

J'ai déposé une plainte à la Commission des normes du travail

Que se passe-t-il maintenant ?



LES NORMES DU TRAVAIL

Mieux les comprendre
pour mieux s'entendre



Vous avez déposé une ou plusieurs plaintes contre votre employeur pour l'un des motifs prévus par la Loi sur les normes du travail ?

Voici comment votre dossier est traité par la Commission des normes du travail et quelles démarches peuvent être entreprises, selon le type de plaintes déposées.

Suivi de ma

PLAINTÉ

p. 5

Vous avez déposé une plainte

PÉCUNIAIRE

p. 6

Vous avez déposé une plainte pour

PRATIQUE INTERDITE

p. 10

Vous avez déposé une plainte pour

**CONGÉDIEMENT FAIT SANS UNE
CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE**

p. 10

Vous avez déposé une plainte pour

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

p. 14

Suivi de ma PLAINTE

Inscrivez ici les renseignements qui vous seront fournis par la Commission des normes du travail au fur et à mesure du déroulement de votre dossier.

Nom de l'employeur :

Type de plaintes déposées :

1. Plainte pécuniaire
2. Plainte pour une pratique interdite
3. Plainte pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante
4. Plainte pour harcèlement psychologique

Numéro de dossier :

Nom de la personne-ressource :

Téléphone :

Service de médiation

Nom de la personne-ressource :

Téléphone :

Vous déménagez ?

N'oubliez pas de nous faire part de votre nouvelle adresse.



Vous avez déposé une plainte

PÉCUNIAIRE

Réception de la plainte

La Commission des normes du travail s'assure en premier lieu que la plainte peut être acceptée. Un de ses représentants vérifie :

- que vous êtes ou que vous étiez un salarié dans une entreprise de compétence provinciale ;
- que la norme en infraction s'applique à vous ;
- que vous avez porté plainte dans le délai requis.

À moins que vous n'y consentiez, la Commission ne peut dévoiler votre identité au cours du traitement de votre plainte. Elle s'assure toutefois qu'il est possible de la traiter sans mentionner votre nom.

Une plainte refusée

Si la plainte ne peut être acceptée, la Commission vous avise qu'elle met fin à son intervention. Elle vous en donne les raisons.

S'il y a lieu, vous êtes également informé que vous pouvez demander par écrit une révision de cette décision dans les 30 jours qui suivent. Cette demande doit être adressée au directeur général des affaires juridiques de la Commission des normes du travail. Vous devez alors mentionner le ou les points précis sur lesquels vous n'êtes pas d'accord.

Le directeur général doit rendre une décision dans les 30 jours de la réception de votre demande. Si le directeur général est d'avis que le traitement de votre plainte doit se poursuivre, il vous informe que la Commission y donnera suite dans les plus brefs délais.

Une plainte acceptée

Si la plainte est acceptée, le représentant de la Commission informe votre employeur de la nature de la plainte déposée. Il tente d'obtenir le montant qui vous serait dû.

Si aucun règlement n'intervient, la plainte est alors confiée à un inspecteur-enquêteur.

Traitement de la plainte

L'enquête

L'inspecteur-enquêteur vous demande, s'il y a lieu, les documents suivants :

1. Une copie du relevé d'emploi émis par l'employeur selon la Loi sur l'assurance-emploi
2. Les bulletins de paye
3. Votre carnet des heures travaillées
4. Une copie du contrat de travail
5. Des lettres de l'employeur
6. Le feuillet d'impôt (T-4 ou Relevé 1)
7. Tout autre document jugé utile à l'enquête

Au cours de son enquête, l'inspecteur-enquêteur tente de clarifier les faits et de recueillir des éléments nouveaux. Il obtient aussi la version des faits de l'employeur.

La fermeture du dossier

À la fin de l'enquête, si l'inspecteur-enquêteur considère qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la plainte, il vous avise par écrit de sa décision. Il vous en donne les raisons.

