

GPE-760-18
Aspects légaux
En gestion des personnes

Présentation 2

La Loi sur les normes du travail

Hélène Montreuil

Contenu I

- **Conditions de travail supérieures**
- **Salaire minimum**
- **Horaire minimum**
- **Durée de la semaine de travail**
- **Refus de travailler en temps supplémentaire**
- **Jours fériés, chômés et payés**
- **Congés annuels payés**
- **Repos**
- **Absence**

Contenu II

- **Harcèlement psychologique**
- **Avis de cessation d'emploi**
- **Certificat de travail**
- **Retraite**
- **Travail d'un enfant**
- **Uniforme**
- **Réclamation de salaire**
- **Pratiques interdites**
- **Congédiement sans cause juste et suffisante**

La Loi sur les normes du travail

- **La *Loi sur les normes du travail* établit les conditions minimales de travail pour tous les salariés et tous les domestiques travaillant au Québec, incluant ceux qui travaillent pour le gouvernement du Québec ou ses organismes, mais à l'exclusion de ceux qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral.**
- Une partie des conditions minimales de travail sont dans le **Règlement sur les normes du travail.**
- **Un salarié est une personne qui travaille pour un employeur moyennant un salaire.**
- **La *Loi sur les normes du travail* est une loi d'ordre public et par conséquent, nul ne peut y déroger.**

Conditions de travail supérieures

➤ Rien n'interdit à un employeur d'offrir des conditions de travail supérieures aux normes du travail, tant dans un contrat individuel de travail que dans une convention collective ; il suffit que les parties s'entendent pour négocier des conditions plus avantageuses. Par exemple :

- Un salaire horaire de 20 \$
- Cinq semaines de vacances payées par année
- Vingt jours de congé pour cause de maladie
- Des repas à la cafétéria de l'employeur au prix de 0,50 \$
- Un appartement gratuit
- Une automobile
- Des vêtements

Le salaire minimum I au 1^{er} mai 2020

- **L'article 40 de la *Loi sur les normes du travail* et les articles 3 et 4 du *Règlement sur les normes du travail* fixent le salaire minimum.**
 - **3. Sous réserve de l'article 4 et sauf dans la mesure prévue à l'article 4.1, le salaire minimum payable à un salarié est de 13,10 \$ l'heure.**
 - **4. Le salaire minimum payable au salarié au pourboire est de 10,55 \$ l'heure.**
 - **4.1. Le salaire minimum payable au salarié affecté exclusivement, durant une période de paie, à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises ou de fraises est établi au rendement selon les règles suivantes:**
 - **1° pour le salarié affecté à la cueillette de framboises: un montant de 3,89 \$ du kilogramme;**
 - **2° pour le salarié affecté à la cueillette de fraises: un montant de 1,04 \$ du kilogramme.**
 - **Toutefois, le salarié ne peut, sur une base horaire et pour des motifs hors de son contrôle et liés à l'état des champs ou des fruits, gagner moins que le salaire minimum prévu à l'article 3.**

Le salaire minimum II

- **De plus, le législateur a prévu à l'article 6 du *Règlement sur les normes du travail* les montants que l'employeur peut demander à son employé pour la chambre et la pension.**
 - **6 R.N.T. Lorsque l'employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit lui fournir les repas ou l'hébergement, ou lorsqu'il veille à ce que lui soit fourni l'hébergement, il ne peut être exigé de ce salarié un montant supérieur à:**
 - **2,27 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 29,67 \$ par semaine**
 - **28,53 \$ par semaine pour une chambre**
 - **34,24 \$ par semaine pour un logement dont la chambre héberge 5 salariés ou plus**
 - **51,33 \$ par semaine pour un logement dont la chambre héberge 4 salariés ou moins**

Le salaire minimum de 2008 à 2020

➤ 1 ^{er} mai	Général	Pourboire
➤ 2008	8,50 \$	7,75 \$
➤ 2009	9,00 \$	8,00 \$
➤ 2010	9,50 \$	8,25 \$
➤ 2011	9,65 \$	8,35 \$
➤ 2012	9,90 \$	8,55 \$
➤ 2013	10,15 \$	8,75 \$
➤ 2014	10,35 \$	8,90 \$
➤ 2015	10,55 \$	9,05 \$
➤ 2016	10,75 \$	9,20 \$
➤ 2017	11,25 \$	9,45 \$
➤ 2018	12,00 \$	9,80 \$
➤ 2019	12,50 \$	10,05 \$
➤ 2020	13,10 \$	10,45 \$
➤ 2021		
➤ 2022		

Horaire minimum

➤ **Lorsqu'un employeur appelle un salarié pour travailler quelques heures, il doit lui payer un minimum de trois heures, tel que prévu à l'article 58 :**

- **58 L.N.T. Un salarié qui se présente au lieu de 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, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel [...].**
- **La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences du salarié dans une même journée et pour moins de trois heures à chaque présence, tel un brigadier scolaire ou un chauffeur d'autobus.**
- **Elle ne s'applique pas non plus lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois heures, tel un surveillant dans les écoles ou un placier.**

La durée de la semaine de travail

- La durée normale de la semaine de travail est de 40 heures.
- Ce chiffre de 40 heures n'a qu'un seul effet pratique : celui de déterminer à partir de quel moment l'employé est payé avec un taux de salaire majoré.
- En effet, tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche le salarié.

