

Le 20 janvier 2023



Objet : Demande d'accès du 20 décembre 2022
N/D : 226833DAJ

Maître,

La présente fait suite à votre demande du 20 décembre dernier, ainsi qu'aux conversations téléphoniques du 6 janvier et du 9 janvier dernier, avec la soussignée, lesquelles visaient à obtenir une copie des documents suivants :

- Des politiques écrites ;
- Des lignes directrices ;
- Des documents d'orientation ;
- Des guides de procédures ;
- Des manuels de formation ;
- Des copies d'échanges courriel internes pour les deux dernières années ;
- Des copies des procès-verbaux ;
- Tout autre document écrit concernant l'interprétation que fait la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail de l'article 6 du *Règlement sur les normes du travail*.

Vous trouverez ci-joints les documents repérés répondant à votre demande.

Toutefois, certaines informations ne peuvent vous être communiquées, car elles contiennent des renseignements personnels à caractère confidentiel, le tout, tel qu'il appert des articles 53 et 54 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1 (ci-après la « Loi sur l'accès »).

Également, certains documents et communications ne peuvent vous être communiqués puisqu'ils sont protégés par l'article 9 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12.

Nous devons vous informer que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Nous joignons une note explicative concernant l'exercice de ce recours.

Espérant le tout à votre satisfaction, veuillez agréer, Maître, nos salutations distinguées.

La substitut de la responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels,



Signature numérique
de Tamara Jean-Joseph
Date : 2023.01.20
08:58:08 -05'00'

Tamara Jean-Joseph, Avocate
Tamara.Jean-Joseph@cnesst.gouv.qc.ca
Tél. : 418 266-4900, poste [REDACTED]
Télec. : 418 528-7245

TJJ/jr

p. j.

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

QUÉBEC

Commission d'accès à l'information
Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9

Tél : (418) 528-7741
Télec : (418) 529-3102

MONTRÉAL

Commission d'accès à l'information
Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4

Tél : (514) 873-4196
Télec : (514) 844-6170

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation; si cette personne est mineure, le consentement peut également être donné par le titulaire de l'autorité parentale;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29.

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110.

L.R.Q., chapitre C-12

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

PARTIE I

LES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

CHAPITRE I

LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX

9. Chacun a droit au respect du secret professionnel.

Toute personne tenue par la loi au secret professionnel et tout prêtre ou autre ministre du culte ne peuvent, même en justice, divulguer les renseignements confidentiels qui leur ont été révélés en raison de leur état ou profession, à moins qu'ils n'y soient autorisés par celui qui leur a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi.

Le tribunal doit, d'office, assurer le respect du secret professionnel.

1975, c. 6, a. 9.

De : [Julie Héroux De Sève](#)
A : [Geneviève Trudel](#)
Cc : [Jocelyne Gagné](#)
Objet : Frais exigibles aux TET
Date : 21 mars 2022 11:18:00
Pièces jointes : [Frais de recrutement interdits-TET_2022-03-21.docx](#)
[image001.png](#)
[image002.png](#)

Bonjour Geneviève,

Lors de la rencontre avec le Cabinet du 2 mars, il avait été question des frais pouvant ou non être exigés aux TET.

Tu trouveras, ci-joint, un bref document faisant état de la question.

Je demeure disponible. Bonne journée,



Julie HÉROUX DE SÈVE

Adjointe exécutive

Vice-présidence aux normes du travail

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

1600, av. D'Estimauville, 7e étage secteur 4

Québec (Québec) G1J 0H7

418 646-1262, [REDACTED]

cell. [REDACTED]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca





Échéance : 17 novembre, 12h

Contexte : La journaliste aurait obtenu comme information qu'une entreprise qui emploie des TET dans la région de Granby prélève 30 % (prévu au contrat de travail) du salaire brut pour couvrir les frais de logement, d'électricité, de câblodistribution et de location des électroménagers. Cela équivaldrait à environ 800 \$ brut par mois par travailleur, chaque logement abritant 3 travailleurs. La journaliste mentionne que les logements loués par l'employeur seraient modestes et que l'employeur enregistrerait ainsi un gain de plusieurs centaines de dollars par mois (entre 500 \$ et 600 \$ net).

Informations recherchées :

1. Est-ce une pratique légale au regard de la Loi sur les normes du travail?

L'article 92.12 de la Loi sur les normes du travail (LNT) prévoit qu'il est interdit à un employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire des frais liés à son recrutement autres que ceux qui sont autorisés par un programme gouvernemental canadien. Les paramètres du programme de recrutement doivent ainsi être analysés. Pour plus d'informations, consultez le site de [Emploi et Développement Social Canada](#).

Par ailleurs, l'article 49 LNT prévoit que l'employeur a le droit de faire des retenues sur le salaire s'il y est obligé 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 le même document.

Enfin, l'article 6 du Règlement sur les normes du travail prévoit que 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 soit fourni à la personne salariée. Dans ce cas, les montants qui peuvent être retenus par l'employeur sont fixés en fonction des caractéristiques du lieu d'hébergement (chambre, logement, commodités). Pour plus d'informations, consultez [le site de la CNESST](#).

L'évaluation de la conformité de l'application des normes du travail dans le contexte de la situation rapportée nécessite donc une analyse de l'ensemble des faits qui y sont liés afin de pouvoir répondre correctement à cette question.

2. Dans la négative, quels sont les recours possibles pour les travailleurs?

Les travailleurs qui considéreraient que les normes du travail ne sont pas respectées à leur égard peuvent [déposer une plainte auprès de la CNESST](#).

Dans le cas où les exigences liées au programme de recrutement ne seraient pas respectées, les travailleurs peuvent s'adresser à [Emploi et Développement Social Canada](#).

Par ailleurs, la CNESST est particulièrement sensible à la situation des travailleurs étrangers temporaires œuvrant au Québec. Entre autres, elle traite avec diligence et confidentialité les plaintes qu'elle reçoit en regard de situations de non-respect des normes du travail et toute dénonciation qui lui est soumise. De plus, elle réalise annuellement des activités de surveillance dans les milieux de travail, notamment auprès d'employeurs de travailleurs étrangers temporaires, à la suite d'une plainte ou d'une dénonciation ou encore, de sa propre initiative, afin de surveiller la mise en œuvre et l'application des normes du travail.

De : [Maude Gosselin](#)
A : [Antoine Leclerc-Loiselle](#)
Cc : [Nicolas Bégin](#); [Vincent Breton](#); [Yolaine Morency](#); [Julie Héroux De Sève](#)
Cci : [Catherine Bannon](#); [Sabrina Giguère](#); [Nathalie Roxborough](#)
Objet : RE: Pour validation - Demande média - VPNT - Prélèvement pour logement pour les TET - La Voix de l'Est
Date : 17 novembre 2021 11:50:00
Pièces jointes : [La Voix de l'Est 2021-11-17.docx](#)
[image001.png](#)

Bonjour Antoine,

Tu trouveras en pièce jointe la réponse proposée par la VPNT.

[REDACTED]. Pour toute question, je t'invite à communiquer avec ma collègue Julie, qui pourra faire le lien au besoin auprès des personnes concernées.

Merci et bonne journée !



Maude GOSSELIN

Adjointe exécutive

Vice-présidence aux normes du travail

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

1600, avenue D'Estimauville

Québec (Québec) G1J 0H7

418 646-1262, [REDACTED] (cellulaire : [REDACTED])

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

De : Antoine Leclerc-Loiselle <Antoine.Leclerc-Loiselle@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 16 novembre 2021 09:31

À : Maude Gosselin <maude.gosselin@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : Nicolas Bégin <nicolas.begin@cnesst.gouv.qc.ca>; Vincent Breton

<Vincent.Breton@cnesst.gouv.qc.ca>; Yolaine Morency <yolaine.morency@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : Pour validation - Demande média - VPNT - Prélèvement pour logement pour les TET - La Voix de l'Est

Bonjour Maude,

Nous avons reçu la demande ci-dessous.

Nous demeurons disponibles pour toute question.

Merci à l'avance!

Antoine

La Voix de L'Est

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Échéance : 17 novembre, 12h

Contexte : La journaliste aurait obtenu comme information qu'une entreprise qui emploie des TET dans la région de Granby prélève 30 % (prévu au contrat de travail) du salaire brut pour couvrir les frais de logement, d'électricité, de câblodistribution et de location des électroménagers. Cela équivaldrait à environ 800 \$ brut par mois par travailleur, chaque logement abritant 3 travailleurs. La journaliste mentionne que les logements loués par l'employeur seraient modestes et que l'employeur enregistrerait ainsi un gain de plusieurs centaines de dollars par mois (entre 500 \$ et

600 \$ net).

Informations recherchées :

1. Est-ce une pratique légale au regard de la Loi sur les normes du travail?
2. Dans la négative, quels sont les recours possibles pour les travailleurs?



Antoine LECLERC-LOISELLE

Conseiller en relations publiques

Direction générale des communications

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

1600, av. D'Estimauville, 4e étage secteur 6

Québec (Québec) G1J 0H7

418 266-4700, [REDACTED]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

De : [Julie Héroux De Sève](#)
A : [Juan-Manuel Diz-Grana](#)
Objet : RE: [Externe] TR: Description or definition of utility costs in the SAWP contract
Date : 19 avril 2022 10:52:00
Pièces jointes : [image010.png](#)
[image011.png](#)
[image012.png](#)
[image013.png](#)
[image014.jpg](#)
[image015.jpg](#)
[image016.jpg](#)
[image017.png](#)
[image018.jpg](#)
[image019.png](#)
[image020.jpg](#)

Bonjour Manuel,

C'est à ok pour la réponse à Denis Roy. Voir, par ailleurs, la correction en rouge de Mélanie.

Merci!



Julie HÉROUX DE SÈVE

Adjointe exécutive

Vice-présidence aux normes du travail

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

1600, av. D'Estimauville, 7e étage secteur 4

Québec (Québec) G1J 0H7

418 646-1262, [redacted]

cell. [redacted]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca



De : Juan-Manuel Diz-Grana <juan-manuel.diz-grana@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 13 avril 2022 19:54

À : Julie Héroux De Sève <julie.herouxdeseve@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : TR: [Externe] TR: Description or definition of utility costs in the SAWP contract

Allo Julie,

Voici la réponse que j'envverrais à Denis Roy.

Le règlement est clair comme de l'eau de roche, rien d'autre que ce qui est spécifié ne peut être

réclamé.

Bonjour Denis,

Dans l'état actuel de la Loi sur les normes du travail (LNT) et du Règlement sur les normes du travail, une déduction plus large comme celle suggérée pour les « utilités publiques » n'aurait aucun impact sur notre interprétation.

L'article 6 du Règlement, énumère de façon exhaustive, les montants pouvant être exigés et dans quel cas, soit :

- Repas;
- Chambre;
- Logement

Les deux derniers font l'objet d'une définition dans ce même article. À notre avis, il n'y a pas place à interprétation puisque la réglementation précise clairement qu'il est interdit formellement tout autre frais que ceux autorisés expressément.

Salutations!



Juan-Manuel DIZ-GRANA

Directeur

Direction de la prévention, des enquêtes et des permis

Vice-présidence aux normes du travail

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

500, boulevard René-Lévesque Ouest, 26e étage

Montréal (Québec) H2Z 2A5

514 873-4947, 

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca



De : [Catherine Bannon](#)
A : [Julie Héroux De Sève](#)
Cc : [Juan-Manuel Diz-Grana](#); [Nathalie Roxborough](#)
Objet : TR: [Externe] TR: Description or definition of utility costs in the SAWP contract
Date : 12 avril 2022 21:13:28
Pièces jointes : [image001.png](#)
[image002.jpg](#)
[image003.png](#)
[image004.jpg](#)
[image005.jpg](#)
[image006.jpg](#)
[image007.png](#)
[image008.jpg](#)
[image009.png](#)
[image010.png](#)
[image011.png](#)

Bonjour Julie,

Ci-bas tu verras un courriel qui a été acheminé à Manuel concernant le fameux 2,39\$.

