



LES NORMES DU TRAVAIL AU QUÉBEC

Ce document est réalisé par la Vice-présidence aux normes du travail, en collaboration avec la Direction générale des communications

La Loi sur les normes du travail a été modifiée en 2018. Cette publication présente les règles en vigueur en date du 1^{er} janvier 2019. Pour connaître les dispositions qui s'appliquaient avant les modifications à la Loi, consultez le site de la CNESST à cnesst.gouv.qc.ca/normes.

Préresse et impression :

Service du courrier, des arts graphiques et de l'impression
Direction générale de l'expertise immobilière et matérielle – CNESST

Reproduction autorisée avec mention de la source

© Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2019

ISBN 978-2-550-84571-3 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-84572-0 (PDF)



Imprimé sur du papier recyclé :

Couverture : X %

Pages intérieures : X %

Septembre 2019

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

Table des matières



Les normes du travail

Personnes salariées non visées par la loi	4
Disparités dans les conditions de travail	5
Travail des enfants	5



En cours d'emploi : salaire, paye et travail

Salaire	6
Paye	7
Horaire de travail	7
Heures supplémentaires	8
Personne salariée au pourboire	9



En cours d'emploi : congés et absences

Jours fériés, chômés et payés	10
Fête nationale	11
Vacances	11
Absences pour raisons familiales ou à titre de proche aidant	12
Absences pour maladie, accident, violence conjugale ou à caractère sexuel ou pour don d'organes ou de tissus	14
Deux journées d'absence rémunérées	15
Congé de maternité	16
Congé de paternité	18
Congé parental	19



En fin d'emploi

Indemnité de vacances à payer	20
Avis de cessation d'emploi	20
Avis de licenciement collectif	21
Faillite d'une entreprise	21



Recours auprès de la CNESST

Changement injustifié au statut d'une personne salariée	22
Plainte pécuniaire	22
Plainte pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante	22
Plainte pour pratique interdite	23
Plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel	23

Les normes du travail

La *Loi sur les normes du travail* établit les conditions de travail minimales qui s'appliquent au Québec. Elle traite notamment du salaire, des congés et des absences, de l'avis de fin d'emploi et des recours qui peuvent être exercés par une personne salariée auprès de la CNESST.

La *Loi sur les normes du travail* est une loi d'ordre public. Toute dérogation est interdite, sous réserve des exceptions prévues par la loi.

Cette brochure résume les principales normes du travail. Pour plus de détails et des exemples, consultez le site de la CNESST au cnesst.gouv.qc.ca.

Personnes salariées non visées par la loi

La *Loi sur les normes du travail* encadrent les conditions de travail de la majorité des personnes salariées québécoises, qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel. Certaines personnes salariées sont toutefois exclues partiellement ou totalement de son application.

Les personnes salariées exclues partiellement

1. Le gardien de personnes qui exécute son travail :
 - a. dans le logement de la personne gardée,
 - b. de façon ponctuelle (à l'occasion), ou
 - c. qui est fondé sur une relation d'entraide familiale ou communautaire,
 - d. pour un employeur qui n'agit pas à des fins lucratives.

Si le gardien effectue des travaux ménagers, ils doivent être liés uniquement aux besoins de la personne gardée;
2. L'étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans une entreprise choisie par l'établissement d'enseignement en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur;
3. L'athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire;

La loi s'applique toutefois à ces trois catégories de personnes salariées en matière de harcèlement psychologique et du droit à demeurer au travail après l'âge normal de la retraite.

4. Le cadre supérieur;
5. La personne salariée régie par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

La loi s'applique toutefois à ces deux catégories de personnes salariées en ce qui concerne les absences pour cause d'acte criminel ainsi que certaines absences et à certains congés pour raisons familiales ou parentales, les normes en matière de harcèlement psychologique et le droit de demeurer au travail après l'âge normal de la retraite.



Les personnes salariées exclues totalement

1. Les employés des entreprises assujetties au *Code canadien du travail*, par exemple les banques, les postes de radio et les entreprises de transport interprovincial et international.
2. Le bénéficiaire des services de santé et de services sociaux qui travaille en vue de sa rééducation physique, mentale ou sociale dans un CLSC, un centre de services sociaux, un centre hospitalier ou un centre d'accueil.

Disparités dans les conditions de travail

Un employeur ne peut accorder à la personne salariée des conditions de travail moins avantageuses que celles accordées aux autres personnes qui font le même travail dans le même établissement uniquement en fonction de sa date d'embauche.

Les conditions de travail visées par la loi sont :

- le salaire;
- la durée du travail;
- les jours fériés, chômés et payés;
- les vacances;
- les repos;
- les absences et congés pour raisons familiales ou parentales;
- les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, ou en raison d'un accident ou d'un acte criminel;
- l'avis de cessation d'emploi;
- l'uniforme, le matériel et les outils fournis, les frais de formation et de déplacement;
- le régime de retraite et les autres avantages sociaux, si la disparité n'existait pas le 11 juin 2018.

Un employeur ne peut pas verser un taux de salaire inférieur ou réduire la durée ou l'indemnité du congé annuel par rapport à ses autres personnes salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison du statut d'emploi (temps partiel, travailleur d'agence, etc.).

Travail des enfants

Un employeur ne peut pas :

- demander à un enfant de faire un travail qui dépasse ses capacités ou qui risque de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral;
- faire travailler un enfant de moins de 14 ans sans le consentement écrit du parent ou du tuteur;
- faire travailler, durant les heures de classe, un enfant tenu de fréquenter l'école;
- faire travailler un enfant la nuit, soit entre 23 heures un jour donné et 6 heures le lendemain, sauf si l'enfant n'est plus obligé de fréquenter l'école ou si le travail consiste à livrer des journaux ou à créer ou interpréter des œuvres dans certains domaines de production artistique.

L'employeur qui fait travailler un enfant doit tenir compte de son lieu de résidence et s'assurer que ses heures de travail lui permettent d'être chez lui entre 23 heures un jour donné et 6 heures le lendemain. Cela n'est toutefois pas obligatoire si l'enfant n'est plus tenu de fréquenter l'école.

