 jours à partir du congédiement ou de la mesure prise contre la salariée ou le salarié.

Comment porter plainte

Le salarié peut adresser sa plainte par écrit ou se présenter à l'une des directions régionales de la Commission des normes du travail la plus près de chez lui. Une plainte déposée à la Commission des relations du travail est aussi recevable.

Après le dépôt de la plainte

La Commission des normes du travail s'assure en premier lieu de la recevabilité de la plainte. Si elle est considérée irrecevable, la Commission

avise le salarié par écrit qu'elle met fin à l'intervention et lui en donne les raisons. Le salarié peut cependant demander par écrit une révision de cette décision au directeur des affaires juridiques de la Commission dans les 15 jours qui suivent.

Si la plainte est considérée recevable, la Commission avise le salarié qu'elle y donnera suite dans les meilleurs délais. La Commission informe également l'employeur qu'une plainte pour pratique interdite a été déposée et désigne une personne qui offrira aux deux parties le service de médiation.

Devant la Commission des relations du travail

Si aucune entente n'intervient, la Commission des normes du travail transmet la plainte à la Commission des relations du travail et soumet également le dossier à la Direction des affaires juridiques pour offrir au salarié d'être représenté gratuitement devant la Commission des relations du travail, s'il y a lieu.

En effet, la Commission des normes du travail offre au salarié les services de l'un de ses avocats sans aucuns frais, sauf s'il fait partie d'un groupe de salariés syndiqués accrédité en vertu du Code du travail ou s'il préfère recourir à son propre avocat. L'avocat désigné pour représenter le salarié communique avec ce dernier.

Une audience devant la Commission des relations du travail ressemble à ce qui se passe dans une cour de justice. Par exemple, le salarié est appelé à donner sa version des faits. Il peut également faire entendre des témoins. L'employeur dispose des mêmes droits.

Le salarié bénéficie d'une présomption devant la Commission des relations du travail selon laquelle il a été victime d'une pratique interdite. Il incombe à l'employeur de renverser cette présomption.

Cette présomption continue de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail du salarié à la fin d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

La Commission des relations du travail prend sa décision

La Commission des relations du travail peut accueillir ou rejeter la plainte du salarié. Si elle en vient à la conclusion qu'il y a eu pratique interdite, elle peut :

- 1 ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié dans l'emploi qu'il occupait avant la mesure prise et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé par le congédiement, la suspension ou le déplacement ;
- 2 ordonner à l'employeur d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou des représailles et de verser une indemnité au salarié, s'il y a lieu.

Cependant, si le salarié travaille comme domestique, la Commission des relations du travail ne peut qu'ordonner à son employeur de lui verser une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé son congédiement.

Les services de la Commission des relations du travail sont sans frais.

Congédiement sans une cause juste et suffisante

Le salarié qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut porter plainte à la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement :

- 1 s'il a au moins deux ans de service continu dans une même entreprise ;
- 2 si aucune procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, n'est prévue dans la Loi sur les normes du travail, dans une autre loi ou dans une convention.

Comment porter plainte

Le salarié peut adresser sa plainte par écrit ou se présenter à l'une des directions régionales de la Commission des normes du travail la plus près de chez lui. Une plainte déposée à la Commission des relations du travail est aussi recevable.

Après le dépôt de la plainte

La Commission s'assure en premier lieu de la recevabilité de la plainte. Si elle est considérée irrecevable, la Commission avise le salarié par écrit qu'elle met fin à l'intervention et lui en donne les raisons. Le salarié peut cependant demander par écrit une révision de cette décision au directeur des affaires juridiques de la Commission dans les 15 jours qui suivent.

Si la plainte est considérée recevable, la Commission avise le salarié qu'elle y donnera suite dans les meilleurs délais. La Commission informe également l'employeur qu'une plainte pour congédiement a été déposée et désigne une personne qui offrira aux deux parties le service de médiation. Elle peut aussi exiger de l'employeur un écrit contenant les motifs du congédiement.

Devant la Commission des relations du travail

Si aucune entente n'intervient, la Commission des normes du travail transmet la plainte à la Commission des relations du travail et soumet également le dossier à la Direction des affaires juridiques pour offrir au salarié d'être représenté devant la Commission des relations du travail, s'il y a lieu.

En effet, la Commission offre au salarié les services de l'un de ses avocats sans aucuns frais, sauf s'il fait partie d'un groupe de salariés syndiqués accrédité en vertu du Code du travail ou s'il préfère recourir à son propre avocat. L'avocat désigné pour représenter le salarié communique avec ce dernier.

Une audience devant la Commission des relations du travail ressemble à ce qui se passe dans une cour de justice. Par exemple, le salarié est appelé à donner sa version des faits. Il peut également faire entendre des témoins. L'employeur dispose des mêmes droits.

La Commission des relations du travail prend sa décision

La Commission des relations du travail peut accueillir ou rejeter la plainte du salarié. Si elle en vient à la conclusion qu'il y a eu congédiement sans cause juste et suffisante, elle peut :

- 1 ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié dans l'emploi qu'il occupait avant son congédiement ;
- 2 ordonner à l'employeur de payer au salarié les sommes perdues depuis son congédiement ;
- 3 rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable.

