



PERSONNEL	PRÉSENT	ABSENT	COMMENTAIRES
CLARKE, SHIRLEY	☒	☐	
DI PAOLO, LISA	☒	☐	
DUMAS, PHILIPPE	☐	☒	GRIPPE
GAGNON, SUZANNE	☒	☐	
MORIN, CHARLES	☒	☐	
NGUYEN, VAN THIEU	☐	☒	GRIPPE
SAVARD, HENRIËTE	☐	☒	GRIPPE
TREMBLAY, BERNARD	☒	☐	
WAGNER, PÉER	☒	☐	

**Préoccupé par la possibilité
d'une pandémie d'influenza ?**

**Aide-mémoire
sur les normes
du travail
à considérer**

NUL NE SOUHAITE QUE LA PANDÉMIE D'INFLUENZA SE CONCRÉTISE.



LES EXPERTS CONFIRMENT TOUTEFOIS LA POSSIBILITÉ D'UNE PROPAGATION D'UN VIRUS POUVANT SE TRANSMETTRE D'UNE PERSONNE À L'AUTRE ET QUI POURRAIT ENTRAÎNER

UNE PANDÉMIE. UNE ÉVENTUELLE PANDÉMIE AURAIT DES RÉPERCUSSIONS ÉCONOMIQUES ET HUMAINES IMPORTANTES SUR LA SOCIÉTÉ EN GÉNÉRAL. LES ENTREPRISES POURRAIENT ÊTRE AFFECTÉES PAR UNE BAISSE DE LEURS ACTIVITÉS ET PAR UN TAUX D'ABSENTÉISME IMPORTANT DE LEUR PERSONNEL.

SANS S'ALARMER, IL EST IMPORTANT DE SE PRÉPARER À CETTE ÉVENTUALITÉ. QUE FAUT-IL SAVOIR ? COMMENT FAIRE FACE AUX SITUATIONS QU'ELLE PEUT PROVOQUER ? SI UN SALARIÉ DOIT S'ABSENTER, QUELS SONT SES DROITS ? QUELLES SONT LES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI S'APPLIQUENT ? UN EMPLOYEUR PEUT-IL OBLIGER SES EMPLOYÉS À EFFECTUER DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ? QUELLES SONT LES RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR QUI DOIT FERMER SON ENTREPRISE TEMPORAIREMENT ?

LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL A PRÉPARÉ CET AIDE-MÉMOIRE QUI CONSTITUE UN OUTIL PERMETTANT DE PRÉVOIR QUELLES SERONT LES NORMES DU TRAVAIL À APPLIQUER DANS DIFFÉRENTES SITUATIONS ENTRAÎNÉES PAR UNE PANDÉMIE DE MÊME QUE LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYEURS À L'ÉGARD DES SALARIÉS.

Cet aide-mémoire s'adresse aux employeurs dont les salariés sont assujettis à la Loi sur les normes du travail, à ses règlements et à la Loi sur la fête nationale.

Dans l'hypothèse d'une pandémie, il faut envisager que des personnes ne puissent se rendre au travail parce qu'elles sont malades ou parce qu'elles doivent s'absenter pour s'occuper de leurs enfants ou de proches parents. Des dispositions permettent de s'absenter pour cause de maladie ou pour remplir des obligations liées à la famille.

Les absences pour cause de maladie

Le salarié qui a trois mois de service continu a le droit de s'absenter sans salaire de son travail en raison d'une maladie ou d'un accident. Le total des absences ne doit pas excéder 26 semaines sur une période de 12 mois. Le point de départ de cette période de 12 mois se calcule à partir de la date de la première absence. Le poste habituel du salarié et les avantages qui s'y rattachent sont protégés pendant la durée de son absence.

À la fin de l'absence, 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.

Les absences et congés pour raisons familiales ou parentales

La Loi sur les normes du travail accorde au salarié un certain nombre de congés payés ou non payés, selon le cas, pour des événements liés à sa famille, notamment :

- pour remplir certaines obligations familiales ou parentales ;
- lors du décès ou des funérailles de certains membres de sa famille.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise du congé et sa durée.

Obligations	• liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint • liées 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* sans salaire sur une période de 12 mois (le salarié doit être à l'emploi de son employeur depuis 3 mois) Les absences permises doivent se compter en semaines. Le salarié peut scinder la période de 12 semaines en semaines en fonction de ses besoins. <i>* 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.</i>
Décès ou funérailles	• du conjoint du salarié, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur	1 jour avec salaire et 4 jours sans salaire
Décès ou funérailles	• d'un gendre du salarié, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint	1 jour sans salaire

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

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

Une éventuelle pandémie risque d’avoir un impact sur les opérations des entreprises. Il peut arriver que, pour assurer le maintien des opérations critiques ou en raison d’un taux d’absentéisme élevé, un employeur demande à des employés d’effectuer des heures supplémentaires. Voici les règles qui s’appliquent.