L'employeur est aussi dégagé de cette disposition quand l'enfant travaille :

- à titre de créateur ou d'interprète dans certains domaines de production artistique;
- pour un organisme à vocation sociale ou communautaire, comme une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, si les conditions de travail de l'enfant demandent qu'il loge à l'établissement de l'employeur et s'il n'est pas tenu de fréquenter l'école le lendemain.

En cours d'emploi : salaire, paye et travail

Salaire

Le salaire minimum est fixé par le gouvernement du Québec. Toutefois, c'est la CNESST qui en supervise l'application. Les dispositions concernant le salaire touchent la majorité des personnes salariées québécoises, qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel.

Les exclusions

Certaines personnes salariées sont néanmoins exclues de l'application de la norme sur le salaire minimum. Ce sont :

- l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme un organisme de loisirs ou une colonie de vacances;
- le stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi;
- la personne salariée entièrement payée à la commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables.

Salaire minimum

Les taux du salaire minimum sont fixés chaque année par le gouvernement du Québec. Pour connaître les taux en vigueur, consultez le site Web de la CNESST à cnesst.gouv.qc.ca.

Si la personne salariée reçoit de son employeur des avantages ayant une valeur pécuniaire, comme l'usage d'une automobile ou d'un logement, cela ne doit pas ramener son salaire à moins que le taux du salaire minimum.

Les retenues

L'employeur a le droit d'effectuer des retenues sur le salaire seulement s'il y 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 la personne salariée. Le but spécifique de cette retenue doit être mentionné dans ce document. La personne salariée peut annuler cette autorisation en tout temps, sauf pour les régimes de retraite à adhésion obligatoire ou les régimes d'assurances collectives.

Le régime volontaire d'épargne-retraite

La *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite* prévoit que dans certains cas, l'employeur doit mettre en place un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) dans son entreprise. Il doit inscrire automatiquement au RVER les personnes salariées visées. Chacune des personnes salariées visées a le choix de demeurer inscrite ou non au RVER.

Pour en savoir plus sur les modalités d'application de ce régime, communiquez avec Retraite Québec au numéro sans frais 1 877 660-8282, ou dans la région de Québec au 418 643-8282. Vous pouvez aussi consulter le site Web retraitequebec.gouv.qc.ca.

Enfin, c'est la CNESST qui veille au respect des obligations des employeurs de mettre en place un RVER et de l'offrir à leurs personnes salariées. Elle s'occupe aussi de recevoir les plaintes de la personne salariée qui croit avoir été congédiée ou avoir subi une sanction ou des représailles à la suite de l'exercice d'un droit qui lui est conféré par la *Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite*, ou parce que l'employeur tente d'éviter l'application de cette loi.

La tenue vestimentaire particulière

Une personne salariée ne peut pas recevoir moins que le taux du salaire minimum parce que les frais d'achat, d'usage ou d'entretien d'un vêtement particulier utilisé pour son travail ont été déduits de son salaire. Quand un employeur oblige ses personnes salariées à porter un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement à celles qui sont payées au salaire minimum.

L'employeur doit fournir gratuitement à toutes les personnes salariées le vêtement particulier qui les identifie comme personnes salariées de son établissement, par exemple une veste avec logo. Il ne peut pas exiger qu'elles achètent des vêtements ou des accessoires dont il fait le commerce. Dans le cas de la personne salariée au pourboire, son salaire doit être augmenté des pourboires déclarés pour le calcul du salaire minimum établi par cette norme.

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

L'employeur qui oblige la personne salariée à utiliser du matériel, de l'équipement, des matières premières ou des marchandises pour l'exécution d'un contrat doit les lui fournir gratuitement s'il est payé au salaire minimum. Il ne peut pas non plus exiger qu'une personne salariée paye pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ces articles si cela ramène son salaire à moins que le taux du salaire minimum.



Les repas et l'hébergement

Les conditions de travail de la personne salariée peuvent faire en sorte que l'employeur doive lui fournir les repas et l'hébergement, ou qu'il veuille à ce que l'hébergement lui soit fourni. Les montants maximaux qui peuvent alors être exigés par l'employeur sont établis par le gouvernement du Québec. Consultez le site de la CNESST pour connaître ces montants.

Chaque personne salariée hébergée doit disposer d'un lit et d'une commode, ainsi que de l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain.

Chaque personne salariée hébergée dans un logement doit aussi avoir accès à une laveuse et à une sècheuse, ainsi qu'à une cuisine qui doit être équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four à micro-ondes.

Aucuns autres frais liés à l'hébergement ne peuvent être exigés de la personne salariée, par exemple pour l'accès à une cuisine, à un salon ou à toute autre pièce.

Paye

Le paiement du salaire

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

Les sommes excédant le salaire habituel, comme les primes ou les sommes rattachées aux heures supplémentaires travaillées pendant la semaine qui précède le versement du salaire, peuvent être payées lors du versement suivant.

Le bulletin de paye

Chaque paye, l'employeur doit remettre à la personne salariée un bulletin de paye permettant à celle-ci de vérifier le calcul de son salaire et des déductions. Ce bulletin doit contenir toutes les mentions pertinentes, telles que :

- le nom de l'employeur;
- le nom de la personne salariée;
- le titre de l'emploi;
- la période de travail qui correspond au paiement;
- la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;

- le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec le taux qui s'applique;
- la nature et le montant des primes, des indemnités¹, des allocations ou des commissions versées;
- le taux du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions perçues;
- le montant du salaire net que la personne salariée reçoit;
- le montant des pourboires que la personne salariée a déclarés ou que l'employeur lui a attribués.

Horaire de travail

Les heures de travail et la présence au travail

Une personne salariée est réputée au travail et doit être payée :

- quand elle est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail;
- pendant les pauses accordées par l'employeur;
- durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;
- pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

L'employeur doit rembourser les frais raisonnables payés par la personne salariée quand celle-ci doit se déplacer ou suivre une formation à sa demande.