Cependant, si le salarié travaille comme domestique, la Commission des relations du travail ne peut qu'ordonner à son employeur de lui verser une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé son congédiement.

Harcèlement psychologique

Depuis le 1^{er} juin 2004, tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui peut se manifester par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite vexatoire porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié. Elle entraîne, pour le salarié, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

Peu importe le niveau hiérarchique du salarié dans l'entreprise, il peut bénéficier d'un recours en cas de harcèlement psychologique. Toutefois, l'endroit désigné pour exercer son recours varie selon qu'il provienne du secteur public ou privé, qu'il soit un salarié syndiqué ou non syndiqué.

Salarié non syndiqué assujéti à la Loi sur les normes du travail, incluant les cadres supérieurs

Commission des normes du travail
Service des renseignements
Région de Montréal
514 873-7061
Ailleurs au Québec,
sans frais 1 800 265-1414

Salarié syndiqué

Syndicat dont le salarié fait partie

Salarié de la fonction publique non régi par une convention collective, incluant 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.



Médiation

La médiation est un service qu'offre gratuitement la Commission des normes du travail au salarié et à l'employeur impliqués dans un recours à l'encontre d'une pratique interdite par la Loi sur les normes du travail ou d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante.

Dès le dépôt d'une de ces plaintes, la Commission peut, avec l'accord du salarié et de l'employeur, entreprendre la médiation et tenter d'amener les parties à trouver une solution satisfaisante à leurs mésententes relatives à l'application de la loi.

Les avantages

La médiation est l'occasion d'établir, avec l'aide d'un médiateur, un dialogue par lequel le salarié et l'employeur pourront échanger leur point de vue sur ce qui les oppose et trouver rapidement un terrain d'entente. Un tel dialogue comporte de multiples avantages tels que :

- rechercher activement une solution satisfaisante au conflit ;
- garder le contrôle des décisions à prendre ;
- économiser du temps, de l'argent et limiter les soucis ;
- parvenir à une entente librement consentie.

La médiation : c'est confidentiel

Le médiateur désigné par la Commission des normes du travail est choisi parmi le personnel qualifié de la direction régionale de la Commission où la plainte a été déposée. Afin de garantir l'objectivité de la médiation, cette personne ne peut avoir agi à un autre titre dans le dossier. De même, toutes les informations verbales ou écrites que le salarié et l'employeur donnent au médiateur demeurent confidentielles et nul ne peut le contraindre à les divulguer. Ces garanties sont données au salarié et à l'employeur par l'article 123.3 de la Loi sur les normes du travail.

Si aucune entente n'intervient, la Commission des normes du travail transmet sans délai la plainte à la Commission des relations du travail. La Commission des normes du travail offre au salarié d'être représenté par l'un de ses avocats sans aucuns frais.

Et si l'employeur fait faillite

La Commission peut exercer des recours à l'encontre des administrateurs pour percevoir le salaire, les indemnités pour les congés annuels, les jours fériés, les congés pour événements familiaux ainsi que d'autres sommes qui pourraient être dues en vertu de la Loi sur les normes du travail, mais à certaines conditions.

Informez-vous auprès du Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Si vous n'êtes pas satisfait de nos services

La Commission des normes du travail s'est engagée publiquement quant à la nature, à l'accessibilité et à la qualité des services que vous êtes en droit de recevoir de notre personnel.

Que vous soyez salarié ou employeur, nous nous engageons à :

- favoriser dans tous nos échanges une relation basée sur la courtoisie et l'écoute ;
- traiter vos demandes avec rapidité et efficacité, dans le respect de vos droits et de vos obligations respectifs ;
- fournir une information claire et uniforme.

Pour en savoir plus sur nos engagements envers la clientèle, procurez-vous notre Déclaration de services aux citoyens auprès du Service des renseignements ou consultez notre site Internet.

Service des renseignements

514 873-7061 1 800 265-1414 www.cnt.gouv.qc.ca
Région de Montréal Ailleurs au Québec, sans frais

Par ailleurs, la Commission des normes du travail fait des efforts soutenus pour répondre à vos besoins. Certaines situations peuvent néanmoins provoquer de l'insatisfaction.

Si vous avez un motif d'insatisfaction à exprimer ou des commentaires à formuler au sujet de la qualité de nos services, nous vous invitons à faire part de vos observations au Service de la qualité.

Service de la qualité

Commission des normes du travail
Hall Est, 7^e étage
400, boulevard Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1
418 525-2161
1 888 708-9188 (sans frais)

La Commission des normes du travail s'engage à communiquer avec vous dans les deux jours ouvrables suivant la réception de votre demande.