Les heures supplémentaires

La semaine normale de travail est de 40 heures*. Au-delà de cette période, les heures travaillées sont des heures supplémentaires. Elles doivent être payées à un taux augmenté de 50 % (taux et demi) du salaire horaire habituel du salarié.

À la demande du salarié, l’employeur peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé. Ce congé doit être d’une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, augmentées de 50 %. Il doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées et à une date convenue entre l’employeur et le salarié.

* Pour certains salariés, la semaine normale de travail est différente. Communiquez avec le Service des renseignements ou consultez le site Internet de la Commission.

Noter les heures de travail, c'est important !

Il est utile pour le salarié et l'employeur de noter chaque jour les heures de travail effectuées. Cela permet de savoir combien d'heures doivent être payées en heures supplémentaires. Un relevé des heures travaillées permet également au salarié de réclamer, au besoin, des sommes d'argent qui n'auraient pas été versées par l'employeur.

L'étalement des heures de travail, une possibilité pour l'employeur

Considérant l'hypothèse d'un taux d'absentéisme élevé, une entreprise pourrait se trouver avec un effectif réduit pour maintenir ses activités. Dans certaines situations, un employeur peut demander un étalement des heures de travail qui ne peut excéder un an.

S'il a l'autorisation de la Commission des normes du travail, un employeur pourra étaler les heures de travail sur plusieurs semaines. Ainsi, pour calculer les heures supplémentaires, l'employeur pourra utiliser une période de référence autre que sur une base hebdomadaire. Il faut toutefois que la moyenne des heures travaillées au cours de la période soit équivalente à la semaine normale de travail, soit 40 heures.

Le cas de la compagnie XYZ

La compagnie XYZ a obtenu l'autorisation d'étaler les heures de travail de ses salariés sur une période de trois semaines. Voici comment calculer si la moyenne des heures travaillées au cours de la période d'étalement permise équivaut à la semaine normale de travail, soit 40 heures.

Au cours d'une période de trois semaines, Lucie a travaillé 120 heures se répartissant ainsi :

Semaine 1		30 heures
Semaine 2		50 heures
Semaine 3		40 heures
Heures travaillées au cours des trois semaines	=	120 heures
÷ nombre de semaines accordé pour l'étalement des heures de travail	÷	3 semaines
	=	40 heures

La moyenne des heures travaillées de Lucie au cours de la période d'étalement permise équivaut à 40 heures, soit la semaine normale de travail.

Les gardiens et gardiennes de personnes, une exception

Les gardiens et gardiennes de personnes sont susceptibles de travailler davantage dans l'éventualité d'une pandémie. Ces salariés sont protégés par les dispositions de la Loi sur les normes du travail. Cependant, leur taux de salaire n'est pas augmenté de 50 % après 40 heures de travail.

Les gardiens et gardiennes de personnes sont les salariés dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'une personne 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 liés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.

Le droit de refus de travailler

Un salarié peut refuser de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures afin de limiter la durée du travail. Le total des heures calculé à partir de la première heure travaillée permet de déterminer si un salarié peut exercer son droit de refus.

Le droit de refus peut s'exercer quotidiennement, hebdomadairement ou les deux.

1. Le droit de refus peut s'exercer quotidiennement :

- pour le salarié qui a un horaire régulier, plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles de travail ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte ;
- pour le salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures par période de 24 heures.

2. Le droit de refus peut s'exercer hebdomadairement après :

- plus de 50 heures de travail par semaine, sauf s'il y a autorisation d'étalement des heures de travail ;
- plus de 60 heures de travail pour un salarié qui travaille dans un territoire isolé ou sur le territoire de la Baie James.

Toutefois, le droit de refus de travailler ne peut s'exercer s'il a pour conséquence de mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population.

Un autre scénario possible est qu'une entreprise ne puisse pas donner du travail à ses employés ou qu'elle doive faire des mises à pied en raison de problèmes d'approvisionnement ou de sous-traitance, par exemple. De plus, des employés pourraient être appelés à remplacer des collègues absents, à suivre une formation pour effectuer un nouveau travail, ou encore avoir à se déplacer d'un lieu de travail à un autre. Voici un rappel des conditions de travail qui doivent être respectées.

Ce qui doit être payé

Un salarié doit être payé :

- 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 ;
- durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ;
- durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

De plus, 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.