La pause-café

La pause-café n'est pas obligatoire, mais quand 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 5 heures consécutives, la personne salariée a droit à une période de 30 minutes, sans salaire, pour son repas. Cette période doit lui être payée si elle ne peut pas quitter son poste de travail.

Le repos hebdomadaire

La personne salariée a droit chaque semaine à un repos d'au moins 32 heures consécutives. Dans le cas du travailleur agricole, son jour de repos peut être reporté à la semaine suivante s'il est d'accord.

¹ Une indemnité est une somme d'argent versée à la personne salariée pour réparer un préjudice ou pour compenser un congé ou certains inconvénients.

L'indemnité de présence d'au moins trois heures

La personne salariée qui se présente au travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui, finalement, ne travaille pas ou travaille moins que trois heures consécutives a droit à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel. La personne salariée a droit au pourboire reçu au cours de cette période. Si les dispositions concernant les heures supplémentaires lui assurent un montant plus élevé, elle ne bénéficie pas de l'indemnité de présence de trois heures, mais plutôt du nombre d'heures supplémentaires, majoré de 50 %.

Cependant, cette disposition ne s'applique pas dans les cas de force majeure, comme lors d'un incendie, ou quand la personne salariée est engagée pour des périodes de moins de trois heures, comme certains placiers, des chauffeurs d'autobus scolaire ou des brigadiers scolaires.

Le droit de refuser de travailler

Une personne salariée peut refuser de travailler :

1. une journée donnée après :
 - plus de 2 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 la personne salariée dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue;
2. une semaine donnée après :
 - plus de 50 heures, sauf s'il y a étalement des heures de travail;
3. une personne salariée peut aussi refuser de travailler si elle n'a pas été informée au moins 5 jours à l'avance de son horaire de travail, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'elle demeure en disponibilité, ou dans le cas d'un travailleur agricole.

Cependant, dans certains cas de force majeure, une personne salariée ne pourrait exercer son droit de refuser de travailler.

² Ces personnes travaillent dans les secteurs de :

- la chemise pour hommes et garçons;
- la confection pour dames;
- la confection pour hommes;
- la fabrication de gants de cuir.

Heures supplémentaires

La durée de la semaine normale de travail

La semaine normale de travail est habituellement de 40 heures. Sa durée sert à déterminer à partir de quand une personne salariée commence à faire des heures supplémentaires.

Cependant, pour certaines personnes salariées, la semaine normale de travail est la suivante :

Certaines personnes salariées de l'industrie du vêtement ²	39 heures
Les gardiens qui surveillent une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage	44 heures
Les personnes qui travaillent dans une exploitation forestière ou une scierie	47 heures
Les personnes qui travaillent dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie-James	55 heures
Les gardiens qui ne travaillent pas pour le compte d'une entreprise de gardiennage	60 heures

La semaine normale de travail n'est pas une limite de temps au-delà de laquelle une personne salariée peut refuser de travailler.

Le calcul des heures supplémentaires

Les heures travaillées en plus des heures de la semaine normale de travail doivent être payées avec une majoration de 50 % (taux et demi) du salaire horaire habituel, sans compter les primes établies sur une base horaire, comme les primes de nuit.

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

Les vacances et les jours fériés, chômés et payés sont considérés comme des jours travaillés pour le calcul des heures supplémentaires.

Les exceptions

La norme concernant le taux majoré ne s'applique pas :

- à l'étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme un organisme de loisirs;
- au cadre d'une entreprise;
- à la personne salariée qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables;
- à la personne salariée affectée à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes;

- à la personne salariée dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson;
- au travailleur ou à la travailleuse agricole;
- à la personne salariée qui a pour unique fonction de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée ou d'en prendre soin dans le logement de cette personne, y compris, s'il y a lieu, d'accomplir des travaux ménagers directement liés 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

Si la CNESST l'autorise, l'employeur peut étaler les heures de travail sur plusieurs semaines aux fins du calcul des heures supplémentaires. Cette même autorisation n'est pas nécessaire lorsque l'étalement des heures est prévu dans une convention collective ou un décret.

Il est également permis, sous certaines conditions, qu'un employeur et une personne salariée puissent convenir d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation de la CNESST soit nécessaire.

Personne salariée au pourboire

Une personne salariée au pourboire reçoit habituellement des pourboires et travaille dans :

- un restaurant, sauf les établissements de restauration rapide;
- une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur;
- un lieu où des boissons alcoolisées sont vendues pour consommation sur place;
- un établissement qui offre contre rémunération de l'hébergement à des touristes, y compris un établissement de camping.

Le pourboire

Le pourboire comprend les sommes remises volontairement par les clients à la personne salariée ou les frais de service ajoutés à leur note. Il ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note. Le pourboire appartient entièrement à la personne salariée qui a rendu le service, peu importe s'il a été versé directement ou non. Il ne doit pas être confondu avec le salaire.

L'employeur qui perçoit le pourboire doit le remettre directement à la personne salariée qui a rendu le service. Le pourboire comprend les frais de service portés à la note du client, mais pas les frais d'administration qui s'y ajoutent.

L'employeur doit toujours verser à la personne salariée, en plus des pourboires, au moins le salaire minimum prévu.

La convention de partage des pourboires

La personne salariée au pourboire a le droit de participer à une convention de partage des pourboires. Cette convention, verbale ou écrite, doit résulter du consentement libre et volontaire des personnes salariées qui ont droit aux pourboires. L'employeur ne peut pas l'imposer aux personnes salariées ni intervenir dans son établissement.

Les personnes salariées qui participent à une convention de partage des pourboires peuvent demander à l'employeur de gérer l'application de la convention et de répartir les pourboires entre tous les participants.

La personne salariée embauchée dans un établissement où existe déjà une convention de partage des pourboires est obligée d'y adhérer.

La CNESST ne peut pas réclamer de sommes pour une personne salariée qui s'est retirée d'une convention de partage. Elle n'est pas non plus habilitée à poursuivre une personne salariée qui ne remplit pas ses obligations à l'égard de ses collègues avec qui elle est liée par une convention de partage des pourboires.