Service des renseignements

Région de Montréal

514 873-7061

Ailleurs au Québec, composez sans frais

1 800 265-1414

Internet

www.cnt.gouv.qc.ca

Directions régionales de la Commission des normes du travail

Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec

33, rue Gamble Ouest, bureau 09
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2R3

Bas-Saint-Laurent et Gaspésie— Îles-de-la-Madeleine

235, avenue Saint-Jérôme, bureau 301
Matane (Québec) G4W 3A7

Capitale-Nationale

Hall Est, 4^e étage
400, boulevard Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1

Chaudière-Appalaches

1112, boulevard de la Rive-Sud, bureau 100
Saint-Romuald (Québec) G6W 5M6

Côte-Nord

975, rue Nouvel
Baie-Comeau (Québec) G5C 2C9

Estrie

200, rue Belvédère Nord, bureau 1.01
Sherbrooke (Québec) J1H 4A9

Lanaudière

1679, chemin Gascon
Terrebonne (Québec) J6X 3Z6

Laurentides

10, rue Saint-Joseph, bureau 305
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 7G7

Laval

1200, boulevard Chomedey, bureau 810
Laval (Québec) H7V 3Z3

Mauricie et Centre-du-Québec

100, rue Laviolette, bureau 310
Trois-Rivières (Québec) G9A 5S9

Montérégie

Place Montérégie
101, boulevard Roland-Therrien, bureau 300
Longueuil (Québec) J4H 4B9

Montréal

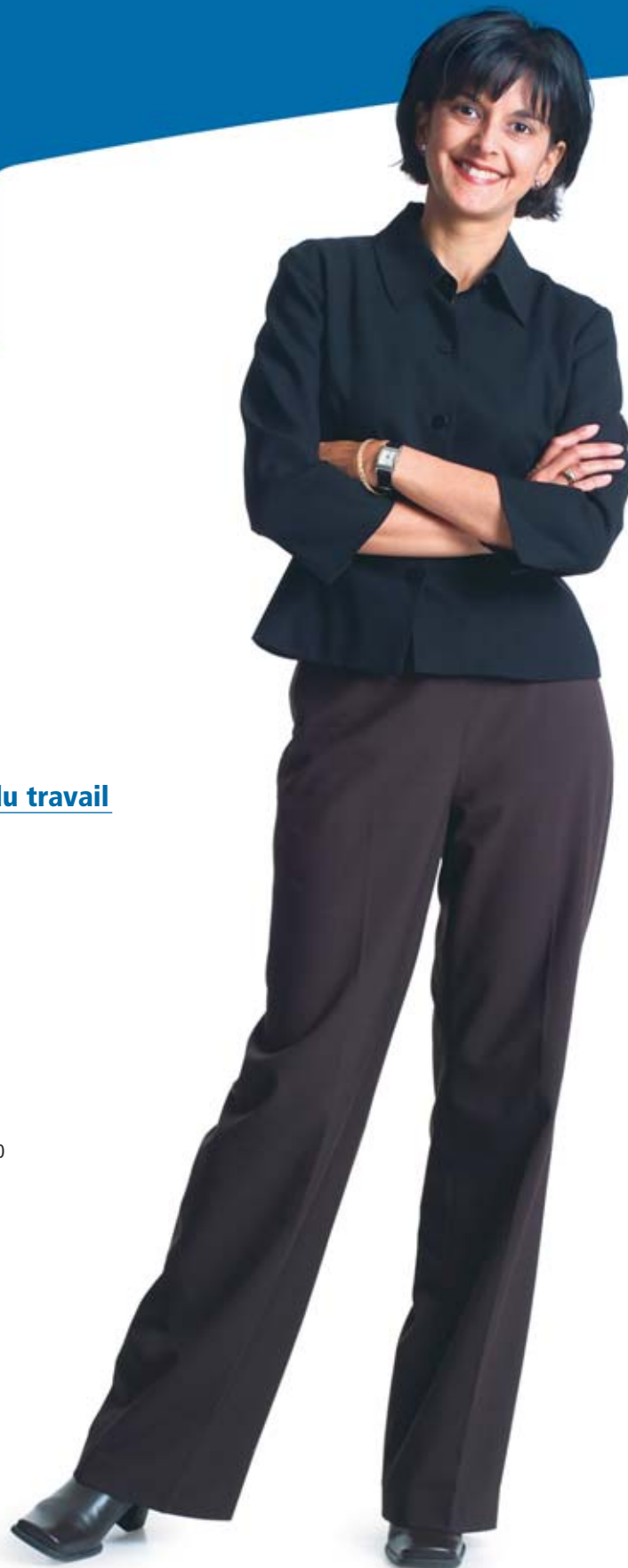
26^e étage
500, boulevard René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec) H2Z 2A5

Outaouais

170, rue de l'Hôtel-de-Ville, bureau 7.350
Gatineau (Québec) J8X 4C2

Saguenay—Lac-Saint-Jean

Faubourg Sagamie
2655, boulevard du Royaume, bureau 101
Jonquière (Québec) G7S 4S9



**Commission
des normes
du travail**

Québec



English copy available on request.

Ces renseignements ne sont fournis qu'à titre indicatif. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la loi et aux règlements sur les normes du travail, ou communiquez avec le Service des renseignements.

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 seul but de faciliter la lecture du texte.

Direction des communications
Hall Est, 7^e étage
400, boulevard Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2006

ISBN-13: 978-2-550-47542-2

ISBN-10: 2-550-47542-9

© Commission des normes du travail, 2006
C-0149 (06-07)