Refus de travailler en temps supplémentaire

- **D'autre part, le législateur a prévu un droit de refus de travailler en temps supplémentaire dans des cas très précis :**
- **59.0.1 L.N.T. Un salarié peut refuser de travailler :**
 - **Plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures.**
 - **Sous réserve de l'article 53, plus de 50 heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures de travail par semaine.**
 - **Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.**

Les jours fériés, chômés et payés

- En plus de son salaire régulier, le salarié a droit à un certain nombre de jours fériés, chômés et payés. Un jour férié, chômé et payé est une fête durant laquelle le salarié ne travaille pas tout en étant payé. Il existe sept jours fériés, chômés et payés dans la *Loi sur les normes du travail* :
 - Le 1er 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 1er juillet, ou si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet
 - Le premier lundi de septembre – Fête du travail
 - Le deuxième lundi d’octobre – Action de Grâces
 - Le 25 décembre – Jour de Noël
- À ces jours fériés, chômés et payés s’ajoute :
 - Le 24 juin, en vertu de la *Loi sur la fête nationale*

Les congés annuels payés

- **Un salarié acquiert une journée de congé pour chaque mois de service continu jusqu'à un maximum de deux semaines de congé par année.**
- **De plus, s'il en fait la demande, il a droit à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois semaines.**
- **Par la suite, le salarié a droit à deux semaines continues de congé pendant les trois premières années de service continu, puis à trois semaines continues de congé quand il atteint plus de trois ans de service continu.**

Les repos

- **Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures, c'est-à-dire un peu plus d'un jour sans travail par semaine.**
- **De plus, l'employeur doit accorder au salarié une période de 30 minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives pour lui permettre de manger.**

L'absence pour cause de maladie

- **Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel dont il a été la victime.**
- **Cette absence est sans salaire.**

L'absence pour raison familiale ou parentale

- **Les articles 79.7 à 81.17 de la Loi sur les normes du travail créent un certain nombre de congés pour raison familiale ou parentale.**
- **79.7 L.N.T. Un salarié peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).**
- **79.8 L.N.T. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.**

L'absence du salarié réserviste

- **81.17.1 L.N.T. Le salarié qui est aussi un réserviste des Forces canadiennes peut s'absenter du travail, sans salaire, pour l'un des motifs suivants :**
 - **1° S'il justifie de 12 mois de service continu, pour prendre part à une opération des Forces canadiennes à l'étranger, y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu, pour une période maximale de 18 mois;**
 - **2° Pour prendre part à une opération des Forces canadiennes au Canada visant à :**
 - **A) fournir de l'aide en cas de sinistre majeur, au sens de la Loi sur la sécurité civile (L.R.Q., c. S-2.3);**
 - **B) prêter assistance au pouvoir civil, sur demande du procureur général du Québec en application de la Loi sur la défense nationale (L.R.C. 1985, c. N-5);**
 - **C) intervenir dans toute autre situation d'urgence désignée par le gouvernement;**
 - **3° Pour prendre part à l'entraînement annuel pour la durée prévue par règlement ou, à défaut, pour une période d'au plus 15 jours;**
 - **4° Pour prendre part à toute autre opération des Forces canadiennes, dans les cas, aux conditions et pour la durée prévus par règlement. [...]**
- **Par cet article, l'État reconnaît l'importance de la contribution des forces de réserve au bien-être du pays et lève les obstacles qui pouvaient empêcher des personnes de s'enrôler dans les forces de réserve des Forces canadiennes.**

Le harcèlement psychologique I

- **L'État a décidé de s'attaquer au problème du harcèlement psychologique qui devient de plus en plus fréquent dans la société québécoise.**
 - **81.18 L.N.T. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.**
 - **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.**

Le harcèlement psychologique II

- **81.19 L.N.T. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.**
- **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 à 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 III

- **81.20 L.N.T. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.**
- **En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.**
- **Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.**
- **Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.**

Le harcèlement psychologique IV

- **123.6. Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.**
- **Avec le consentement du salarié, la Commission transmet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les deux organismes, notamment afin de prévenir que le délai de transmission de la plainte ne porte préjudice au salarié.**