Les frais associés à l'utilisation d'une carte de crédit

Un employeur ne peut pas exiger qu'une personne salariée au pourboire paye les frais associés à l'utilisation d'une carte de crédit.

La déclaration des pourboires

Dans le calcul des indemnités de présence, de jour férié, de fête nationale, de vacances, 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 des pourboires faite par la personne salariée, et elle la protège également contre les représailles que pourrait exercer un employeur à son égard en raison de l'exercice de ses droits.

En cours d'emploi : congés et absences

Jours fériés, chômés et payés

La majorité des personnes salariées au Québec a droit à un congé et à une indemnité pour chacun des jours fériés, chômés et payés, soit :

- le 1^{er} janvier (jour de l'An);
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
- le 1^{er} juillet – ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet (fête du Canada);
- le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail);
- le deuxième lundi d'octobre (Action de grâce);
- le 25 décembre (jour de Noël).

La personne salariée obligée de travailler lors de l'un de ces jours fériés a droit, en plus de son salaire de la journée travaillée, à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, au choix de l'employeur. Ce congé doit être pris dans les trois semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié.

La personne salariée en vacances lors de l'un de ces jours fériés ou celle pour qui ce jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail a droit à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, à une date convenue entre elle et l'employeur.

En plus des dates mentionnées précédemment, les congés suivants s'appliquent aux personnes salariées qui travaillent dans l'industrie du vêtement :

- le 2 janvier;
- le Vendredi saint et le lundi de Pâques.

Les exceptions

La norme sur les jours fériés ne s'applique pas à :

- la personne salariée qui s'est absentée du travail sans autorisation ou raison valable le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié. Dans ce cas, la personne salariée ne recevra pas d'indemnité pour ce jour férié et elle n'aura pas de congé compensatoire. Ce jour ouvrable est normalement consacré au travail par la personne salariée;
- la personne salariée visée par une convention collective ou un décret qui lui donne droit à au moins sept jours fériés, chômés et payés, en plus du congé de la fête nationale;
- la personne salariée non syndiquée qui reçoit un nombre de jours fériés, chômés et payés, en plus de la fête nationale, égal à celui prévu dans la convention collective ou le décret des employés syndiqués de l'entreprise où elle travaille.

L'indemnité et le congé compensatoire

L'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés ainsi que pour la fête nationale se calcule de la façon suivante :

1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, en excluant les heures supplémentaires.

Il faut savoir que ce sont les quatre semaines de paye complètes qui sont prises en compte avant de pouvoir déterminer les semaines qui servent au calcul.

Dans le cas d'une personne salariée au pourboire, le montant des pourboires déclarés ou attribués doit être pris en compte dans le calcul de l'indemnité.

Dans le cas d'une personne salariée payée en tout ou en partie à la commission, l'indemnité se calcule en utilisant la formule suivante :

1/60 du salaire gagné au cours des douze semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, en excluant les heures supplémentaires.

 **monCalcul**

UN OUTIL DE CALCUL EN LIGNE

La CNESST met à votre disposition monCalcul, un outil qui aide à établir les montants auxquels un salarié a droit. MonCalcul est accessible sur le site cnesst.gouv.qc.ca/normes.



Fête nationale

Au Québec, le 24 juin, jour de la fête nationale, est aussi un jour férié, chômé et payé. Lorsque le 24 juin est un dimanche, le congé est reporté au lundi 25 juin uniquement pour la personne salariée qui ne travaille habituellement pas le dimanche.

La seule condition pour bénéficier de ce congé est d'être en emploi le jour du congé.

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

Cependant, si la personne salariée doit travailler le 24 juin, son employeur a deux possibilités :

- Lui verser l'indemnité pour le jour férié en même temps que le salaire dû pour la journée;
- Lui donner un congé compensatoire payé le jour précédant ou suivant la fête nationale.

Si la personne salariée est en vacances, le congé du 24 juin doit être pris à une date convenue entre elle et l'employeur.

Si le 24 juin tombe un jour où la personne est habituellement en congé, l'employeur a également le choix de verser l'indemnité ou d'accorder un congé compensatoire le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin, selon l'horaire habituel de la personne salariée.

Vacances

Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de douze mois consécutifs. Appelée « année de référence³ », cette période s'étend du 1^{er} mai au 30 avril, sauf si l'employeur, un décret ou une entente fixe d'autres dates.

La durée des vacances est établie en fonction de la période de service continu⁴ de la personne salariée. Pour ce qui est du montant de l'indemnité, il varie selon le salaire gagné pendant l'année de référence en vigueur dans l'entreprise.

Service continu à la fin de l'année de référence ⁵	Durée des vacances	Indemnité
Moins d'un an	1 jour par mois complet de service continu, sans excéder 2 semaines	4 %
1 an à moins de 3 ans	2 semaines continues	4 %
3 ans et plus	3 semaines continues	6 %

Les exceptions

Certaines personnes salariées assujetties à la *Loi sur les normes du travail* sont exclues des dispositions relatives aux vacances.

Ce sont :

- l'étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme un organisme de loisirs;
- le titulaire de permis de courtier délivré en vertu de la *Loi sur le courtage immobilier* (chapitre C-73.2) entièrement rémunéré à la commission.

³ L'année de référence est la période de douze mois consécutifs au cours de laquelle la personne acquiert progressivement le droit aux vacances.

⁴ On entend par « service continu » la durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée 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. Le service continu comprend également la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permet de conclure à un non-renouvellement de contrat.

⁵ Des particularités s'appliquent aux travailleurs de certains secteurs de l'industrie du vêtement :

- 1 an à moins de 3 ans : 3 semaines, dont 2 semaines continues et une indemnité de 6 %;
- 3 ans et plus : 4 semaines, dont 3 semaines continues et une indemnité de 8 %.

Absences pour raisons familiales ou à titre de proche aidant

Les absences de courte durée

Le lien d'emploi d'une personne salariée est protégé si elle doit s'absenter, selon le cas, pour des événements liés à sa famille. La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence.