Vous êtes également informé que vous pouvez demander par écrit une révision de cette décision dans les 30 jours qui suivent. Cette demande doit être adressée au directeur général des affaires juridiques de la Commission des normes du travail. Vous devez alors lui soumettre les éléments que vous jugez importants et qui démontrent que la conclusion de l'enquête aurait dû être différente.

Le directeur général doit rendre une décision dans les 30 jours de la réception de votre demande. Si le directeur général est d'avis que l'enquête doit être reprise, il demandera la réouverture du dossier. Vous en serez informé.



La réclamation à l'employeur

Si l'inspecteur-enquêteur considère qu'il y a lieu de donner suite à la plainte, il établit une réclamation pour vous. À ce moment, une lettre de réclamation accompagnée d'une copie du détail de la réclamation est envoyée à l'employeur. Vous en recevez également une copie.

Si l'employeur paye le montant réclamé, la Commission met alors fin à son intervention.

Si l'employeur ne paye pas le montant réclamé dans un délai de dix jours, l'inspecteur-enquêteur achemine alors la plainte à l'un des avocats de la Direction générale des affaires juridiques de la Commission des normes du travail pour entreprendre les actions juridiques appropriées.

Il peut s'écouler, selon le cas, environ 90 jours entre la réception de la plainte et le transfert de votre dossier à la Direction générale des affaires juridiques, s'il y a lieu. La majorité des plaintes se règlent toutefois avant cette étape.

Transfert du dossier à un avocat

Dès que votre dossier est confié à un avocat de la Direction générale des affaires juridiques de la Commission des normes du travail, ce dernier communique avec vous sans tarder.

Il vous fait part de ses coordonnées et vous transmet la brochure *Ma plainte est confiée à un avocat*, que se passe-t-il maintenant ? Cette brochure vous donne un aperçu des démarches qui peuvent être entreprises, selon le type de plaintes déposées. D'ici là, vous pouvez la consulter dans le site Internet de la Commission, à la section publications du centre de documentation.

L'avocat procède ensuite à l'analyse de votre dossier et effectue les démarches qu'il juge nécessaires. Selon les démarches entreprises, votre présence à la cour pourrait être requise.

Il peut s'écouler, selon le cas, environ 180 jours entre l'envoi de l'action en justice à votre employeur et l'inscription pour obtenir une date d'audience à la cour.

Le jugement est généralement rendu dans les semaines qui suivent. Le juge peut accueillir ou rejeter votre plainte. Votre avocat vous avise des résultats obtenus.



Vous avez déposé une plainte pour

- PRATIQUE INTERDITE
- CONGÉDIEMENT FAIT SANS UNE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

Réception de la plainte

La Commission des normes du travail s'assure en premier lieu que la plainte peut être acceptée. Un de ses représentants communique avec vous.

Dans le cas d'une plainte pour une pratique interdite, il vérifie :

1. que vous êtes salarié dans une entreprise de compétence provinciale ;
2. que le motif pour lequel vous portez plainte est bien prévu par la loi, et que vous avez reçu une sanction ;
3. qu'il y a un lien entre l'événement survenu et la sanction subie ;
4. que vous avez travaillé pour l'entreprise pendant au moins trois mois, si la sanction subie résulte d'une absence pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissu, d'accident ou d'acte criminel ;
5. que vous avez porté plainte dans le délai requis.

Dans le cas d'une plainte pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante, il vérifie :

1. que vous êtes salarié dans une entreprise de compétence provinciale ;
2. que vous avez travaillé pour le même employeur pendant au moins deux ans ;
3. que vous ne bénéficiez pas d'un recours équivalent selon une autre loi ou une convention collective ;
4. que vous avez été congédié ;
5. que vous avez déposé votre plainte dans les 45 jours suivant votre congédiement.

Une plainte refusée

Si la plainte ne peut être acceptée, la Commission vous avise qu'elle met fin à son intervention. Elle vous en donne les raisons.