L'UPA (et FERME) ont tenté d'avoir des explications auprès du gouvernement fédéral sur la définition de cette déduction. On comprend donc qu'elle peut viser plus large que les services publics.

Ceci ne change rien au fait que le règlement sur les normes du travail encadre de façon précise les déductions autorisées.

Fort à parier que ce courriel circulera mais ceci n'aura pas d'effet sur notre interprétation du règlement.

Manuel m'indique qu'il va faire le suivi auprès de l'UPA.



Catherine BANNON

Directrice

Service du conseil et de la gouvernance

Vice-présidence aux normes du travail

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

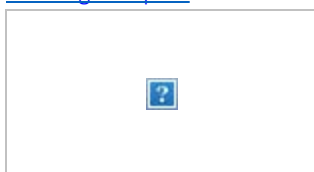
1600, av. D'Estimauville, 6e étage secteur 5

Québec (Québec) G1J 0H7

418-646-1262, [REDACTED] (cellulaire [REDACTED])

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca



De : Juan-Manuel Diz-Grana <juan-manuel.diz-grana@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 12 avril 2022 11:46

À : Catherine Bannon <catherine.bannon@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : TR: [Externe] TR: Description or definition of utility costs in the SAWP contract



Juan-Manuel DIZ-GRANA

Directeur

Direction de la prévention, des enquêtes et des permis

Vice-présidence aux normes du travail

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

500, boulevard René-Lévesque Ouest, 26e étage

Montréal (Québec) H2Z 2A5

514 873-4947, 

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca



Diane Côté

De: Nathalie Roxborough
Envoyé: 22 mars 2022 14:46
À: Catherine Bannon
Cc: Juan-Manuel Diz-Grana
Objet: RE: Question UPA

Bonjour,

Que pensez- vous de ceci ?

Bonjour Denis,
En suivi à ta question sur le montant de 2,39\$ par jour de travail qui peut être réclamé aux travailleurs étrangers agricoles recrutés en vertu du PTAS pour les frais de services publics dans certaines juridictions canadiennes, il y a deux raisons pour lesquelles la CNESST n’admet pas cette pratique au Québec.
La première provient des dispositions du Règlement sur les normes du travail. En effet, ce règlement établit qu’aucuns frais reliés à l’hébergement, autres que les montants prévus à l’art.6, ne peuvent être exigés d’un travailleur.
La deuxième raison est liée au fait que cette clause excluant notamment le Québec est intégrée au contrat de travail type du PTAS. La CNESST qui est responsable d’appliquer la Loi sur les normes du travail, notamment en ce qui concerne les retenues sur le salaire, ne peut donc permettre une retenue qui est exclue du contrat de travail.
Meilleures salutations,



Nathalie ROXBOURGH
Conseillère stratégique
Vice-présidence aux normes du travail
Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, av. D’Estimauville, 6e étage secteur 5
Québec (Québec) G1J 0H7

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca



De : Catherine Bannon <catherine.bannon@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 18 mars 2022 08:33
À : Nathalie Roxborough <nathalie.roxborough@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Juan-Manuel Diz-Grana <juan-manuel.diz-grana@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Question UPA

Bonjour Nathalie,

Manuel m’indique que Denis Roy souhaiterait avoir une réponse par courriel confirmant qu’en vertu du RNT, le frais de 2.39 \$ ne peut pas être déduit pour les TET.

Pourrais-tu préparer un projet que nous ferons valider avant que Manuel ne l’envoie.

Voir avec Manuel si plus de précisions étaient requises.

Merci!

Échéance : 21 mars.



Catherine BANNON

Directrice

Service du conseil et de la gouvernance

Vice-présidence aux normes du travail

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

1600, av. D'Estimauville, 6e étage secteur 5

Québec (Québec) G1J 0H7

418-646-1262, [REDACTED] (cellulaire [REDACTED])

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca



De : [Julie Héroux De Sève](#)
A : [Alexandre Paré](#)
Cc : [Maude Gosselin](#)
Objet : RE: Frais exigibles TET
Date : 19 avril 2022 10:50:00
Pièces jointes : [image001.png](#)
[image002.png](#)

Bonjour Alexandre,

Voici la réponse qui pourrait être transmise à l'UPA :

Dans certaines juridictions canadiennes, un montant de 2,39\$ par jour de travail, pour les frais de services publics, peut en effet être réclamé aux travailleurs étrangers temporaires agricoles recrutés dans le cadre du PTAS (issu d'une entente bilatérale entre le Canada et le Mexique ainsi qu'avec certains pays des Antilles).

Au Québec, les dispositions du Règlement sur les normes du travail ne permettent pas cette pratique. En effet, ce règlement établit qu'aucuns frais reliés à l'hébergement, autres que les montants prévus à l'art.6, ne peuvent être exigés d'un travailleur.

Un employeur qui réclamerait des frais pour services publics serait donc en infraction au regard de la Loi sur les normes du travail et de son Règlement.

La CNESST serait habilitée à traiter une plainte pécuniaire déposée par un travailleur et pourrait réclamer à l'employeur de rembourser ces montants. Dans le cadre d'une vérification, si elle détectait qu'un employeur exige ces frais, elle pourrait aussi émettre une réclamation.

Par ailleurs, toute infraction aux normes du travail ou à un de ses règlements est passible d'une sanction pénale. Un constat d'infraction pourrait donc théoriquement être émis.

Nous demeurons disponible au besoin. Bonne journée,



Julie HÉROUX DE SÈVE

Adjointe exécutive

Vice-présidence aux normes du travail

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

1600, av. D'Estimauville, 7e étage secteur 4

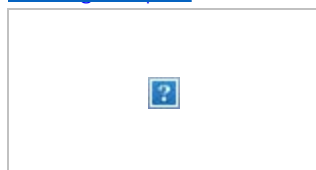
Québec (Québec) G1J 0H7

418 646-1262, [REDACTED]

cell. [REDACTED]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca



De : Alexandre Paré <alexandre.pare@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 13 avril 2022 13:16

À : Julie Héroux De Sève <julie.herouxdeseve@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : Maude Gosselin <maude.gosselin@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : TR: Frais exigibles TET

Bonjour Julie et Maude,

Relativement aux TET, le cabinet nous transmet une question de l'UPA relativement au 2,39\$ réclamés au travailleur. Ils veulent savoir si une entreprise qui réclame ce fameux 2,39\$ se trouve en infraction et s'expose à un constat d'infraction?

Nous avons déjà fourni les réponses en pièces jointes.

Merci,



M. Alexandre PARÉ

Conseiller stratégique

Bureau de la présidente-directrice générale

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

1600, av. D'Estimauville, 7e étage secteur 2

Québec (Québec) G1J 0H7



Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca



De : Maxime Boucher <maxime.boucher@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 12 avril 2022 17:21

À : Alexandre Paré <alexandre.pare@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : Frais exigibles TET

Salut Alexandre,

Ci-après, des précisions déjà envoyés (deux fois) au Cabinet sur les frais de recrutement interdits et une copie d'un courriel de M. Diz Granna envoyé à l'UPA.

L'UPA revient encore à la charge auprès du Cabinet.

Possible de voir avec les NT si une entreprise qui réclame ce fameux 2,39\$ se trouve en infraction et s'expose à un constat d'infraction ?



Maxime BOUCHER

Conseiller stratégique

Bureau de la présidente-directrice générale

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

1600, av. D'Estimauville, 7e étage secteur 2

Québec (Québec) G1J 0H7



Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca



De : Catherine Bannon <catherine.bannon@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 2 mars 2022 11:46

À : Fanny Marcoux <fanny.marcoux@mifi.gouv.qc.ca>; patrick.gauthier@mtess.gouv.qc.ca; Biron, Jean-François <jean-francois.biron@MTESS.GOUV.QC.CA>

Objet : Frais TET

Importance : Haute

***ATTENTION : Ce courriel provient d'un expéditeur externe à notre organisation.**

Si vous ne connaissez pas l'expéditeur du courriel, veuillez ne pas cliquer sur les hyperliens, ouvrir une pièce jointe ou transmettre des informations confidentielles.

Bonjour

Comme mentionné ce matin, nous avons été interpellé au sujet des frais pouvant être déduits par les employeurs de TET.

La question porte plus particulièrement sur un frais de 2,39\$ que des employeurs de certaines provinces peuvent déduire dans le PTAS (voir extrait plus bas). Or, les employeurs du Québec sont exclus. Vous comprendrez que la CNESST n’a aucun pouvoir sur ce frais outre de confirmer qu’il ne peut pas être déduit.

- Ce frais a-t-il déjà fait l’objet de discussions ?
- A-t-on les motifs de l’exclusion du Québec ?

Nous pourrions discuter de la stratégie pour renseigner nos autorités sur cette préoccupation.

En complément, il nous apparaît judicieux de préparer un document à très haut niveau qui vient détailler brièvement quels sont les frais entourant la venue des TET. Nous avons déjà commencer à préparer un tel document. J’aimerais toutefois que vous (MIFI) le validiez pour éviter les erreurs.

Une collaboration rapide serait évidemment appréciée!

Belle journée!

[Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada – 2022 - Canada.ca](#)

Le **travailleur** convient de ce qui suit :

5. L’**employeur** peut déduire du salaire du **travailleur** un montant qui tient compte des frais des ser associés à l’emploi du **travailleur** dans les provinces de l’Alberta, de la Saskatchewan*, du Manito Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de l’Île-du-Prince-Édouard. Le montant de la retenue canadiens par journée de travail. Ce montant est rajusté annuellement à compter du 1er janvier er l’augmentation de l’indice des prix à la consommation pour les mois de juin 2020 à juin 2021 dans permettant la déduction. Cette retenue ne s’applique que pour les journées de travail d’au moins La retenue faite en vertu de cette section ne doit s’appliquer qu’à la période de paie en cours.

 **Catherine BANNON**
Directrice
Service du conseil et de la gouvernance
Vice-présidence aux normes du travail
Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, av. D’Estimauville, 6e étage secteur 5
Québec (Québec) G1J 0H7
418-646-1262, (cellulaire)

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca



Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

CBC

Échéance : 22 juillet, 9 h

CONTEXTE : La journaliste mentionne : « Je prépare un reportage sur une compagnie qui emploie près de 40 travailleurs étrangers temporaires et qui charge près de 600\$ par mois pour leurs loyers. Je sais que vous ne pouvez pas commenter sur des circonstances en particulier, mais j'aimerais savoir dans quelles sortes de situations s'appliquent l'article 6 du [Règlement sur les normes du travail](#) ».

INFORMATIONS RECHERCHÉES :

1. Dans quelles situations est-ce que l'employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit lui fournir les repas ou l'hébergement ?

Il est important de souligner que l'application de l'article 6 du Règlement sur les normes du travail (RNT) dépend des conditions de travail de chaque travailleuse ou travailleur. Ainsi, chaque cas est analysé à la lumière des faits qui lui sont propres.

L'obligation de fournir les repas ou l'hébergement visée par l'article 6 du RNT s'applique notamment lorsque le lieu du travail est difficilement accessible et/ou les commodités dont la travailleuse ou le travailleur dispose pour s'y rendre sont insuffisantes (ex. une pourvoirie éloignée dans le bois et/ou difficile d'accès) ou encore, lorsqu'un programme gouvernemental prévoit une telle obligation (ex. [Programme des travailleurs étrangers temporaires](#) (PTET)).

Soulignons que les normes minimales prévues à l'article 6 du RNT s'appliquent également lorsque l'employeur veille à ce que l'hébergement soit fourni à la travailleuse ou au travailleur sans en avoir l'obligation.