Mariage ou union civile	de la personne salariée	1 jour avec salaire
Mariage ou union civile	de l'enfant de la personne salariée, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de l'enfant de son conjoint	1 jour sans salaire
Naissance	de son enfant	5 jours d'absence, dont 2 payés La personne salariée doit prendre son congé dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile. Ce congé peut être fractionné en journées si la personne salariée le demande.
Adoption	d'un enfant	5 jours d'absence, dont 2 payés La personne salariée doit prendre son congé dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile. Ce congé peut être fractionné en journées si la personne salariée le demande.
Interruption de grossesse	à compter de la 20 ^e semaine de grossesse	5 jours d'absence, dont 2 payés La personne salariée doit prendre son congé dans les 15 jours suivant l'interruption de la grossesse. Ce congé peut être fractionné en journées si la personne salariée le demande.
Obligations	liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de l'enfant de la personne ou d'un enfant de son conjoint liées à l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux régi par le <i>Code des professions</i>	10 jours par année Ces congés peuvent être fractionnés en journées. La journée peut à son tour être fractionnée avec l'autorisation de l'employeur.
Décès ou funérailles	du conjoint de la personne salariée, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur	2 jour avec salaire et 3 jours sans salaire
Décès ou funérailles	du gendre ou de la bru de la personne salariée, de ses grands-parents*, d'un de ses petits-enfants, du père ou de la mère de son conjoint*, du frère ou de la sœur de son conjoint	1 jour sans salaire

Les absences de longue durée

Le lien d'emploi d'une personne salariée est protégé quand elle doit s'absenter du travail pour prendre soin d'un de ses proches.

Présence requise	auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux régi par le <i>Code des professions</i>	Maximum 16 semaines, sans salaire, sur une période de 12 mois 36 semaines sur une période de 12 mois si ce parent ou cette personne est un enfant mineur ou 104 semaines si son enfant mineur souffre d'une maladie grave, potentiellement mortelle Maximum 27 semaines si la personne qui requiert la présence de la personne salariée est atteinte d'une maladie potentiellement mortelle La personne salariée doit être au service de son employeur depuis 3 mois.
Disparition	de l'enfant mineur de la personne salariée	Maximum 104 semaines, sans salaire Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de ce délai, le retour au travail doit se faire au maximum 11 jours plus tard.
Présence requise de la part de la personne salariée	auprès de son enfant mineur qui a été blessé gravement à la suite d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités habituelles auprès de son enfant mineur s'il a été blessé gravement en tentant de procéder légalement à l'arrestation d'un contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui effectuait une arrestation auprès de son enfant mineur s'il a été blessé gravement alors qu'il prévenait ou tentait de prévenir, de façon légale, une infraction ou lorsqu'il a prêté assistance à un agent de la paix	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès	de l'enfant mineur	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès résultant d'un suicide	du conjoint, du père, de la mère ou de l'enfant majeur de la personne salariée	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès résultant d'un acte criminel	du conjoint ou de l'enfant majeur de la personne salariée	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès	de son enfant majeur ou de son conjoint alors qu'il tentait de procéder à l'arrestation d'un contrevenant ou prêtait assistance à un agent de la paix qui effectuait une arrestation	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès	de son enfant majeur ou de son conjoint alors qu'il prévenait ou tentait de prévenir, de façon légale, une infraction ou lorsqu'il a prêté assistance à un agent de la paix	Maximum 104 semaines, sans salaire

Dans le cas où l'absence est liée à un acte criminel, l'employeur doit pouvoir vérifier que la blessure corporelle grave ou le décès est le résultat d'un acte criminel ou que la personne disparue est en danger.

La personne salariée n'a pas droit à ces absences protégées s'il est démontré qu'elle ou la personne décédée (conjoint ou enfant majeur) a participé à l'acte criminel ou a contribué, par sa faute lourde, aux préjudices subis. Si c'est son enfant mineur qui décède en participant à un acte criminel, la personne salariée a droit aux congés.

Si la personne salariée continue pendant son congé à cotiser aux différents régimes d'assurance collective et de retraite, l'employeur doit le faire aussi.

La période d'absence et le retour au travail

La période d'absence débute au plus tôt le jour de l'événement et se termine au plus tard 104 semaines après. La personne salariée doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs qui l'obligent à s'absenter. Si, au cours de cette période d'absence, un nouvel événement survient concernant le même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.

L'employeur peut demander à la personne salariée, notamment en ce qui concerne la durée de l'absence ou son caractère répétitif, de lui fournir un document attestant ces motifs. Pendant son absence, si l'employeur est d'accord, la personne salariée peut retourner au travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Au retour de la personne salariée, l'employeur doit la réintégrer dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Si son poste a été aboli, la personne salariée conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail. Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à la personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Ce droit n'affecte pas la possibilité pour l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée si les conséquences, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

Enfin, lors d'un licenciement⁶ ou d'une mise à pied qui aurait inclus la personne salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les autres personnes salariées effectivement licenciées ou mises à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

Absences pour maladie, accident, violence conjugale ou à caractère sexuel, à la suite d'un acte criminel, ou pour don d'organes ou de tissus

Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire :

<ul style="list-style-type: none">• si elle est malade, victime d'un accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel ou si elle effectue un don d'organes ou de tissus	Jusqu'à 26 semaines par période de 12 mois
<ul style="list-style-type: none">• si elle subit de graves blessures à la suite d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel• si elle se blesse en tentant de procéder légalement à l'arrestation d'un contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui effectue une arrestation• si elle se blesse alors qu'elle prévient ou tente de prévenir, de façon légale, une infraction ou lorsqu'elle prête assistance à un agent de la paix	Jusqu'à 104 semaines ⁷ La période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou à l'expiration de la période de 26 semaines si la personne salariée était absente pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident. Elle se termine au plus tard 104 semaines après que l'acte criminel a été commis.