S'il y a lieu, vous êtes également informé que vous pouvez demander par écrit une révision de cette décision dans les 30 jours qui suivent. Cette demande doit être adressée au directeur général des affaires juridiques de la Commission des normes du travail. Vous devez alors mentionner le ou les points précis sur lesquels vous n'êtes pas d'accord.

Le directeur général doit rendre une décision dans les 30 jours de la réception de votre demande. Si le directeur général est d'avis que le traitement de votre plainte doit se poursuivre, il vous informe que la Commission y donnera suite dans les plus brefs délais.

Une plainte acceptée

Si la plainte est acceptée, le représentant de la Commission informe votre employeur de la nature de la plainte déposée contre lui.

Le dossier est ensuite transmis au service de médiation.

Rencontre de médiation

Dès que votre dossier est confié à un médiateur, ce dernier communique avec vous et votre employeur pour vous proposer une rencontre de médiation.

Cette rencontre peut vous aider à trouver une solution à votre conflit. La médiation peut être refusée par vous ou par votre employeur.

La médiation peut aussi ne pas déboucher sur une entente. À ce moment, le dossier est transféré à un avocat de la Direction générale des affaires juridiques de la Commission des normes du travail, et la plainte est transmise à la Commission des relations du travail pour une audience.

Les médiateurs de la Commission des normes du travail sont soumis à des règles d'éthique, notamment en ce qui a trait à l'impartialité, à l'équité et à la confidentialité.

Il peut s'écouler, selon le cas, environ 90 jours entre la réception de la plainte et le transfert de votre dossier à la Direction générale des affaires juridiques, s'il y a lieu. La majorité des plaintes se règlent toutefois avant cette étape.



Transfert du dossier à un avocat

Dès que votre dossier est confié à un avocat de la Direction générale des affaires juridiques de la Commission des normes du travail, ce dernier communique avec vous sans tarder.

Il vous fait part de ses coordonnées et vous transmet la brochure Ma plainte est confiée à un avocat, que se passe-t-il maintenant ? Cette brochure vous donne un aperçu des démarches qui peuvent être entreprises, selon le type de plaintes déposées. D'ici là, vous pouvez la consulter dans le site Internet de la Commission, à la section publications du centre de documentation.

À cette étape, l'avocat doit attendre d'obtenir une date pour que votre cause soit entendue devant la Commission des relations du travail. Il vous expédiera tous les détails en temps opportun.

Audience devant la Commission des relations du travail

Une audience devant la Commission des relations du travail ressemble à ce qui se passe dans une cour de justice. Par exemple, vous êtes appelé à donner votre version des faits. L'employeur dispose des mêmes droits. Votre présence est obligatoire.

Il peut s'écouler, selon le cas, environ huit mois entre la réception du dossier par la Commission des relations du travail et l'audience.

La Commission des relations du travail peut accueillir ou rejeter votre plainte. Elle a un délai maximal de 90 jours suivant la dernière journée d'audience pour rendre sa décision.

La décision de la Commission des relations du travail

Si la Commission des relations du travail accueille votre plainte :

Dans le cas d'une pratique interdite, le commissaire peut :

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

Si vous êtes domestique, la Commission des relations du travail peut seulement ordonner à votre employeur de vous verser une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont vous a privé votre congédiement.

Dans le cas d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante, le commissaire peut :

1. ordonner à votre employeur de vous réintégrer dans l'emploi que vous occupiez avant votre congédiement ;
2. ordonner à votre employeur de vous payer les sommes perdues depuis votre congédiement ;
3. rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable.

Si vous êtes domestique, la Commission des relations du travail peut seulement ordonner à votre employeur de vous verser une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont vous a privé votre congédiement.