2. Cette [publication d'Emploi et développement social Canada](#) dit qu'un employeur doit offrir aux travailleurs étrangers temporaires qu'il engage un logement abordable et charger un maximum de 30 % du revenu du travailleur. Qu'arrive-t-il si, au Québec, ce 30 % correspond à un montant supérieur à ceux désignés dans l'article 6 du *Règlement sur les normes du travail*?

Au Québec, ce sont les normes minimales prévues par le Règlement sur les normes du travail (RNT) qui s'appliquent. Un employeur ne peut donc exiger des montants supérieurs aux maximums déterminés à l'article 6 du RNT.

De : [Maude Gosselin](#)
A : [Antoine Leclerc-Loiselle](#)
Cc : [Vincent Breton](#); [Geneviève Trudel](#); [Alexandre Paré](#); [Julie Héroux De Sève](#)
Cci : [Sabrina Giguère](#); [Juan-Manuel Diz-Grana](#)
Objet : RE: Pour validation - Demande média - VPNT - Frais de logement TET - CBC
Date : 22 juillet 2022 08:53:00
Pièces jointes : [CBC_TET_2022-07-22.docx](#)
[image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)

Bonjour Antoine,

Tu trouveras en pièce jointe notre proposition. [REDACTED]

Nous croyons que la journaliste fait référence au dossier Plaisirs Gastronomiques, pour lequel Radio-Canada et CBC s'étaient intéressés en juin dernier. Nous sommes à mettre la fiche à jour. Nous vous la transmettrons dès que possible.

En espérant le tout conforme.

Merci et bonne journée !



Maude GOSSELIN
Adjointe exécutive

Vice-présidence aux normes du travail
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, av. D'Estimauville, 7e étage secteur 4
Québec (Québec) G1J 0H7
[REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



De : Antoine Leclerc-Loiselle <Antoine.Leclerc-Loiselle@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 21 juillet 2022 09:32

À : Maude Gosselin <maude.gosselin@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : Vincent Breton <Vincent.Breton@cnesst.gouv.qc.ca>; Geneviève Trudel <genevieve.trudel@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : Pour validation - Demande média - VPNT - Frais de logement TET - CBC

Bonjour Maude,

Nous avons reçu la demande média ci-dessous.

Nous demeurons disponibles pour toute question.

Merci à l'avance!

Antoine

CBC



Échéance : 22 juillet, 9h

CONTEXTE : La journaliste mentionne : « Je prépare un reportage sur une compagnie qui emploie près de 40 travailleurs étrangers temporaires et qui charge près de 600\$ par mois pour leurs loyers. Je sais que vous ne pouvez pas commenter sur des circonstances en particulier, mais j'aimerais savoir dans quelles sortes de situations s'appliquent l'article 6 du [Règlement sur les normes du travail](#) ».

INFORMATIONS RECHERCHÉES :

1. Dans quelles situations est-ce que l'employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit lui fournir les repas ou l'hébergement ?

Des frais de repas et d'hébergement peuvent être retenus sur le salaire des travailleuses et des travailleurs si leurs conditions de travail font en sorte que leur employeur doit leur fournir les repas et l'hébergement, ou veiller à ce que l'hébergement leur soit fourni.

Actuellement, le montant maximal qui peut être déduit est de :

- 2,37 \$ par repas, jusqu'à un maximum de 30,91 \$ par semaine
- 29,72 \$ par semaine pour une chambre
- 35,67 \$ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger 5 travailleurs ou plus
- 53,47 \$ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger 4 travailleurs ou moins

Pour déduire ces montants, l'employeur n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation écrite du travailleur.

Si le travailleur croit être victime d'une infraction à la LNT, il peut déposer une plainte à la CNESST contre cet employeur. Cette dernière analysera la situation à la lumière des faits qui lui sont propres et assurera le traitement diligent et approprié en vue du règlement du litige.

2. Cette [publication d'Emploi et développement social Canada](#) dit qu'un employeur doit offrir aux travailleurs étrangers temporaires qu'il engage un logement abordable et charger un

maximum de 30% du revenu du travailleur. Qu'arrive-t-il si, au Québec, ce 30% correspond à un montant supérieur à ceux désignés dans l'article 6 du *Règlement sur les normes du travail*?

Le projet de réponse ci-haut répond probablement aux deux questions, mais peut-on dire que les montants déduits doivent respecter les deux règlements?



Antoine LECLERC-LOISELLE

Conseiller en relations publiques

Direction générale des communications

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

1600, av. D'Estimauville, 4e étage secteur 6

Québec (Québec) G1J 0H7

418 266-4700, [REDACTED]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

Échéance : 1^{er} juin, 11h

Contexte : Le journaliste s'intéresse à une décision qui aurait été rendue la semaine dernière au TAT contre Plaisirs Gastronomiques à Sainte-Thérèse. L'entreprise qui emploie des TET aurait été reconnue coupable de faire payer des frais trop élevés pour la location de chambres dans des logements de type 5 ½. Chaque TET payait environ 645 \$ par mois alors que « la norme est de 51\$ par semaine ».

Informations recherchées :

1. La CNESST confirme-t-elle que la norme pour le montant alloué au logement est de 51\$ par semaine?

Des frais de repas et d'hébergement peuvent être retenus sur le salaire des travailleuses et des travailleurs si leurs conditions de travail font en sorte que leur employeur doit leur fournir les repas et l'hébergement, ou veiller à ce que l'hébergement leur soit fourni.

Actuellement, le montant maximal qui peut être déduit est de :

- 2,37 \$ par repas, jusqu'à un maximum de 30,91 \$ par semaine
- 29,72 \$ par semaine pour une chambre
- 35,67 \$ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger 5 travailleurs ou plus
- 53,47 \$ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger 4 travailleurs ou moins

Pour déduire ces montants, l'employeur n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation écrite du travailleur.

2. La CNESST est-elle en mesure de fournir des détails sur ce qui était reproché à l'employeur?

Les plaintes en matière de normes du travail ainsi que leur traitement sont confidentiels, et ce, tout au long du processus incluant leur dénouement. Il est primordial pour la CNESST de favoriser l'exercice des droits des personnes salariées et de protéger contre d'éventuelles représailles celles qui portent plainte.

À noter que les décisions rendues par le Tribunal administratif du travail sont publiques et peuvent être consultées sur [le site de la SOQUIJ](#).

De : [Maude Gosselin](#)
A : [Antoine Leclerc-Loiselle](#)
Cc : [Nicolas Bégin](#); [Vincent Breton](#); [Geneviève Trudel](#)
Cci : [Julie Héroux De Sève](#)
Objet : RE: Pour validation - Demande média - VPNT - Plaisirs gastronomiques - Radio-Canada
Date : 1 juin 2022 10:04:00
Pièces jointes : [Radio-Canada_2022-05-31.docx](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)

Bonjour Antoine,

Tu trouveras notre proposition en pièce jointe.

Merci pour ta proposition. Nous y avons apporté quelques ajouts.

Merci et bonne journée !



Maude GOSSELIN

Adjointe exécutive

Vice-présidence aux normes du travail

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

1600, avenue D'Estimauville

Québec (Québec) G1J 0H7

418 646-1262, [REDACTED] (cellulaire : [REDACTED])

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

De : Antoine Leclerc-Loiselle <Antoine.Leclerc-Loiselle@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 31 mai 2022 10:21

À : Maude Gosselin <maude.gosselin@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : Nicolas Bégin <nicolas.begin@cnesst.gouv.qc.ca>; Vincent Breton
<Vincent.Breton@cnesst.gouv.qc.ca>; Geneviève Trudel <genevieve.trudel@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : Pour validation - Demande média - VPNT - Plaisirs gastronomiques - Radio-Canada

Bonjour Maude,

Nous avons reçu la demande média ci-dessous.

Nous demeurons disponibles pour toute question.

Merci à l'avance!

Antoine

RADIO-CANADA

[REDACTED]

Échéance : 1^{er} juin, 11h

Contexte : Le journaliste s'intéresse à une décision qui aurait été rendue la semaine dernière au TAT contre Plaisirs Gastronomiques à Sainte-Thérèse. L'entreprise qui emploie des TET aurait été reconnue coupable de faire payer des frais trop élevés pour la location de chambres dans des logements de type 5 ½. Chaque TET payait environ 645 \$ par mois alors que « la norme est de 51\$ par semaine ».

Informations recherchées :

1. La CNESST confirme-t-elle que la norme pour le montant alloué au logement est de 51\$ par semaine?

Des frais de repas et d'hébergement peuvent être retenus sur le salaire des travailleuses et des travailleurs si leurs conditions de travail font en sorte que leur employeur doit leur fournir les repas et l'hébergement, ou veiller à ce que l'hébergement leur soit fourni.

Actuellement, pour un logement de type 5 ½ comportant 3 chambres, le montant maximal qui peut être déduit est de 53,47 \$ par semaine.

2. La CNESST est-elle en mesure de fournir des détails sur ce qui était reproché à l'employeur?

En réponse à votre demande, les plaintes en matière de normes du travail ainsi que leur traitement sont confidentiels, et ce, tout au long du processus incluant leur dénouement. Il est primordial pour la CNESST de favoriser l'exercice des droits des personnes salariées et de protéger contre d'éventuelles représailles celles qui portent plainte.



Antoine LECLERC-LOISELLE

Conseiller en relations publiques

Direction générale des communications

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

1600, av. D'Estimauville, 4e étage secteur 6

Québec (Québec) G1J 0H7

418 266-4700, [REDACTED]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

Le Pivot



Échéance : 20 décembre, 12h

Contexte : Sans que le journaliste ait voulu le confirmer, suivant notre échange, il est possible de déduire que les questions ci-dessous font référence au [redacted].

Informations recherchées :

1. Selon le journaliste, en plus des heures normales de travail (40 heures au contrat), la majorité des employés effectueraient des heures supplémentaires qui ne seraient toutefois pas rémunérées ou pas entièrement rémunérées. Lorsqu'un employé demeure disponible après ses heures normales de travail, quelles sont les obligations l'employeur en termes de rémunération?

La Loi sur les normes du travail (LNT) prévoit que lorsqu'un employé demeure disponible sur les lieux de son emploi et qu'il attend qu'on lui donne du travail même après ses heures normales de travail, celui-ci est réputé comme au travail et doit être rémunéré.

De plus, la LNT prévoit que les heures supplémentaires sont calculées sur la base d'une semaine normale de travail de 40 heures pour la majorité des travailleurs. Au-delà de 40 heures, un travailleur commence à faire des heures supplémentaires, lesquelles doivent être payées à taux et demi, soit une augmentation de 50 % du taux horaire habituel.

Ainsi, l'obligation de l'employeur est de rémunérer à taux et demi les heures travaillées au-delà de la 40^e heure par chaque employé dans une même semaine.

Enfin, la LNT prévoit certaines situations où un travailleur pourrait refuser de faire des heures supplémentaires. Pour en savoir plus, consultez [notre page Web](#) sur le sujet.

2. Selon le journaliste, plusieurs des employés sont hébergés sur place et des prélèvements sont effectués sur la paie afin de couvrir les frais d'hébergement et d'alimentation, pour un montant approximatif de 211 \$ par semaine. Une avocate en droit du travail aurait mentionné au journaliste que ce montant est supérieur à ce qui est légalement permis. En vertu de la LNT, y a-t-il un montant maximum ou un pourcentage maximum du salaire qu'un employeur peut exiger en frais d'hébergement et d'alimentation? Si oui, est-ce que dans certaines circonstances un employeur pourrait légalement exiger davantage?