La personne salariée doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et de ses motifs. L'employeur peut lui demander un document d'attestation pour justifier la durée de l'absence ou son caractère répétitif.

Si la personne salariée continue pendant son congé à cotiser aux différents régimes d'assurance collective et de retraite, l'employeur doit aussi le faire.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, la personne salariée est couverte par le régime de santé et de sécurité du travail administré par la CNESST. Son emploi et son revenu sont protégés. Pour en savoir plus, consultez notre site Internet.

⁶ Le licenciement consiste à mettre définitivement fin à l'emploi d'une personne salariée en raison d'un changement économique ou technologique survenu dans l'entreprise, alors que la mise à pied consiste à interrompre temporairement l'emploi d'une personne salariée en raison d'un changement dans les besoins en main-d'œuvre de l'entreprise.

⁷ La personne salariée n'a pas droit à ces congés s'il est démontré qu'elle a participé à l'acte criminel et dans les cas où il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

Le retour au travail

Avec l'accord de l'employeur, la personne salariée peut retourner au travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant la période d'absence qui lui est accordée parce qu'elle a subi un préjudice corporel grave à la suite d'un acte criminel.

Au retour de la personne salariée, l'employeur doit la réintégrer dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Si son poste a été aboli, la personne salariée conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à la personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Ce droit n'affecte pas la possibilité pour l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée si les conséquences, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel 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 aurait inclus la personne salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les autres personnes salariées effectivement licenciées ou mises à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.



Deux journées d'absence rémunérées

Deux jours d'absences par année sont rémunérés quand une personne doit s'absenter du travail :

- pour remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe (absences de courte durée);
- à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé le nécessite (absence de courte durée);
- en cas de maladie;
- pour son don d'organes ou de tissus;
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel.

Conditions

- Pour bénéficier de cette rémunération, la personne salariée doit compter 3 mois de service continu;
- La loi prévoit un total de 2 journées d'absence rémunérées par année civile (1^{er} janvier au 31 décembre);
- Ces journées ne peuvent être reportées d'une année à l'autre et elles ne peuvent être monnayées.

Le calcul de la rémunération des journées d'absence se fait de la même manière que pour celui de l'indemnité pour les jours fériés, soit :

- 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires;
- 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé pour la personne rémunérée en tout ou en partie à la commission.

Congé de maternité

Au Québec, les salariées enceintes ont droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit semaines continues. Le congé parental peut s'ajouter au congé de maternité.

Le congé de maternité peut être réparti au gré des besoins ou des volontés de la salariée avant ou après la date prévue pour l'accouchement. L'employeur peut consentir à un congé de maternité plus long si la salariée le lui demande.

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue de l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit semaines après. Si le congé débute au moment de l'accouchement, la semaine de l'accouchement n'est pas incluse dans le calcul.

À partir de la sixième semaine avant l'accouchement, l'employeur peut exiger, par écrit, un certificat médical attestant que la salariée est apte au travail. Si la salariée ne fournit pas de certificat dans les huit jours, l'employeur peut, toujours par avis écrit, l'obliger à prendre son congé de maternité.

Après entente avec l'employeur, le congé peut être suspendu si l'enfant de la salariée est hospitalisé et qu'un retour au travail temporaire est possible.

Le congé peut aussi être prolongé si la santé de l'enfant ou de la mère le nécessite.

La salariée doit alors fournir un avis du médecin avant la fin du congé initial. Dans certains cas très précis, à la demande de la salariée, le congé peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée s'absente parce qu'elle-même ou un de ses proches est malade.

Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité par la suite.

Si la salariée continue à verser les cotisations aux différents régimes d'assurance collective et de retraite pendant son congé, l'employeur doit le faire aussi.

Les absences pendant la grossesse

Une salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, aussi souvent que nécessaire, pour des examens liés à sa grossesse. Elle doit en aviser son employeur le plus tôt possible.

Le congé de maternité spécial

La salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, quand il y a risque d'interruption de grossesse ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître occasionné par la grossesse. La salariée doit fournir un certificat médical attestant le danger et indiquant la durée du congé et la date prévue de l'accouchement. Dans un tel cas, le congé de maternité ordinaire commence quatre semaines avant la date prévue de l'accouchement.

L'interruption de grossesse

Quand il y a interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, le congé est d'une durée maximale de trois semaines, sauf si un certificat médical atteste le besoin de prolonger le congé.

Quand l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit semaines continues à compter de la semaine de l'événement. La salariée doit avertir son employeur le plus tôt possible et lui fournir un avis écrit indiquant la date prévue de retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical.

Les avis écrits de la salariée à l'employeur

La salariée doit fournir à son employeur, au moins trois semaines avant son départ, un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de maternité et celle de son retour au travail. Le délai peut être plus court si son état de santé l'oblige à partir plus rapidement. Elle doit alors fournir un certificat médical attestant les raisons qui l'obligent à quitter le travail.

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

En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à son employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant l'événement.

Le 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 avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Si son poste a été aboli, la salariée conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à la salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

La salariée peut revenir au travail avant la date mentionnée dans l'avis qu'elle a fourni à son employeur avant son départ. Elle doit lui faire parvenir, trois semaines avant, un nouvel avis indiquant la date de son retour. Si la salariée désire revenir au travail moins de deux semaines après son accouchement, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée ne revient pas au travail à la date prévue dans l'avis, l'employeur pourrait présumer qu'elle a démissionné de son emploi.

Les vacances

Une absence pour congé de maternité durant l'année de référence n'a pas pour effet de réduire la durée des vacances d'une salariée. La salariée a droit à une indemnité qui équivaut, selon la durée de son service continu, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné durant l'année de référence. Toutefois, le congé parental ne permet pas à la salariée de cumuler de paye de vacances.

Le 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 à ce sujet, communiquez avec la CNESST au 1 844 838-0808.

Le Régime québécois d'assurance parentale

Selon le Régime québécois d'assurance parentale, des prestations sont versées pour soutenir le revenu de la salariée qui s'absente du travail après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Pour en savoir plus, communiquez par téléphone avec un agent du Centre de service à la clientèle du ministère du Travail, 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 : rqap.gouv.qc.ca.