Vous avez déposé une plainte pour

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Réception de la plainte

La Commission des normes du travail s'assure en premier lieu que la plainte peut être acceptée. Un de ses représentants communique avec vous et vérifie :

- que vous êtes un salarié dans une entreprise de compétence provinciale ;
- que vous n'êtes pas déjà couvert par une convention collective ;
- que vous n'êtes pas un salarié non syndiqué nommé par la Loi sur la fonction publique ;
- que la plainte a été déposée dans les 90 jours suivant la date de la dernière conduite de harcèlement psychologique ;
- que les faits décrits ressemblent à une situation de harcèlement psychologique.

Une plainte refusée

Si la plainte ne peut être acceptée, la Commission vous avise qu'elle met fin à son intervention. Elle vous en donne les raisons.

S'il y a lieu, vous êtes également informé que vous pouvez demander par écrit une révision de cette décision dans les 30 jours qui suivent. Cette demande doit être adressée au directeur général des affaires juridiques de la Commission des normes du travail. Vous devez alors mentionner le ou les points précis sur lesquels vous n'êtes pas d'accord.

Le directeur général doit rendre une décision dans les 30 jours de la réception de votre demande. Si le directeur général est d'avis que le traitement de votre plainte doit se poursuivre, il vous informe que la Commission y donnera suite dans les plus brefs délais.

Même si la Commission des normes du travail juge qu'il n'y a pas lieu de donner suite à votre plainte, vous pouvez demander qu'elle soit transférée à la Commission des relations du travail. Cet organisme est chargé d'entendre votre cause et de rendre une décision dans votre dossier. Dans ce cas, vous ne pourrez pas bénéficier des services d'un avocat de la Commission des normes du travail. Vous aurez la possibilité d'agir seul ou de retenir les services d'un avocat de votre choix ou d'une autre personne. Votre présence est nécessaire. Votre absence entraînerait le rejet de votre plainte.

Une plainte acceptée

Si la plainte est acceptée, le représentant de la Commission informe votre employeur de la nature de la plainte déposée contre lui et de ses obligations pour prévenir et faire cesser le harcèlement psychologique.

Le dossier est ensuite transmis au service de médiation.

Rencontre de médiation

Dès que votre dossier est confié à un médiateur, ce dernier communique avec vous et votre employeur pour vous proposer une rencontre de médiation.

Cette rencontre peut vous aider à trouver une solution à votre conflit. La médiation peut être refusée par vous ou par votre employeur.

La médiation peut aussi ne pas déboucher sur une entente. À ce moment, la plainte est confiée à un enquêteur de la Commission des normes du travail.

Les médiateurs de la Commission des normes du travail sont soumis à des règles d'éthique, notamment en ce qui a trait à l'impartialité, à l'équité et à la confidentialité.



Traitement de la plainte

L'enquête

Au cours de son enquête, l'enquêteur obtient votre version des faits. Il recueille aussi la version des faits du ou des présumés harceleurs, de l'employeur et des témoins ainsi que tous les renseignements et documents pertinents à l'enquête.

Réalisée en toute confidentialité, l'enquête a pour but de déterminer si la Commission des normes du travail poursuivra le traitement de la plainte en la confiant à l'un de ses avocats. L'enquête ne vise pas à décider s'il s'agit ou non d'une situation de harcèlement psychologique. C'est seulement la Commission des relations du travail qui peut rendre cette décision.

Dans le cadre de son travail, l'enquêteur est attentif à déceler les possibilités d'une entente entre vous et l'employeur en vue d'un règlement respectant vos intérêts.

Si une entente intervient pendant l'enquête, la Commission ferme votre dossier. Dans le cas contraire, l'enquêteur poursuit son enquête.

Les enquêteurs de la Commission des normes du travail sont soumis à des règles, notamment en ce qui a trait à l'impartialité, à l'équité et à la confidentialité.

Les conclusions de l'enquête

À la fin de l'enquête, si l'enquêteur considère qu'il n'y a pas lieu de donner suite à la plainte, il vous avise par écrit de sa décision. Il vous en donne les raisons.