Le salarié qui se présente au travail à la demande expresse de son 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.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas lorsqu'il se présente un cas de force majeure (ex. : incendie), lorsque le salarié est engagé pour des périodes de moins de trois heures (ex. : chauffeur d'autobus scolaire) ou lorsque la durée quotidienne du travail est prévue pour moins de trois heures en raison de la nature du travail ou de ses conditions d'exécution (ex. : surveillant dans les écoles).

L'avis de cessation d'emploi

Lors d'une mise à pied de moins de six mois, un employeur n'est pas tenu de donner un avis écrit aux employés. Il doit donner un avis écrit au salarié qui a au moins trois mois de service continu avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus. 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

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.

Il est difficile de prédire à quel moment peut survenir une pandémie d'influenza et combien de temps elle peut durer. Malgré ces incertitudes, les employeurs doivent prévoir le maintien des conditions de travail des employés. Si une telle crise apparaît, que se passe-t-il avec les vacances ? Comment s'administre la prise des vacances ? Qu'arrive-t-il si un salarié a dû s'absenter ?

Les vacances

Le choix de la date des vacances est le privilège de l'employeur.

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 par la Loi sur les normes du travail. Dans ce dernier cas, elle s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours. Les congés annuels doivent être pris dans les 12 mois qui suivent l'année de référence. Toutefois, l'employeur peut, à la demande du salarié, permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

La durée des congés annuels et le montant de l'indemnité varient selon le service continu du salarié. Avant le début de son congé, le salarié doit recevoir en un seul versement son indemnité de congés annuels, équivalant à 4 % ou 6 % du salaire brut qu'il a gagné pendant l'année de référence.

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer l'indemnité de congé annuel, 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 le congé annuel est inférieur à deux semaines, le salarié a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé annuel qu'il a accumulés.

Rappelons que les mêmes dispositions s'appliquent pour les salariés en congé de maternité ou de paternité. Consultez l'outil de calcul de l'indemnité de congés annuels dans le site www.cnt.gouv.qc.ca de la Commission.

Il est possible de reporter un congé annuel à l'année suivante lorsque le salarié est absent pour cause de maladie, d'accident, ou encore pour des raisons familiales ou parentales. Un tel report se fait à la demande du salarié, avec l'accord de l'employeur. Si le congé n'est pas reporté, l'employeur doit payer immédiatement l'indemnité de congé annuel à laquelle a droit le salarié.

Le salarié doit être informé de la date de ses vacances au moins quatre semaines à l'avance.

Pour pallier le manque de main-d'œuvre, des entreprises ou des propriétaires de commerces pourraient demander à des jeunes de travailler. La Loi sur les normes du travail encadre le travail des enfants.

Un enfant doit travailler

Il est interdit à un employeur :

1. de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptible de compromettre son éducation, de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral ;
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, sauf exceptions.

Si les conditions de travail d'un salarié ne sont pas respectées, la Loi sur les normes du travail prévoit des recours qui lui permettent de faire valoir ses droits à la Commission des normes du travail.

Plainte pécuniaire

Le salarié qui croit que son employeur ne respecte pas ses droits quant aux normes du travail ou aux autres avantages prévus par la loi (salaire, heures supplémentaires, indemnités de vacances, de jours fériés, indemnité de cessation d'emploi, etc.) a **un an** pour porter plainte à la Commission des normes du travail.

Pratique interdite

Un salarié peut porter plainte à la Commission des normes du travail s'il croit avoir été congédié, suspendu, déplacé, victime de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute autre sanction, notamment :

- parce qu'il a exercé un droit découlant de la Loi sur les normes du travail ou de ses règlements ;
- parce qu'il a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail pour remplir certaines obligations familiales ou parentales.

Le délai pour porter plainte est de **45 jours**.

D'autres pratiques sont interdites par la loi pour lesquelles un salarié peut déposer une plainte. Communiquez avec le Service des renseignements ou consultez le site Internet de la Commission des normes du travail.

Congédiement fait sans une cause juste et suffisante

Le salarié qui a deux ans de service continu et 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.

Harcèlement psychologique au travail

Il existe aussi un recours en cas de harcèlement psychologique au travail. 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 harcèlement psychologique. Le salarié syndiqué qui possède un recours en vertu de sa convention collective, tel un droit de grief, doit utiliser la procédure qui y est prévue.

Pour en savoir plus...

Communiquez avec le Service des renseignements ou consultez le site Internet de la Commission des normes du travail.

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

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 aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour seul but de faciliter la lecture du texte.



Imprimé sur du papier 100 % postconsommation et traité sans chlore.

English copy available on request.

ISBN-13 : 978-2-550-48442-4
ISBN-10 : 2-550-48442-8

**Commission
des normes
du travail**

Québec 