Congé de paternité

Le salarié a droit à un congé de cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé parental peut s'ajouter au congé de paternité.

Ce congé de paternité peut débuter au plus tôt la semaine de naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après. Le salarié doit avertir son employeur par écrit au moins trois semaines avant le début de son congé en indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

Le retour au travail

À la fin du congé de paternité, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si son poste a été aboli, le salarié conserve les mêmes droits et privilèges que ceux 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.

Si le salarié ne revient pas au travail à la date prévue dans l'avis, l'employeur peut présumer qu'il a démissionné de son emploi.

Les vacances

Une absence pour congé de paternité durant l'année de référence n'a pas pour effet de réduire la durée des vacances du salarié. Celui-ci a droit à une indemnité qui équivaut, selon la durée de son service continu, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné durant l'année de référence. Toutefois, le congé parental ne permet pas au salarié de cumuler de paye de vacances.

Le Régime québécois d'assurance parentale

Selon le Régime québécois d'assurance parentale, des prestations sont versées pour soutenir le revenu du salarié parce qu'il est un nouveau père. Pour en savoir plus, communiquez par téléphone avec un agent du Centre de service à la clientèle du ministère du Travail, 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 : rqap.gouv.qc.ca.



Congé parental

Chaque parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines. La personne qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé.

Le congé parental ne peut pas commencer avant la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, avant la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée. Il ne peut pas non plus débiter avant la semaine où la personne salariée quitte son travail pour aller chercher l'enfant à l'extérieur du Québec.

Le congé parental s'ajoute au congé de maternité de 18 semaines ou au congé de paternité de 5 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 peut donc se terminer au plus tard 70 semaines après la naissance ou, en cas d'adoption, 70 semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée. Ce congé ne peut pas être fractionné à moins d'entente avec l'employeur ou dans les cas spécifiés par la loi.

Si la personne salariée continue à verser ses cotisations aux différents régimes d'assurance collective et de retraite pendant son congé, l'employeur doit le faire aussi.

L'avis remis à l'employeur

Le congé parental doit être précédé d'un avis d'au moins trois semaines indiquant à l'employeur les dates de début et de fin du congé. Ce délai peut être moindre si la présence de la personne salariée est requise plus tôt auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou de la mère en raison de leur état de santé.

Le retour au travail

La personne salariée peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental si l'employeur y consent.

À la fin d'un congé parental, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Si son poste a été aboli, la personne salariée conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à la personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

La personne salariée peut revenir au travail avant la date mentionnée dans l'avis qu'elle a fourni à son employeur avant son départ. Elle doit faire parvenir à son employeur, trois semaines avant, un nouvel avis écrit indiquant la date de son retour.

Si la personne salariée ne revient pas au travail à la date prévue dans l'avis, l'employeur peut présumer qu'elle a démissionné de son emploi.

Les vacances

Contrairement au congé de maternité et au congé de paternité, le congé parental a un effet sur le calcul des vacances.

En fin d'emploi

Indemnité de vacances à payer

À la fin du contrat de travail, l'employeur doit payer à la personne salariée l'indemnité pour les vacances qu'elle n'a pas prises, ainsi qu'une indemnité équivalant à 4 à 6 % (selon la durée du service continu) du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours.

Avis de cessation d'emploi

Un employeur doit donner à la personne salariée un avis écrit de cessation d'emploi avant de mettre fin à son contrat de travail ou de la mettre à pied pour une période de plus de six mois. À la fin d'un contrat à durée déterminée ou si la personne salariée a terminé la tâche pour laquelle elle avait été engagée, l'employeur n'est pas tenu de lui donner cet avis.

Les délais pour remettre l'avis à la personne salariée varient selon la durée de son service continu.

Durée de service continu	Délai entre l'avis et le départ
3 mois à moins d'un an	1 semaine
1 an à moins de 5 ans	2 semaines
5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

Les exceptions

Certaines personnes salariées sont exclues de l'application des dispositions relatives à l'avis de cessation d'emploi et à l'avis de mise à pied pour six mois ou plus. Ce sont :

- les personnes salariées qui n'ont pas trois mois de service continu ;
- les personnes salariées qui ont commis une faute grave ;
- les personnes salariées licenciées ou mises à pied en raison d'un cas de force majeure (ex. : incendie) ;
- les personnes salariées dont le contrat à durée déterminée se termine ;
- les personnes salariées qui ont terminé la tâche précise pour laquelle elles avaient été engagées.

L'indemnité

Si l'employeur ne remet pas l'avis de cessation d'emploi à la personne salariée dans les délais prévus ou s'il le fait dans des délais insuffisants, il devra lui verser une indemnité compensatrice. Cette indemnité devra égaler le salaire que la personne salariée aurait normalement gagné entre la date à laquelle l'avis aurait dû lui être envoyé et la fin de son emploi. Elle ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires.



Les dispositions particulières

L'indemnité de la personne salariée payée en tout ou en partie à la commission correspond à la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paye des trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied pour plus de six mois.

L'avis de cessation d'emploi est nul et sans valeur s'il est donné à une personne salariée pendant sa mise à pied, sauf dans le cas d'un emploi saisonnier dont la durée n'excède habituellement pas six mois par année.

De façon générale, la personne salariée qui a un droit de rappel pour plus de six mois en vertu d'une convention collective et qui a été mise à pied pour six mois ou plus peut exiger son indemnité si elle n'a pas reçu d'avis de mise à pied :

- à l'expiration de son droit de rappel si elle n'a pas été rappelée au travail;
- un an après la mise à pied.

Le délai de congé raisonnable selon le *Code civil*

Une personne salariée qui croit avoir droit à un délai de congé raisonnable ou à une indemnité compensatrice selon le *Code civil* peut en faire la demande à son employeur. Ce recours peut être exercé personnellement par la personne salariée ou, à ses frais, avec l'aide de l'avocat de son choix.