Le harcèlement psychologique V

- **123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.**
- **123.8. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.**
- **Les articles 103 à 110 et 123.3 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.**

L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied

- **Selon l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail*, un employeur qui désire mettre fin au contrat d'un salarié ou le mettre à pied, pour une période de six mois ou plus, doit lui donner un avis écrit en respectant le délai prévu.**
- **Les règles relatives à l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied ne s'appliquent pas dans les trois cas suivants :**
 - **Au salarié lors de l'expiration d'un contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, par exemple l'engagement d'un employé surnuméraire pour trois mois ou l'engagement d'un employé pour la récolte**
 - **Au salarié qui a commis une faute grave, par exemple des voies de fait sur un contremaitre**
 - **Au salarié dont le contrat ou la mise à pied résulte d'un cas fortuit, par exemple la destruction de l'usine par un incendie**

Le certificat de travail

- À l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur.
- Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.
- Évidemment, si le certificat vante la qualité de votre travail, vous ne vous y opposerez certainement pas.

La retraite

- **L'article 84.1 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit qu'un salarié a le droit de demeurer au travail malgré le fait qu'il ait atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à partir duquel il serait mis à la retraite, conformément :**
- **À une disposition législative**
 - **Au régime de retraite auquel il participe**
 - **À la convention collective**
 - **À la sentence arbitrale qui tient lieu de convention collective**
 - **Au décret qui le régit**
 - **À la pratique en usage chez son employeur**

Le travail d'un enfant

- **L'État n'interdit pas à un enfant de travailler mais il encadre cette pratique pour favoriser la fréquentation scolaire et interdire l'abus ou l'exploitation d'un enfant. La limite d'âge est fixée à 14 ans minimum, sauf exception, et l'enfant ne doit pas travailler entre 23 h 00 et 6 h 00.**
- **Les principes de base se trouvent aux articles 84.2 à 84.7 de la *Loi sur les normes du travail*.**
- **84.2 L.N.T. Il est interdit à un employeur de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptible de compromettre son éducation.**

L'uniforme

- **Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.**
- **L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.**
- **L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement.**
- **En outre, l'employeur ne peut exiger d'un salarié l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.**

La réclamation de salaire

- **Lorsqu'un employeur fait défaut de payer à un salarié le salaire qui lui est dû, la Commission peut, pour le compte de ce salarié, réclamer de cet employeur le salaire impayé.**
- **Par exemple, si Constructel inc. n'a pas payé le salaire de Louise, elle n'a pas à poursuivre l'entreprise; elle peut s'adresser à la Commission des normes du travail qui exercera le recours en son nom.**
- **Ainsi, Louise n'aura pas à déboursier des frais de cour ou à tenter de franchir le labyrinthe de la machine judiciaire.**

Les pratiques interdites

- L'article 122 de la *Loi sur les normes du travail* interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :
- Si le salarié a exercé un droit qui résulte de la présente loi ou d'un règlement, telle une plainte déposée devant la commission pour réclamer un salaire impayé
 - Si le salarié a fourni des renseignements à la commission
 - Si le salaire du salarié est saisi
 - Si le salarié est un débiteur alimentaire assujéti à la *Loi facilitant le paiement des pensions alimentaire*
 - Si la salariée est enceinte
 - Si l'employeur veut contourner l'application de la présente loi ou d'un règlement
 - Si le salarié a refusé de faire des heures supplémentaires parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations
 - Si le salarié a fait une dénonciation d'un acte répréhensible au sens de la *Loi concernant la lutte contre la corruption* (L.R.Q., c. L-6.1) ou s'il a collaboré à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte

Le congédiement sans cause juste et suffisante I

- **124** Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

Le congédiement sans cause juste et suffisante II

- **Les motifs suivants ont été reconnus comme étant une cause juste et suffisante de congédiement :**
 - **Motifs d'ordre disciplinaire**
 - Retards et absences répétés
 - Incompétence
 - Négligence
 - Incapacité physique ou intellectuelle
 - Insubordination
 - Déloyauté
 - Faute dans l'exécution du travail
 - **Motifs d'ordre économique ou administratif**
 - Baisse des affaires
 - Réorganisation interne
 - Changements technologiques

Le congédiement administratif pour incompetence

- **Les cinq étapes pouvant mener à un congédiement administratif pour incompetence sont :**
 - **L'employé connaît précisément les politiques de l'entreprise et les attentes fixées par l'employeur à son égard.**
 - **L'employeur communique clairement ses lacunes à l'employé.**
 - **L'employeur fournit à l'employé le soutien nécessaire pour corriger ses lacunes.**
 - **L'employé bénéficie d'un délai raisonnable pour corriger la situation.**
 - **L'employé est avisé du risque de congédiement.**