En vertu du Règlement sur les normes du travail (RNT), des frais de repas et d'hébergement peuvent être retenus sur le salaire des travailleurs si leurs conditions de travail font en sorte que leur employeur doit leur fournir les repas et l'hébergement, ou veiller à ce que l'hébergement leur soit fourni. Actuellement, le montant maximal qui peut être déduit est de :

- 2,29 \$ par repas, jusqu'à un maximum de 29,89 \$ par semaine
- 28,74 \$ par semaine pour une chambre
- 34,50 \$ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger 5 travailleurs ou plus
- 51,71 \$ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger 4 travailleurs ou moins

Pour déduire ces montants, l'employeur n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation écrite du travailleur. En effet, un employeur peut soustraire un montant sur la paye des travailleuses et des travailleurs, mais seulement pour remplir une obligation fixée par :

- une loi (par exemple, les impôts)
- **un règlement (par exemple, la déduction des montants prévus pour la chambre et la pension)**
- une ordonnance d'un tribunal (par exemple, une pension alimentaire)
- une convention collective ou un décret
- un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire

3. En tenant compte des heures supplémentaires qui ne seraient pas rémunérées ou pas entièrement rémunérées et des frais liés à l'hébergement et à l'alimentation considérés comme élevés, certains employés gagneraient sous le salaire minimum. Selon l'avocate consultée, dans certaines situations, il serait légal de payer un employé sous le salaire minimum (ex : un OBNL à vocation communautaire comme un camp de vacances pourrait embaucher des étudiants sous le salaire minimum). Si cela est véridique, existe-t-il d'autres exceptions?

En plus des salariés qui ne sont pas assujettis à la LNT, l'article 2 du RNT établit les catégories de salariés qui sont spécifiquement exclus des dispositions de la Loi relative au salaire minimum. Ainsi, le salaire minimum ne s'applique pas aux salariés suivants:

- l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tels une colonie de vacances ou un organisme de loisirs;
- le stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi ;
- le stagiaire dans un cadre d'intégration professionnelle prévu à l'article 61 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale ;
- le salarié entièrement rémunéré à commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables.

De : [Maude Gosselin](#)
A : [Antoine Leclerc-Loiselle](#)
Cc : [Nicolas Bégin](#); [Vincent Breton](#); [Yolaine Morency](#)
Cci : [Julie Héroux De Sève](#); [Catherine Bannon](#); [Sabrina Giguère](#)
Objet : RE: Pour validation - Demande média - VPNT - Salaire minimum et heures supplémentaires - Le Pivot
Date : 20 décembre 2021 10:11:00
Pièces jointes : [Le Pivot_2021-12-20.docx](#)
[image003.png](#)
[image004.png](#)
[image005.png](#)

Bonjour Antoine,

Voici nos réponses.

Merci et bonne journée !



Maude GOSSELIN

Adjointe exécutive

Vice-présidence aux normes du travail

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

1600, avenue D'Estimauville

Québec (Québec) G1J 0H7

418 646-1262, [REDACTED] (cellulaire : [REDACTED])

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

De : Antoine Leclerc-Loiselle <Antoine.Leclerc-Loiselle@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 16 décembre 2021 10:05

À : Maude Gosselin <maude.gosselin@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : Nicolas Bégin <nicolas.begin@cnesst.gouv.qc.ca>; Vincent Breton

<Vincent.Breton@cnesst.gouv.qc.ca>; Yolaine Morency <yolaine.morency@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : Pour validation - Demande média - VPNT - Salaire minimum et heures supplémentaires - Le Pivot

Bonjour Maude,

Nous avons reçu la demande média ci-dessous.

Nous demeurons disponibles pour toute question.

Merci à l'avance!

Antoine

Le Pivot



Échéance : 20 décembre, 12h

Contexte : Sans que je journaliste ait voulu le confirmer, suivant notre échange, il est possible de déduire que les questions ci-dessous font référence au [REDACTED].

Informations recherchées :

1. Selon le journaliste, en plus des heures normales de travail (40 heures au contrat), la majorité des employés effectueraient des heures supplémentaires qui ne seraient toutefois pas rémunérées ou pas entièrement rémunérées. Lorsqu'un employé demeure disponible après ses heures normales de travail, quelles sont les obligations l'employeur en termes de

rémunération?

2. Selon le journaliste, plusieurs des employés sont hébergés sur place et des prélèvements sont effectués sur la paie afin de couvrir les frais d'hébergement et d'alimentation, pour un montant approximatif de 211 \$ par semaine. Une avocate en droit du travail aurait mentionné au journaliste que ce montant est supérieur à ce qui est légalement permis. En vertu de la LNT, y a-t-il un montant maximum ou un pourcentage maximum du salaire qu'un employeur peut exiger en frais d'hébergement et d'alimentation? Si oui, est-ce que dans certaines circonstances un employeur pourrait légalement exiger davantage?
3. En tenant compte des heures supplémentaires qui ne seraient pas rémunérées ou pas entièrement rémunérées et des frais liés à l'hébergement et à l'alimentation considérés comme élevés, certains employés gagneraient sous le salaire minimum. Selon l'avocate consultée, dans certaines situations, il serait légal de payer un employé sous le salaire minimum (ex : un OBNL à vocation communautaire comme un camp de vacances pourrait embaucher des étudiants sous le salaire minimum). Si cela est véridique, existe-t-il d'autres exceptions?



Antoine LECLERC-LOISELLE

Conseiller en relations publiques

Direction générale des communications

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

1600, av. D'Estimauville, 4e étage secteur 6

Québec (Québec) G1J 0H7

418 266-4700, [REDACTED]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca



De : [Julie Héroux De Sève](#)
A : [Alexandre Paré](#)
Cc : [Maude Gosselin](#)
Cci : [Catherine Bannon](#)
Objet : RE: Questions de Restaurants Canada sur les retenues d'hébergement
Date : 6 décembre 2022 08:41:00
Pièces jointes : [image001.png](#)
[image009.png](#)
[image010.jpg](#)
[image011.png](#)
[image012.png](#)
[image013.png](#)
[image014.png](#)
[image015.png](#)
[image016.png](#)

Bonjour Alexandre,

Voici la réponse que nous proposons :

Bonjour,

L'article 6 du Règlement sur les normes du travail établit le montant maximal qui peut être exigé d'un travailleur lorsque l'employeur, en raison des conditions de travail de la personne salariée, doit fournir l'hébergement ou lorsqu'il veille à ce que l'hébergement lui soit fourni.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) exige pour certains emplois que l'employeur fournisse ou veille à fournir un logement à ses travailleurs. C'est notamment le cas lorsque les travailleurs sont embauchés dans le cadre du volet agricole du PTET ou du volet des postes à bas salaire.

Lorsque cette exigence fait partie des conditions du programme, l'article 6 du Règlement sur les normes du travail s'applique.

Les orientations de la CNESST quant à l'application de cette règle n'ont pas changé. Toutefois, la CNESST a intensifié ses actions de prévention et de sensibilisation auprès des travailleurs étrangers temporaires et de leurs employeurs. Notamment, depuis mai 2022, elle contacte les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires pour leur offrir des activités d'aide-conseil personnalisées afin de les soutenir dans la compréhension et l'application de la Loi sur les normes du travail. La présence accrue des travailleurs étrangers temporaires dans le secteur de la restauration pourrait expliquer qu'il y ait eu plus de rappels à cet égard.

Cordialement,

Je demeure disponible au besoin. Bonne journée,



Julie HÉROUX DE SÈVE
Adjointe exécutive

Vice-présidence aux normes du travail

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7e étage secteur 4
Québec (Québec) G1J 0H7

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



De : Alexandre Paré <alexandre.pare@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 2 décembre 2022 13:27

À : Julie Héroux De Sève <julie.herouxdeseve@cnesst.gouv.qc.ca>; Maude Gosselin
<maude.gosselin@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : TR: Questions de Restaurants Canada sur les retenues d'hébergement

Bonjour,

Question de Restaurants Canada sur les frais d'hébergement pour les travailleurs étrangers temporaires.

Peut-on proposer une réponse lundi ?

Merci,



M. Alexandre PARÉ

Conseiller stratégique

Bureau de la présidente-directrice générale
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville, 7e étage secteur 2
Québec (Québec) G1J 0H7

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



Diane Côté

De: Daniela Radu
Envoyé: 20 octobre 2022 09:06
À: Nathalie Roxborough
Objet: RE: Question art.6 RNT et PTET

Oui, ça s’applique hors secteur agricole.



Mme Daniela RADU
Directrice - Service de la prévention
Direction de la prévention, des enquêtes et des permis
Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue de Bleury, 2e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 873-4947,

cnesst.gouv.qc.ca

La Cnesst, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



De : Nathalie Roxborough <nathalie.roxborough@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 19 octobre 2022 16:24
À : Daniela Radu <daniela.radu@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : Question art.6 RNT et PTET

Bonjour Daniela,

Je viens de parler avec un directeur du Conseil canadien du commerce de détail qui avait des interrogations sur notre application de l’art.6 RNT.

Est-ce que nous l’appliquons hors secteur agricole, par exemple dans le cas des postes à bas salaire ?

Sur le site de EDSC on lit pour ces travailleurs :

Hébergement

[Vous devez offrir au travailleur étranger temporaire que vous embauchez un logement convenable et abordable ou vous assurer qu'un tel logement est à la disposition de ce dernier.](#)

Aux fins du Programme des travailleurs étrangers temporaires, on se sert des définitions de la Société canadienne d'hypothèques et de logement pour déterminer le caractère convenable et abordable du logement :

- [logement convenable](#) : ne nécessite pas de réparations majeures, de l'avis des résidents. Par réparations majeures, on entend notamment les travaux visant à réparer la plomberie ou le câblage électrique, ou les travaux structurels visant à réparer les murs, le plancher ou le plafond;
- [logement abordable](#) : coûte moins de 30 % du revenu avant impôt du travailleur étranger temporaire. Les frais de logement comprennent le loyer (ou le paiement hypothécaire) et les coûts de l'électricité, du combustible, de l'approvisionnement en eau et des autres services municipaux;

[Nous pourrions exiger une preuve \(par exemple, les annonces dans les journaux\) que des logements abordables sont offerts.](#)

Il semblerait que des agents chez nous aient visité des franchisés et constaté des irrégularités au sujet des frais d’hébergement. Il va me revenir avec des précisions sur les avis reçus.

On pourra s’en parler.

Merci !

Nathalie



Nathalie ROXBOURGH

Conseillère stratégique

Vice-présidence aux normes du travail

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

1600, av. D'Estimauville, 6e étage secteur 5

Québec (Québec) G1J 0H7

418 656-1262, [redacted]

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022

De : [Catherine Bannon](#)
A : [Nathalie Roxborough](#)
Cc : [Juan-Manuel Diz-Grana](#); [Julie Héroux De Sève](#)
Objet : RE: Suivi-RE: Questionnement d'une association d'employeurs
Date : 19 octobre 2022 20:23:34
Pièces jointes : [image001.png](#)
[image002.png](#)
[image003.png](#)

Bonjour Nathalie!

Je te remercie du suivi et tes réponses sont parfaites. On sera attentif aux questionnements de ce secteur.

Laisse-nous savoir s'il y a des suites.



Catherine BANNON

Directrice du Service du conseil et de la gouvernance

Vice-présidence aux normes du travail

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

1600, avenue D'Estimauville

Québec (Québec) G1J 0H7



cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



De : Nathalie Roxborough <nathalie.roxborough@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 19 octobre 2022 16:40

À : Catherine Bannon <catherine.bannon@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : Suivi-RE: Questionnement d'une association d'employeurs

Bonjour Catherine,

Je viens de rencontrer le représentant du CCCD et j'ai fait un suivi avec Daniela pour qu'elle m'explique comment l'art.6 RNT s'applique hors secteur agricole, pour des postes de TET à bas salaire, s'il s'applique.