La personne salariée est aussi tenue de donner un avis à son employeur dans un délai raisonnable avant de quitter son emploi.

Licenciement collectif

Il y a licenciement collectif quand un employeur met fin à l'emploi de dix personnes salariées ou plus d'un même établissement sur une période de deux mois ou met à pied au moins dix personnes salariées d'un même établissement pour une durée de plus de six mois.

Plusieurs dispositions encadrent le licenciement collectif. Pour obtenir plus d'information, communiquez avec la CNESST ou consultez son site Web.

Faillite d'une entreprise

Quand une entreprise fait faillite, la CNESST a le pouvoir, à certaines conditions, de poursuivre les administrateurs. La personne salariée qui se croit lésée peut déposer une plainte afin de percevoir le salaire, les indemnités de vacances ou de jours fériés, les montants dus pour les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales ou toute autre somme qui pourrait lui être due par une entreprise qui a fait faillite.

Pour obtenir plus de d'information, communiquez avec la CNESST ou consultez son site Web.

Recours auprès de la CNESST

La Loi sur les normes du travail prévoit des recours pour les personnes salariées qui estiment que leurs droits n'ont pas été respectés.

L'exercice du recours se fait auprès de la CNESST, en ligne ou par téléphone au 1 844 838-0808.

Il est cependant suggéré, quand la situation le permet, de tenter de régler la mésentente avec l'employeur avant de déposer une plainte.

Changement injustifié au statut de la personne salariée

Un employeur ne peut pas modifier le statut d'une de ses personnes salariées pour qu'elle devienne entrepreneur non salarié ou travailleur autonome si aucun changement au mode d'exploitation de son entreprise ne l'exige.

Si de telles modifications se produisent sans être justifiées par des changements réels dans l'entreprise, ou si la personne salariée n'est pas d'accord avec son employeur sur les conséquences que les changements dans l'entreprise doivent avoir sur son statut, elle peut porter plainte par écrit à la CNESST.

Pour obtenir plus d'information, communiquez avec la CNESST ou consultez son site Web.

Plainte pécuniaire

La personne salariée peut porter plainte à la CNESST si elle croit que son employeur ne respecte pas ses droits en ce qui concerne notamment le paiement de son salaire, ses heures supplémentaires ou ses indemnités de vacances, de jours fériés et de cessation d'emploi.

La CNESST peut poursuivre l'employeur au nom de la personne salariée pour tenter de récupérer les sommes qui lui sont dues pour le travail qu'elle a réalisé.

La personne salariée a **un an** pour porter plainte à compter de la date de l'infraction, c'est-à-dire la date à laquelle l'employeur aurait dû la payer.

Plainte pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante

Le recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante est une mesure de protection de l'emploi semblable au grief dont bénéficient généralement les personnes salariées régies par une convention collective. Dans certaines situations, il prévoit la possibilité de réintégrer la personne salariée dans son travail.

La personne salariée qui a travaillé dans une même entreprise pendant deux ans et plus et qui croit avoir été congédiée sans cause juste et suffisante peut porter plainte à la CNESST. Le délai est fixé à **45 jours** après le congédiement. Toutefois, la norme ne s'applique pas à la personne salariée qui bénéficie d'un recours équivalent en vertu d'une autre loi ou d'une convention collective.



LA MÉDIATION : UN ATOUT PRÉCIEUX POUR LA RÉOLUTION DE CONFLITS

Lorsque la CNESST reçoit une plainte pour pratique interdite, pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante ou pour harcèlement psychologique ou sexuel, un service de médiation est offert pour aider l'employeur et la personne salariée à trouver des solutions satisfaisantes à leur mésentente. Pour en savoir plus sur ce service, consultez le site à cnesst.gouv.qc.ca/normes.



Plainte pour pratique interdite

La *Loi sur les normes du travail* interdit certaines pratiques. Par exemple, une personne salariée ne peut être sanctionnée parce qu'elle a exercé un droit prévu par la loi, parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a atteint ou dépassé l'âge de la retraite prévu par le régime de retraite. Toute sanction en vue de contourner la loi ou parce qu'une personne a fourni des renseignements à la CNESST est également interdite.

La sanction peut être, par exemple, un congédiement, une suspension, un déplacement, des mesures discriminatoires ou des représailles. Pour connaître les différentes pratiques interdites, consultez le site de la CNESST.

Le délai pour porter plainte auprès de la CNESST est de 45 jours à compter de la sanction. Pour la personne qu'on oblige à prendre sa retraite ou qui est sanctionnée parce qu'elle refuse de prendre sa retraite, le délai est de 90 jours.

Plainte pour harcèlement psychologique

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

Il doit notamment adopter et rendre disponible (diffuser et rendre accessible) pour ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant, entre autres, un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Le harcèlement psychologique ou sexuel est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui :

- sont hostiles ou non désirés;
- portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée;
- rendent le milieu de travail néfaste. La notion de harcèlement psychologique inclut le harcèlement sexuel et le harcèlement à caractère discriminatoire.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur la personne salariée.

À qui s'adresser

Peu importe le niveau hiérarchique de la personne salariée dans l'entreprise, elle peut faire valoir ses droits en cas de harcèlement psychologique. Toutefois, l'endroit désigné pour faire valoir ses droits varie selon qu'elle provient du secteur public ou privé, et qu'elle soit une personne salariée syndiquée ou non syndiquée.

Personne salariée non syndiquée assujettie à la *Loi sur les normes du travail*, y compris les cadres supérieurs

CNESST
1 844 838-0808
Service en ligne, plaintes en ligne
cnesst.gouv.qc.ca/normes

Personne salariée syndiquée

Syndicat dont la personne salariée fait partie

Personne salariée de la fonction publique non régie par une convention collective, y compris les membres et les dirigeants d'organismes

Commission de la fonction publique
418 643-1425
Ailleurs au Québec, sans frais : 1 800 432-0432

La personne salariée non syndiquée assujettie à la *Loi sur les normes du travail* doit déposer sa plainte auprès de la CNESST dans les **2 ans** de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique.



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