Vous êtes également informé que vous pouvez demander par écrit une révision de cette décision dans les 30 jours qui suivent. Cette demande doit être adressée au directeur général des affaires juridiques de la Commission des normes du travail. Vous devez alors lui soumettre les éléments que vous jugez importants et qui démontrent que la conclusion de l'enquête aurait dû être différente. Le directeur général doit rendre une décision dans les 30 jours de la réception de votre demande. Si le directeur général est d'avis que l'enquête doit être reprise, il demandera la réouverture du dossier. Vous en serez informé.

Même si la Commission des normes du travail juge qu'il n'y a pas lieu de donner suite à votre plainte, vous pouvez demander qu'elle soit transférée à la Commission des relations du travail. Cet organisme est chargé d'entendre votre cause et de rendre une décision dans votre dossier. Dans ce cas, vous ne pourrez bénéficier des services d'un avocat de la Commission des normes du travail. Vous aurez la possibilité d'agir seul ou de retenir les services d'un avocat de votre choix ou d'une autre personne. Votre présence est nécessaire. Votre absence entraînerait le rejet de votre plainte.

Si l'enquêteur considère qu'il y a lieu de donner suite à la plainte, il transfère le dossier à un avocat de la Direction générale des affaires juridiques de la Commission des normes du travail, et la plainte est transmise à la Commission des relations du travail pour une audience.

Il peut s'écouler, selon le cas, environ 120 jours entre la réception de la plainte et le transfert de votre dossier à la Direction générale des affaires juridiques, s'il y a lieu. La majorité des plaintes se règlent toutefois avant cette étape.

Transfert du dossier à un avocat

Dès que votre dossier est confié à un avocat de la Direction générale des affaires juridiques de la Commission des normes du travail, ce dernier communique avec vous sans tarder.

Il vous fait part de ses coordonnées et vous transmet la brochure Ma plainte est confiée à un avocat, que se passe-t-il maintenant ? Cette brochure vous donne un aperçu des démarches qui peuvent être entreprises, selon le type de plaintes déposées. D'ici là, vous pouvez la consulter dans le site Internet de la Commission, à la section publications du centre de documentation.

À cette étape, l'avocat doit attendre d'obtenir une date pour que votre cause soit entendue devant la Commission des relations du travail. Il vous expédiera tous les détails en temps opportun.



Audience devant la Commission des relations du travail

Une audience devant la Commission des relations du travail ressemble à ce qui se passe dans une cour de justice. Par exemple, vous êtes appelé à donner votre version des faits. L'employeur dispose des mêmes droits. Votre présence est obligatoire.

Il peut s'écouler, selon le cas, environ huit mois entre la réception du dossier par la Commission des relations du travail et l'audience.

La Commission des relations du travail peut accueillir ou rejeter votre plainte. Elle a un délai maximal de 90 jours suivant la dernière journée d'audience pour rendre sa décision.

La décision de la Commission des relations du travail

Si la Commission des relations du travail conclut que vous avez bel et bien été victime de harcèlement psychologique et que votre employeur a omis de respecter ses obligations, le commissaire pourra, notamment, ordonner à votre employeur de :

- vous réintégrer dans votre emploi ;
- vous payer une indemnité correspondant au salaire perdu, s'il y a lieu ;
- prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ;
- vous verser des dommages et intérêts punitifs et moraux ;
- vous verser une indemnité pour perte d'emploi, s'il y a lieu ;
- financer le soutien psychologique requis par vous pour une période raisonnable qu'il détermine ;
- modifier votre dossier disciplinaire.

SERVICE DES RENSEIGNEMENTS

514 873-7061

Région de Montréal

1 800 265-1414

Ailleurs au Québec, sans frais



www.cnt.gouv.qc.ca

Abonnez-vous en ligne à notre liste d'envoi.

English version available on request.

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

Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour seul but de faciliter la lecture du texte.

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

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011
ISBN 978-2-550-62264-2 (imprimé)
ISBN 978-2-550-62265-9 (en ligne)

© Commission des normes du travail, 2011

**Commission
des normes
du travail**

Québec 

C-0290 (11-08)