Le CCCD avait l'impression qu'on avait décidé d'intensifier nos action de surveillance quant aux frais d'hébergement et se demandait pourquoi nous avons choisi de le faire en ces temps inflationnistes,

d'autant plus que les frais maximum actuels qui peuvent être exigés pour l'hébergement ne seraient pas réalistes. À cet égard, je lui ai dit qu'il y avait une révision annuelle des montants, avec une indexation au coût de la vie. Pour le ciblage, je lui ai dit que nous n'avions pas particulièrement visé les frais d'hébergement, mais que nous étions plus présents auprès de employeurs de TET étant donné les orientations organisationnelles prises dans le contexte du rehaussement des seuils d'embauche.

Au moins deux employeurs (dont un qui serait en lice pour la certification « employeur de confiance ») auraient reçu la visite d'un représentant de la CNESST qui aurait laissé entendre qu'il y avait des irrégularités quant aux montants pour l'hébergement. J'ai tenté de savoir dans quel contexte (inspection, escouade, plainte), mais il n'avait pas l'information et va me revenir.

J'ai aussi expliqué qu'en ce qui concerne les TET nous nous référons aux conditions d'embauche du PTET pour voir si l'art.6 RNT s'appliquait.

Dossier à suivre !



Nathalie ROXBOURGH

Conseillère stratégique

Vice-présidence aux normes du travail

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

1600, av. D'Estimauville, 6e étage secteur 5

Québec (Québec) G1J 0H7

418 656-1262, [REDACTED]

cnesst.gouv.qc.ca

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022

De : Mathieu Brassard-Desjardins <mathieu.brassard-desjardins@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 13 octobre 2022 13:39

À : Catherine Bannon <catherine.bannon@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : Questionnement d'une association d'employeurs

Bonjour Mme Bannon,

Ma directrice, Laura Ispas, m'a référé à vous. Je travaille au Service de l'expertise en classification et mon équipe est responsable de faire évoluer la réglementation en matière de classification. Nous travaillons en étroite collaboration avec les associations d'employeurs concernés puisque les

changements règlementaires proposés doivent être adoptés par le conseil d'administration.

Nous sommes actuellement à mettre à jour la structure de classification dans le secteur du Commerce et nous avons commencé à rencontrer certaines associations du secteur. Le représentant de l'une de ces associations, le Conseil canadien du commerce de détail (CCCD), m'a contacté puisqu'il a certains questionnements sur les normes du travail et qu'il ne savait pas à qui s'adresser. M. Apraham Niziblian, directeur des relations gouvernementales et des affaires publiques (Québec) au CCCD, m'a expliqué que certains de ses membres avaient été confrontés à l'application de l'article 6 du Règlement sur les normes du travail, qui concerne les frais de repas et d'hébergement qui peuvent être retenus sur le salaire des travailleurs. Il m'a d'ailleurs référé à cette page de notre site internet :

[Frais de repas et d'hébergement | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/actualites/actualites/2019/04/2019-04-10-frais-de-repas-et-d-hebergement)

M. Niziblian m'expliquait que c'était dans le contexte de l'embauche de travailleurs étrangers temporaires et que ces membres auraient été « visités pas des agents de la CNESST ».

Bref, M. Niziblian aimerait en connaître davantage sur cet article du règlement. Comment est-il appliqué? Quel est l'esprit de cet article (le raisonnement « derrière »)? Pourquoi les montants sont-ils différents qu'ailleurs au Canada? Etc.

Je vous contacte donc pour savoir si nous pourrions référer M. Niziblian à quelqu'un de la VPNT.

Merci pour votre aide et n'hésitez pas à me contacter si vous avez besoin d'informations additionnelles.



Mathieu BRASSARD-DESJARDINS

**Conseiller expert et chef d'équipe du suivi et du développement de la structure de classification
Service de l'expertise en classification**

DGAEF - Direction de l'inscription et de la classification des employeurs
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, avenue D'Estimauville
Québec (Québec) G1J 0H7
418 266-4844, 

[cnesst.gouv.qc.ca](https://www.cnesst.gouv.qc.ca)

La CNESST, fière de recevoir un prestigieux Prix des Nations Unies pour la fonction publique 2022



Salut Nathalie,

J'ai consulté Manuel qui est au parfum des échanges avec le milieu et il partage ton opinion.

Nous proposerons donc une réponse purement LNT tout en aiguillant l'employeur à aller se documenter sur les Programmes fédéraux.

Pour ce qui est des tarifs qui seraient chargés par les E dans le contexte de la pandémie, il n'y a rien de nouveau à ce moment-ci.

L'employeur devra suivre le dossier si les règles et consignes évoluent dans les prochaines semaines.



Catherine BANNON

Directrice du service du conseil et de la gouvernance

Vice-présidence aux normes du travail

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

400, boulevard Jean-Lesage, Hall Est, 7e étage

Québec (Québec) G1K 8W1

(cellulaire :)

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

De : Juan-Manuel Diz-Grana <juan-manuel.diz-grana@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 3 février 2021 21:28

À : Catherine Bannon <catherine.bannon@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : RE: 21-053 : Article 6 RNT - Travailleurs étrangers temporaires

Allo Catherine,

J'ai pris connaissance des différentes réponses et effectivement, tel que suggéré par Nat, je ne m'aventurerais pas dans l'interprétation des règles fédérales.

De mémoire, le fédéral limite à 30\$ le montant par TET pour une chambre, alors que le Règlement sur les normes du travail permet jusqu'à 34,24\$, voir même 51,30\$ pour un logement de 4 TET ou moins.

La question revient année après année et elle ne cesse de mettre en lumière certaines incohérences de la double gestion du PTET au Québec.

Notre position a toujours été la même, nous appliquons la LNT (puisque'elle légifère en la matière) mais les employeurs devraient s'assurer de respecter toutes les lois qui gravitent autour du PTET, dans le but de maintenir leurs EIMT. Au final, c'est le fédéral qui va avoir le dernier mot en cas de non-respect. Même que je pense que le MIFI pourrait s'en mêler, en appliquant la règle la plus stricte. Si le fédéral prévoit une règle plus contraignante dans le cadre

du PTET, l'employeur a tout intérêt à s'y conformer. La LNT et ses règlements, demeurent le minimum.

De toute façon, je pense que l'UPA elle-même suggère le maximum de 30\$ du fédéral et ne mentionne pas le nôtre.



Juan-Manuel DIZ-GRANA

Directeur

Direction des permis et des enquêtes spécialisées

Vice-présidence aux normes du travail

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

500, boulevard René-Lévesque Ouest, 26e étage

Montréal (Québec) H2Z 2A5

514 873-4947, [redacted]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

De : Catherine Bannon <catherine.bannon@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 3 février 2021 20:23

À : Juan-Manuel Diz-Grana <juan-manuel.diz-grana@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : TR: 21-053 : Article 6 RNT - Travailleurs étrangers temporaires



Catherine BANNON

Directrice du service du conseil et de la gouvernance

Vice-présidence aux normes du travail

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

400, boulevard Jean-Lesage, Hall Est, 7e étage

Québec (Québec) G1K 8W1

[redacted] (cellulaire : [redacted])

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

De : Nathalie Roxborough <nathalie.roxborough@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 3 février 2021 16:38

À : Wendy Sévère <wendy.severe@cnesst.gouv.qc.ca>; François Labelle
<francois.labelle@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : Catherine Bannon <catherine.bannon@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : RE: 21-053 : Article 6 RNT - Travailleurs étrangers temporaires

Bonjour à vous deux ,

Les éléments de réponse de François me semblent exacts, mais je ne recommanderais pas qu'on s'avance dans l'interprétation des normes fédérales et dans les méandres de différents programmes qui ne relèvent pas de nous.

J'aurais tendance à référer aux organismes responsables.

Par ailleurs, je mets Catherine en cc parce que je veux valider avec elle si elle pense qu'il s'agit d'une question sensible, considérant les exigences pour la quarantaine des voyageurs et l'incertitude actuelle quant à l'imputabilité des frais afférents pour les TET. Donc @Catherine : est-tu à l'aise avec le positionnement proposé ?

Les éléments de réponse que je retiendrais sont les suivants :

- L'application des normes fédérales en matière d'hébergement des TET est indépendante de l'application de la Loi sur les normes du travail du Québec par la CNESST.
- Les seules retenues sur le salaire qui sont permises en vertu de la LNT sont celles résultant d'une obligation légale, réglementaire ou d'une ordonnance de la cour. À cet égard, l'art. 6 du RNT encadre le montant maximal qui peut être exigé lorsqu'un employeur est tenu de fournir le logement **en raison des conditions de travail** ou lorsqu'il veille à ce qu'il lui soit fourni.
- Par ailleurs, certains programmes fédéraux ou provinciaux peuvent avoir des exigences particulières quant aux conditions et aux frais d'hébergement. L'employeur devrait au préalable s'informer auprès des responsables du programme fédéral ou provincial selon le cas applicable.

Bref, je vous reviens !

Bonne fin de journée !



Nathalie ROXBURGH

Conseillère stratégique - normes du travail

Service du conseil et de la gouvernance

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

400, boulevard Jean-Lesage, Hall Est, 7e étage

Québec (Québec) G1K 8W1

418 525-2170, [redacted]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

De : Wendy Sévère <wendy.severe@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 3 février 2021 08:51

À : François Labelle <francois.labelle@cnesst.gouv.qc.ca>; Nathalie Roxborough <nathalie.roxborough@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : RE: 21-053 : Article 6 RNT - Travailleurs étrangers temporaires

Bonjour François,

J'ai pris connaissance de la question de l'employeur ainsi que de ton projet de réponse. Malheureusement, je ne suis pas en mesure de te valider car la question dépasse mes connaissances de la LNT. Par conséquent, je transmets ta question à Nathalie Roxborough qui pourra mieux te répondre.

[@Nathalie Roxborough](#) : Pourrais-tu stp prendre en charge cette question du soutien à la tâche?

Merci et bonne journée



Wendy SÉVÈRE

Économiste - normes du travail

Service du conseil et de la gouvernance

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

400, boulevard Jean-Lesage, Hall Est, 7e étage

Québec (Québec) G1K 8W1

418 525-1712, [REDACTED]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

De : François Labelle <francois.labelle@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 2 février 2021 08:57

À : Wendy Sévère <wendy.severe@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : Soutien à la tâche <soutienalatache@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : TR: 21-053 : Article 6 RNT - Travailleurs étrangers temporaires

Bonjour Wendy,

J'aurais besoin d'une validation de mon projet de réponse ci-bas, car il dépasse le champ d'application de la LNT. Merci.

Bonjour Sophie,

Au niveau du contrat type d'Immigration Québec (http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/Immigration-Quebec_A2700CF.pdf), la mention suivante est présente à la page 1 du modèle de contrat :

Tout employeur et tout employé sont tenus de respecter les obligations qui leur incombent en vertu des lois relatives au travail applicable au Québec. Certaines de ces obligations sont reprises dans le présent contrat. En cas de conflit entre les obligations prévues dans le présent contrat et les obligations prévues par la loi, ces dernières prévaudront.

Sur cette base la LNT et ses règlements prévalent, sans toutefois exclure que l'obligation contractuelle, une convention collective ou un décret puissent prévoir une condition de travail supérieure à celle prévue de la LNT.

À la page 4 du contrat type, sous description du logement, il est indiqué que ***l'employeur convient d'aider l'employé à se trouver un logement abordable et convenable***. On parle d'aider à trouver ou d'offrir un logement abordable et non d'une obligation de fournir l'hébergement. Cet élément est lié avec les orientations provenant du fédéral et concerne spécifiquement les TET dont le salaire est inférieur au salaire médian, soit inférieur à 23,08 \$ depuis mai 2020 pour la province du Québec (taux en vigueur : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen.html>)

Voici un extrait des exigences fédérales applicables précisant le taux de 30 % en lien avec la définition de la SCHL (source <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/salaire-moyen/bas/exigences.html>):

Hébergement

Vous devez offrir au travailleur étranger temporaire que vous embauchez un logement convenable et abordable ou vous assurer qu'un tel logement est à la disposition de ce dernier.

Aux fins du Programme des travailleurs étrangers temporaires, on se sert des définitions de la Société canadienne d'hypothèques et de logement pour déterminer le caractère convenable et abordable du logement :

- *Logement convenable : ne nécessite pas de réparations majeures, de l'avis des résidents. Par réparations majeures, on entend notamment les travaux visant à réparer la plomberie ou le câblage électrique, ou les travaux structurels visant à réparer les murs, le plancher ou le plafond.*
- *Logement abordable : coûte moins de 30 % du revenu avant impôt du travailleur étranger temporaire. Les frais de logement comprennent le loyer (ou le paiement hypothécaire) et les coûts de l'électricité, du combustible, de l'approvisionnement en eau et des autres services municipaux.*

Nous pourrions exiger une preuve (par exemple, les annonces dans les journaux) que des logements abordables sont offerts.

À titre d'exemples de logement convenable et abordable :

- Un salarié au taux de 23,07\$ sur une base de 40 heures semaine. Selon le plafond de 30 % du salaire hebdomadaire de 922,80 \$, le coût d'hébergement devrait représenter moins de 276,84\$ par semaine.
- Un salarié au taux de 13,10\$ sur une base de 40 heures semaine. Selon le plafond de 30 % du salaire hebdomadaire de 524 \$, le frais d'hébergement devrait représenter moins de 157,20\$ par semaine.
- Pour un salarié au taux de 25,00\$ de l'heure, ce dernier ne serait pas visé par le plafond de 30%, car son salaire serait supérieur au salaire médian de la province.

L'application de ce critère est indépendante de l'application de la Loi sur les normes du travail par la CNESST. Ce critère serait notamment pertinent en matière de salariés assujettis à la juridiction fédérale ou lorsque l'employeur décide d'uniquement aider le TET à trouver le logement abordable et convenable sans exiger de montants à cet effet au salarié.

Selon le contrat-type qui devra être signé et remis au MIFI, soit *l'employeur convient d'aider l'employé à se trouver un logement abordable et convenable* équivalent à moins de 30% du revenu brut, soit *l'employeur fournit ou veille à ce que soit fourni l'hébergement à l'employé* en s'assurant de respecter les articles 51 de la LNT et l'art. 6 RNT.

(<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/salaire-paye/paye/frais-repas-dhebergement>). Il n'est pas exclu qu'un travailleur étranger temporaire puisse également refuser l'hébergement fourni ou proposé par l'employeur et se trouve lui-même un logement.

Si le montant du logement est supérieur à ceux de l'article 6 et représente moins de 30 % du salaire brut. Est-ce que l'employeur au Québec est-il en droit de retenir ce montant de la paie du travailleur, même s'il dépasse ceux prévu à l'article 6 ? NON.

Soulignons qu'il existe une interdiction relative aux domestiques (art. 51.0.1 de la LNT) et que certains programmes fédéraux ou provinciaux peuvent avoir des exigences particulières. Par exemple le programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) demanderait que le logement soit fourni gratuitement. L'employeur devrait au préalable s'informer auprès des responsables du programme fédéral ou provincial selon le cas applicable.



François LABELLE

Analyste en surveillance et conseiller à la formation

Direction du soutien à la prestation de services

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

5, Complexe Desjardins, Tour Est, Basilaire 1 centre

Montréal (Québec) H5B 1H1

514 873-4947, poste [REDACTED]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

[cnesst.gouv.qc.ca](https://www.cnesst.gouv.qc.ca)

Ce message est confidentiel et est à l'usage exclusif du destinataire identifié ci-dessus. Toute autre personne est, par les présentes, avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer, d'en dévoiler le contenu ou de le reproduire. Si vous avez reçu cette communication par erreur, veuillez en informer l'expéditeur par courrier

électronique immédiatement et détruire l'original de ce message ainsi que toute copie.
Devez-vous vraiment imprimer ce courriel? Pensons à l'environnement.

De : Soutien à la tâche <soutienalatache@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 29 janvier 2021 13:47

À : François Labelle <francois.labelle@cnesst.gouv.qc.ca>; Sophie Baudeuf
<sophie.baudeuf@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : 21-053 : Article 6 RNT - Travailleurs étrangers temporaires

Bonjour François,

J'imagine que cette question même en provenance du CRC te revient

Bonne journée

Mélanie

De : Sophie Baudeuf <sophie.baudeuf@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 29 janvier 2021 12:40

À : Soutien à la tâche <soutienalatache@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : Support CENT <Support_CENT@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : Article 6 RNT - Travailleurs étrangers temporaires

Bonjour,

Nous avons reçu la demande suivante :

Demande de l'employeur :

En ce qui concerne l'hébergement des travailleurs étrangers temporaires qui viennent au Québec, il y a 2 règles dans les contrats de travail 'type' du ministère de l'immigration. Soit l'employeur fournit un logement abordable et convenable (pas plus de 30% du salaire brut) ou soit il applique l'article 6 du règlement sur les normes du travail de la CNESST. Ma question: si le montant du logement est supérieur à ceux de l'article 6 et représente moins de 30 % du salaire brut. Est-ce que l'employeur au Québec est-il en droit de retenir ce montant de la paie du travailleur ,même s'il dépasse ceux prévu à l'article 6 ?

Je n'ai pas trouvé référence de ce 30% du salaire brut mais plutôt ce document qui fait référence à l'article 6 RNT sur le site d'Immigration Québec :

http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/Immigration-Quebec_A2700CF.pdf

L'article 6 du RNT mentionne que l'employeur qui doit fournir les repas et/ou l'hébergement en raison des conditions de travail du salarié, chambre ou logement, **ne**

peut réclamer des montants supérieurs à ceux prévu au RNT. Ces montants sont révisés lorsque le taux général du salaire minimum augmente.

Serait-il conforme de s'en tenir à l'article 6 où il y a-t-il d'autres informations à transmettre au client?

Merci et bon vendredi!



Sophie BAUDEUF

Conseillère en assurance-qualité par intérim

Direction générale des relations clients

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

500, boulevard René-Lévesque Ouest

Montréal (Québec) H2Z 2A5

514 873-4947, [REDACTED]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca

De: Nathalie Roxborough
Envoyé: 22 mars 2021 14:07
À: François R Granger
Objet: RE: TET

En ce qui concerne les retenues sur le salaire, il n'y a pas de norme spécifiques aux TET. Les règles sont d'application générale.

- Art. 6 RNT : frais maximum déductibles pour l'employeur qui fournit le logement, selon les commodités offertes

Il y a aussi les dispositions suivantes de la LNT:

49. Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement 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.

L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

85. Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. Dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts ([chapitre I-3](#)), le salaire minimum se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4 et doit au moins être équivalent au salaire minimum qui ne vise pas une catégorie particulière de salariés.

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. Dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts, le salaire minimum se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4 et la somme d'argent exigée de ce salarié ne peut avoir pour effet qu'il reçoive moins que le salaire minimum qui ne vise pas une catégorie particulière de salariés.

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.

1979, c. 45, a. 85; 1990, c. 73, a. 37; 2002, c. 80, a. 50.



85.1. Lorsqu'un employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution du contrat, il doit les 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 de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

Un employeur ne peut exiger d'un salarié une somme d'argent pour payer des frais reliés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise.

2002, c. 80, a. 51.

De : François R Granger <francoisr.granger@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 22 mars 2021 13:28

À : Nathalie Roxborough <nathalie.roxborough@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : TR: TET

Bonjour Nathalie,

Est-ce que tu as les réponses pour la question ci-après ? Est-ce qu'il y a autre chose que l'article 6 du règlement sur les normes du travail pour les travailleurs étrangers temporaires ?

Merci.



François R GRANGER , ingénieur et agronome, DGE
Conseiller-expert en prévention-inspection

Direction générale de la gouvernance et du conseil stratégique en prévention
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
1199, rue De Bleury, 7e étage
Montréal (Québec) H3B 3J1
514 906-3010, [REDACTED]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Daniel Lemieux <daniel.lemieux@cnesst.gouv.qc.ca>

Envoyé : 22 mars 2021 13:18

À : François R Granger <francoisr.granger@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : TET

Salut François,

Petite question d'un inspecteur.

Pour les repas, E n'y a pas d'obligation de fournir les repas aux tet.

Si l'E fournis les repas, est qu'il y un prélèvements? Ou prix min ou Max

Merci

Téléchargez [Outlook pour iOS](#)

Diane Côté

De: Juan-Manuel Diz-Grana
Envoyé: 24 novembre 2021 13:19
À: Nathalie Roxborough; Catherine Bannon
Objet: RE: CNESST_20211124_053809.pdf

Je suis d’avis qu’il devrait y avoir une analyse.

Je trouve en effet étrange que des frais pour l’ameublement soient facturés au TET. De mémoire, je n’ai jamais rien vu de tel. Un logement comprend une chambre et la chambre doit comporter un strict minimum prévu au règlement. Pas certain que le consentement ait été libre et éclairé.



Juan-Manuel DIZ-GRANA
Directeur
Direction de la prévention, des enquêtes et des permis
Vice-présidence aux normes du travail
Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail
500, boulevard René-Lévesque Ouest, 26e étage
Montréal (Québec) H2Z 2A5
514 873-4947, [redacted]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Nathalie Roxborough <nathalie.roxborough@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 24 novembre 2021 12:00
À : Catherine Bannon <catherine.bannon@cnesst.gouv.qc.ca>; Juan-Manuel Diz-Grana <juan-manuel.diz-grana@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : TR: CNESST_20211124_053809.pdf

Petite précision que je laisserais le soin à Manuel de valider :

- Une analyse supplémentaire serait nécessaire pour déterminer si l’art.6 RNT pourrait s’appliquer étant donné que les conditions de travail font en sorte que l’employeur doit veiller à fournir le logement.

De : Nathalie Roxborough
Envoyé : 24 novembre 2021 11:46
À : Catherine Bannon <catherine.bannon@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Juan-Manuel Diz-Grana <juan-manuel.diz-grana@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : RE: CNESST_20211124_053809.pdf

Bonjour,
Voici ce que je propose :

D’après les informations données dans l’article, les travailleurs dont il est question auraient été embauchés dans le cadre du volet des emplois à bas salaire du PTET.

Selon le site Web de Services Canada, les exigences en matière d’hébergement pour ce type de travailleurs sont les suivantes :

Vous devez offrir au travailleur étranger temporaire que vous embauchez un logement convenable et abordable ou vous assurer qu'un tel logement est à la disposition de ce dernier.

Aux fins du Programme des travailleurs étrangers temporaires, on se sert des définitions de la Société canadienne d'hypothèques et de logement pour déterminer le caractère convenable et abordable du logement :

- *Logement convenable : ne nécessite pas de réparations majeures, de l'avis des résidents. Par réparations majeures, on entend notamment les travaux visant à réparer la plomberie ou le câblage électrique, ou les travaux structurels visant à réparer les murs, le plancher ou le plafond.*
- *Logement abordable : coûte moins de 30 % du revenu avant impôt du travailleur étranger temporaire. Les frais de logement comprennent le loyer (ou le paiement hypothécaire) et les coûts de l'électricité, du combustible, de l'approvisionnement en eau et des autres services municipaux.*

Des frais de logement correspondant à 30% du revenu avant impôt sont donc la norme acceptée par le programme (sous la responsabilité du gouvernement fédéral).

Ce qui est moins clair est la légitimité du prélèvement sur la paye, de même que les frais d’ameublement. En vertu de l’art. 49 LNT, le prélèvement devrait être autorisé par le travailleur :

49. Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement 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.

L’employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu’elle concerne une adhésion à un régime d’assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L’employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

C’est donc dire que si le prélèvement était prévu au contrat de travail signé par le travailleur, il n’y aurait pas d’enjeu quant à la légitimité, tant en ce qui concerne les frais de logement que les frais d’ameublement. On peut cependant se demander si le consentement était libre et éclairé.



Nathalie ROXBOURGH
Conseillère stratégique - normes du travail
Service du conseil et de la gouvernance
Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, ave D’Estimauville, 6e étage
Québec (Québec) G1J 0H7
418 525-2170, [redacted]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca

De : Catherine Bannon <catherine.bannon@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 24 novembre 2021 11:14
À : Nathalie Roxborough <nathalie.roxborough@cnesst.gouv.qc.ca>
Cc : Juan-Manuel Diz-Grana <juan-manuel.diz-grana@cnesst.gouv.qc.ca>
Objet : TR: CNESST_20211124_053809.pdf

Bonjour Nathalie,

Peux-tu nous proposer un projet de réponse.



Catherine BANNON
Directrice
Vice-présidence aux normes du travail
Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail
1600, av. D’Estimauville, 6e étage secteur 5
Québec (Québec) G1J 0H7
418-646-1262, [redacted]

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail
cnesst.gouv.qc.ca



De : Julie Héroux De Sève <julie.herouxdeseve@cnesst.gouv.qc.ca>
Envoyé : 24 novembre 2021 10:54

À : Juan-Manuel Diz-Grana <juan-manuel.diz-grana@cnesst.gouv.qc.ca>; Catherine Bannon
<catherine.bannon@cnesst.gouv.qc.ca>

Cc : Nathalie Roxbourgh <nathalie.roxbourgh@cnesst.gouv.qc.ca>; Maude Gosselin <maude.gosselin@cnesst.gouv.qc.ca>

Objet : CNESST_20211124_053809.pdf

Bonjour,

De façon préventive (et pour ma culture générale en matière de TET), est-ce que les frais de logement et autres dont il est question dans l'article « Des travailleurs étrangers désertent leur employeur » (p.15) vous apparaissent conformes? Est-ce normal de faire payer l'ameublement aux TET, afin qu'il leur appartiennent par la suite? Ça m'apparaît un peu bizarre : que vont-ils faire avec le mobilier quand ils vont retourner dans leur pays d'origine?

Si vous pouviez me revenir par courriel aujourd'hui, ce serait apprécié.

Un grand merci! Bonne journée,



Julie HÉROUX DE SÈVE

Adjointe exécutive

Vice-présidence aux normes du travail

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

1600, av. D'Estimauville, 7e étage secteur 4

Québec (Québec) G1J 0H7

418 646-1262, 

Votre porte d'entrée unique pour les services en matière de travail

cnesst.gouv.qc.ca



Travailleurs étrangers temporaires – Frais liés au recrutement

Interdictions

Le recrutement est un processus visant à trouver et à sélectionner des employés qualifiés¹. Ce processus peut générer des frais qui ne peuvent en aucun cas être réclamés aux travailleurs étrangers temporaires embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires², que ce soit par un employeur ou par une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires³. Les travailleurs étrangers temporaires visés par les exigences de la LNT et de son règlement sont ainsi ceux pour lesquels l’employeur doit produire une demande d’évaluation d’impact sur le marché du travail (EIMT), notamment :

- [Travailleurs dans un poste à haut salaire](#)
- [Travailleurs dans un poste à bas salaire](#)
- Travailleurs dans le cadre du [Programme des travailleurs agricoles saisonniers](#)
- Travailleurs dans le cadre du [volet agricole](#)

Parmi les frais liés au recrutement, on compte notamment les frais administratifs exigés par les autorités gouvernementales pour le traitement des demandes d’immigration temporaire ainsi que les frais de démarchage en vue de trouver et de sélectionner un travailleur.

Exemples de frais administratifs gouvernementaux <u>non recouvrables</u> (2022) • EDSC : frais de traitement de l’EIMT (\$1000 \$ par poste demandé), à l’exception des emplois agricoles⁴ • MIFI : droits exigibles pour l’évaluation des effets de l’offre d’emploi sur le marché du travail au Québec (210 \$ x nombre de travailleurs à l’exception des emplois agricoles⁵)
Exemples de frais de démarchage <u>non recouvrables</u> • Affichage de poste • Missions de recrutement • Entrevues de sélection Frais versés par un employeur à un tiers pour le recrutement de travailleurs étrangers temporaires (ex. conseiller en immigration ou agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires)
Frais administratifs <u>à la charge du travailleur étranger temporaire</u> • Certificat d’acceptation du Québec CAQ⁶ (210\$) • Permis de travail (155\$) • Données biométriques: 85\$ (Programme de mobilité internationale (PMI) seulement, permis ouvert) • Examen médical : varie selon le pays de résidence du travailleur

Ces exemples sont à titre indicatif. Tout montant prélevé ou réclamé à titre de « frais de recrutement » par un employeur ou par une agence de recrutement à un travailleur étranger temporaire est **illégal**.

¹ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles/recrutement.html>

² On réfère au Programme de travailleurs étrangers temporaires défini tel la section II du chapitre II du [Règlement sur l’immigration au Québec](#).

³ *Loi sur les normes du travail*, art. 92.12; *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, art. 25.

⁴ Les frais de traitement d’une EIMT ne s’appliquent pas aux professions liées à l’agriculture primaire, c’est-à-dire pour les postes relatifs aux codes 0821, 0822, 8252, 8255, 8431, 8432 et 8611 de la classification nationale des professions lorsque l’emploi est accompli sur les limites d’une ferme, d’une pépinière ou d’une serre et comprend certaines activités spécifiques.

⁵ Pour les postes relatifs aux codes 0821, 0822, 8252, 8255, 8431, 8432 et 8611 de la CNP, les employeurs qui présentent simultanément plusieurs demandes visant plusieurs travailleurs pour des postes identiques sont tenus au paiement des droits exigibles comme s’ils ne présentaient la demande que pour un seul travailleur, pourvu qu’ils soient enregistrés comme exploitation agricole auprès du ministère de l’Agriculture, des Pêcheries et de l’Alimentation et que les conditions de travail soient identiques pour tous les travailleurs.

⁶ Bien que les frais liés au CAQ soient à la charge du travailleur, le processus administratif du MIFI prévoit que l’employeur peut défrayer le montant et se faire rembourser ensuite par le TET. Comme il s’agit d’une pratique courante, **le remboursement du CAQ est considéré comme étant un prélèvement autorisé lorsque cette situation se présente.**

Autres frais découlant des exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires comporte plusieurs volets (ex. haut salaire, bas salaire, volet agricole). Chaque volet comprend des exigences, par exemple en ce qui concerne la responsabilité à l’égard des :

- frais de transport entre le pays de résidence permanente d’un travailleur et son lieu de travail au Québec;
- frais d’hébergement;
- frais pour assurance maladie;
- frais pour assurance contre les accidents en milieu de travail.

Ces frais ne sont pas des frais de recrutement au sens de la LNT et de ses règlements. Ils relèvent des exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires et font partie intégrante du contrat de travail.

Pour toute question relative aux responsabilités respectives de l’employeur ou du travailleur à l’égard de ces frais, **la clientèle doit être référée à Emploi et Développement Social Canada (EDSC) : [Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés - Canada.ca](#)**

À titre informatif, voici quelques exemples des exigences prévues dans certains volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Frais	Transport	Hébergement	Assurance maladie
Volet bas salaire	À la charge de l’employeur	L’employeur doit offrir un logement adéquat et abordable ou veiller à ce qu’un tel logement soit à la disposition du travailleur	Régime privé d’assurance maladie pour le TET aux frais de l’employeur pour couvrir le délai de carence de la RAMQ
Volet agricole	À la charge de l’employeur	Frais d’hébergement de maximum 30\$ /semaine /TET sur ferme ou hors site ou selon les normes provinciales si montant inférieur	Régime privé d’assurance maladie pour le TET aux frais de l’employeur pour couvrir le délai de carence de la RAMQ
Programme des travailleurs agricoles saisonnier (PTAS-Mexique et Antilles)	À la charge de l’employeur, mais une partie des frais peut être recouvrée auprès du travailleur	Hébergement gratuit fourni par l’employeur	Régime privé d’assurance maladie pour le TET aux frais de l’employeur pour couvrir le délai de carence de la RAMQ

L’exigence, par un employeur, de frais de transport ou d’hébergement non prévus au contrat de travail pourrait ainsi donner lieu à une réclamation ou à une poursuite pénale. L’art. 49 LNT et l’art.6 RNT pourraient s’appliquer. Chaque situation devra toutefois être documentée et analysée à la lumière des faits, notamment en examinant le contrat de travail du salarié.

1. Au Québec, quelles sont les exigences en matière d'hébergement pour les travailleurs étrangers agricoles lorsque le logement est fourni par l'employeur, soit sur une ferme ou hors ferme?

Le Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3) (RNT) établit les commodités obligatoires pour un logement ou une chambre dans lequel le travailleur réside (article 6). Ainsi, une « chambre » est une pièce dans une habitation qui contient un lit et une commode pour chacun des salariés hébergés et qui permet l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain. Un « logement » est une habitation qui contient au moins une chambre et qui permet l'accès à une laveuse et à une sécheuse, ainsi qu'à une cuisine équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four à micro-ondes.

Le logement ne doit pas présenter de risques pour les incendies selon la Loi sur la sécurité incendie (chapitre S-3.4) et doit correspondre aux normes établies par les municipalités, dans le cas où ces dernières ont adopté une réglementation.

2- Qui est autorisé à inspecter le logement fourni par l'employeur aux travailleurs étrangers ou agricoles au Québec? Est-ce les mêmes personnes qui effectuent des inspections du logement, qu'il s'agisse d'un logement sur la ferme ou hors site? Une liste d'inspecteurs est-elle accessible au public?

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) fait notamment l'inspection des logements dans le cadre de l'application du RNT. Ces inspections sont faites en fonction des critères imposés par le règlement et les inspecteurs se déplacent avec des appareils photo afin de documenter le dossier et faciliter toute administration future de la preuve. La CNESST agit sur dépôt de plainte à cet égard.

Les municipalités peuvent également faire des inspections dans les cas où elles disposent d'un règlement portant sur la salubrité des logements, ou en matière de prévention d'incendie aux termes de la Loi sur la sécurité incendie.

Dans le cadre des inspections exigées pour utiliser le Programme des travailleurs étrangers temporaires, les employeurs font appel à des inspecteurs privés. Ce sont les mêmes personnes qui effectuent ces inspections qu'il s'agisse d'un logement sur la ferme ou hors site. Aucune liste d'inspecteurs n'est fournie par le gouvernement du Québec.

3- Au Québec, existe-t-il un formulaire standard pour les rapports d'inspection du logement? Dans l'affirmative, pourriez-vous nous fournir un exemplaire de ce formulaire.

Il n'existe aucun formulaire provincial standard sur l'inspection.

4- En vertu de la législation ou des règlements en vigueur au Québec, quelles retenues les employeurs peuvent-ils faire sur les salaires des travailleurs agricoles ou des autres travailleurs pour :

a. L'hébergement (ou tout autre terme semblable comme « logement », « chambre » ou « gîte et couvert ») fourni à un travailleur?

L'article 51 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) (LNT) réserve au gouvernement le pouvoir de fixer, par règlement, le montant maximum qui peut être exigé par un employeur pour la chambre et la pension de ses salariés. L'article 6 du RNT précise les montants maximums qu'un employeur peut déduire du salaire du travailleur lorsque celui-ci est obligé de loger à l'établissement ou à la résidence de l'employeur. Il s'agit de :

- 26,55 \$ par semaine pour une chambre;
- 47,77 \$ par semaine pour un logement lorsque la chambre héberge 4 salariés ou moins;
- 31,86 \$ lorsque la chambre héberge 5 salariés ou plus.

L'article 6 du RNT indique également les modalités en vertu desquelles ces montants sont augmentés.

Notons également qu'aucuns frais reliés à l'hébergement ne peuvent être exigés du salarié, notamment pour l'accès à une pièce supplémentaire (article 6 (3) RNT).

La notion d'obligation de résidence chez l'employeur est par contre très importante pour que le travailleur soit couvert par le RNT. L'obligation des employeurs de fournir un logement aux travailleurs étrangers temporaires, précisée dans les contrats de travail, entraîne l'application du RNT concernant les montants qui peuvent être déduits.

Finalement, il est important de préciser que l'article 51.0.1 de la LNT empêche un employeur d'exiger un montant pour la chambre ou pour la pension de son domestique qui loge ou prend ses repas à la résidence de celui-ci.

b. Les repas fournis à un travailleur?

Selon l'article 6 du RNT, lorsque les conditions de travail obligent le travailleur à prendre son repas à l'établissement ou à la résidence de l'employeur, ce dernier ne peut lui exiger un montant supérieur à 2,12 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 27,61 \$ par semaine.

À nouveau, il est important de préciser que l'article 51.0.1 de la LNT empêche un employeur d'exiger un montant pour la chambre ou pour la pension de son domestique qui loge ou prend ses repas à la résidence de celui-ci.

c. Les services publics (p. ex., électricité, téléphone, télévision, internet) fournis à un travailleur? Quels services peuvent être inclus dans ces retenues?

D'une part, l'article 6 du RNT précise qu'aucun autre frais lié à l'hébergement ne peut être exigé du salarié. D'autre part, l'article 41 de la LNT indique qu'aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum. Ainsi, la valeur

pécuniaire d'un avantage fourni par l'employeur, tel que l'électricité, le téléphone ou le chauffage, ne peut être prise en considération dans le calcul du salaire minimum.

L'article 49 de la LNT prévoit qu'un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit. Le salarié doit savoir avec exactitude les éléments qui composent cette retenue et les paramètres de la créance doivent être précisés par écrit par des mentions telles que la raison de la retenue, le montant concerné, la durée de la retenue, la fréquence de celle-ci ou par une autre mention nécessaire.

Une telle autorisation peut être révoquée en tout temps par le travailleur.

Par conséquent, puisque peu de services sont exempts de toute valeur pécuniaire, dans la majorité des cas, l'employeur devra s'assurer que le salaire minimum demeure respecté après une telle déduction s'il veut demander aux travailleurs d'assumer ces frais. Également, s'il demande aux salariés d'assumer ces frais, cela devra être fait dans le respect des critères imposés par l'article 49 de la LNT.

d. Les uniformes, vêtements particuliers ou accessoires dans le métier de l'employeur requis par l'employeur?

Selon l'article 85 de la LNT, l'employeur ne peut effectuer une retenue sur le salaire du travailleur pour un uniforme si cela a pour effet de diminuer son salaire sous le seuil du salaire minimum et doit, dans ce cas, le lui fournir gratuitement.

De plus, 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 (article 85 (3) LNT).

Selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) (LSST), l'employeur doit s'assurer que les travailleurs utilisent les équipements de protection individuelle (EPI) appropriés (ex. : chaussures de protection, casque de sécurité, protecteurs oculaires, harnais de sécurité) pour exécuter leurs tâches et il doit les fournir gratuitement.

e. Les coûts de nettoyage relatifs à l'hébergement fourni à un travailleur?

À nouveau, l'article 6 du RNT précise qu'aucun autre frais lié à l'hébergement ne peut être exigé du salarié et l'article 41 de la LNT indique qu'aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum.

f. Une couverture médicale non professionnelle fournie à un travailleur?

L'article 41 de la LNT indique qu'aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum. Le paiement de ces frais par le travailleur ne respecte pas la LNT s'il a pour effet de lui faire gagner un taux inférieur au taux du salaire minimum en vigueur. Dans ce cas, les employeurs doivent assumer le paiement de la couverture médicale non professionnelle dans le cadre de l'emploi.

g. Le transport aller-retour d'un travailleur étranger au Canada?

Les frais liés au transport des travailleurs pourraient ne pas être qualifiés d'avantages puisqu'il est question du transport préliminaire permettant au travailleur de se rendre disponible pour le travail avant que son travail ne débute réellement. Ces retenues apparaissent davantage comme le remboursement d'une avance que comme un avantage.

Par ailleurs, les frais de transport pourraient aussi être considérés comme les coûts liés aux opérations de l'entreprise devant être assumés par l'employeur en vertu de l'article 85.1 LNT. Notons que cette question n'a pas été tranchée par les tribunaux québécois.

5. D'autres retenues sur le salaire sont-elles permises ou interdites dans votre province/territoire?

L'article 41 LNT précise qu'aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum.

L'article 49 LNT prévoit qu'un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit. Le salarié doit savoir avec exactitude les éléments qui composent cette retenue et les paramètres de la créance doivent être précisés par écrit par des mentions telles que la raison de la retenue, le montant concerné, la durée de la retenue, la fréquence de celle-ci ou par une autre mention nécessaire.

Le travailleur peut en tout temps révoquer son autorisation.

Au Québec, les employeurs peuvent faire les déductions par rapport aux frais engendrés pour le Certificat d'acceptation du Québec (CAQ) sur la paie des travailleurs étrangers. Cette déduction se fait habituellement sur la dernière paie du travailleur.

6. En vertu de la législation ou des règlements en vigueur au Québec, quel salaire les employeurs doivent-ils verser pour le travail à la pièce, et comment ce salaire se compare-t-il au salaire minimum? Ce salaire s'applique-t-il aux travailleurs étrangers ou agricoles?

Les cueilleurs de petits fruits, définis comme étant les travailleurs faisant la récolte manuellement des framboises ou des fraises pour un producteur, ont un salaire au rendement de 3,18 \$/ kg pour les framboises et de 0,85 \$/kg pour les fraises.

Quand le rendement est affecté par l'état des champs ou des fruits, ou quand il est réduit pour des raisons hors du contrôle du salarié, celui-ci doit être payé au taux général du salaire minimum.

Pour déterminer si l'état des champs ou des fruits a influencé le rendement, il faut comparer les rendements des salariés. Si le salaire de la majorité des autres salariés est supérieur au salaire minimum, ce n'est pas l'état des champs ou des fruits qui explique le

rendement plus faible du salarié, mais plutôt sa façon de travailler. Dans ces circonstances, le salarié recevra donc uniquement son salaire au rendement.

Tous les autres travailleurs agricoles doivent gagner au moins le taux du salaire minimum établi par le gouvernement.

7. Au Québec, quelles conditions un travailleur étranger temporaire doit-il remplir pour être admissible au régime d'indemnisation des travailleurs de la province ou du territoire?

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001) (LATMP) s'applique au travailleur victime d'un accident du travail survenu au Québec ou d'une maladie professionnelle contractée au Québec et dont l'employeur a un établissement au Québec lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée.

De plus, pour qu'un travailleur étranger temporaire puisse être reconnu comme un travailleur au sens de la LATMP, il doit avoir un permis de travail valide et y respecter les conditions qui y sont énoncées lorsque l'accident survient ou la maladie est contractée.

8. Au Québec, quelles conditions un travailleur étranger temporaire doit-il remplir pour être admissible au régime d'assurance-maladie de la province ou du territoire?

Les TET peuvent bénéficier de la couverture médicale offerte par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) selon certaines conditions. Dans tous les cas, c'est l'employeur qui doit présenter une demande à la RAMQ pour le TET.

Concernant les TET qui viennent au Québec par le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et par le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour occuper des emplois en agriculture primaire, il n'y a aucun minimum concernant la durée du permis de travail et ces travailleurs sont soustraits du délai de carence de trois mois. À noter que les travailleurs en agriculture primaire des pays du Guatemala, du Salvador et du Honduras ne sont pas précisés à l'article 3,3° du Règlement sur l'admissibilité et l'inscription au régime d'assurance maladie du Québec (chapitre A-29, r. 1), mais qu'à la suite d'une demande du Ministre de la santé en 2003, ces travailleurs sont admissibles aux mêmes conditions que les travailleurs du PTAS.

Concernant les TET qui viennent au Québec par le Programme des travailleurs étrangers temporaires pour occuper des emplois peu spécialisés dans le secteur agricole, le permis de travail doit être de plus de six mois et le travailleur est soumis au délai de carence d'une durée maximum de trois mois. Pendant ce temps, selon les dispositions du contrat de travail type présenté par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, l'employeur doit assumer les frais d'une assurance maladie équivalente à celle offerte par la RAMQ et ne doit faire aucune retenue sur le salaire du travailleur à ce titre.

Agriculture primaire :

L'agriculture primaire est définie comme un travail qui est effectué dans les limites d'une ferme, d'une pépinière ou d'une activité liée à l'entretien des animaux, autres que les poissons, visant l'obtention de produits animaux pour leur commercialisation, de même

que les activités liées à la collecte, à la manutention et à l'évaluation de ces produits; soit la plantation, l'entretien, la récolte ou la préparation des cultures, des arbres, du gazon de placage ou d'autres plantes pour leur commercialisation.

Les secteurs d'agriculture primaire sont les produits apicoles, les fruits, les légumes (y compris la mise en conserve ou la transformation sur les lieux de la ferme), les fleurs, les arbres de Noël, les serres ou les pépinières, les gazonnières, le tabac les bovins, les produits laitiers, les canards, les chevaux, les visons, la volaille, les moutons et les porcs.

Professions peu spécialisées- secteur agricole :

Dans le secteur agricole, les professions peu spécialisées les plus fréquentes sont les suivantes : aménagement paysager, attrapeur de poulets, manœuvre d'emballage, manœuvre d'aliments et manœuvre de boisson.

PROJET

Notification

Vice-présidence aux normes du travail

Titre : Entrée en vigueur des nouveaux taux : salaire minimum et montants retenus pour les repas et l'hébergement

Informations

Personnel visé

Bureau

- ☒ Agent de bureau
- ☒ Enquêteur HP
- ☒ Inspecteur-enquêteur
- ☒ Médiateur
- ☒ Chef d'équipe

Guichet

- ☒ Agent de bureau
- ☒ Inspecteur-enquêteur
- ☒ Chef d'équipe

Autres

- ☒ DGAJ NT
- ☒ Pilotage - DAPP
- ☒ CRC NT
- ☒ DO-EST
- ☒ DO-OUEST

Section

- Traitement ☐ PEC-ADM ☐ Non applicable
☐ 122-124-HP
- Surveillance ☐

Catégorie

- ☒ Guides
- ☐ Instructions de travail
- ☐ Formulaires
- ☐ Systèmes
- ☐ Politiques
- ☒ Notification
- ☐ Procédures
- ☐ Correspondances
- ☒ Outils
- ☐ Publications
- ☐ Liens utiles

Date d'entrée en vigueur

Le samedi 1er mai 2021

Description

Le 17 décembre dernier, le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Jean Boulet, a annoncé une hausse salariale pour la période 2021-2022.

À compter du 1^{er} mai 2021 :

Salaire minimum

Salarié à taux régulier :	13,50 \$/h	(+0,40 \$)
Salarié au pourboire :	10,80 \$/h	(+0,35 \$)
Cueilleurs de fraises :	1,07 \$/kg	(+0,03 \$)
Cueilleurs de framboises :	4,01 \$/kg	(0,12 \$)

Frais de repas et Hébergement 2021

Repas	2,29 \$ par repas	(+0,02 \$)
	Maximum 29,89 \$ par semaine	(+0,22 \$)
Chambre	28,74 \$ par semaine	(+0,21 \$)
Logement dont la chambre peut héberger 4 salariés ou moins	51,71 \$ par semaine	(+0,38 \$)
Logement dont la chambre peut héberger 5 salariés ou plus	34,50 \$ par semaine	(+0,26 \$)

Vous trouverez plus d'informations sur les normes du travail liées au salaire sur la [page Web Salaire](#) .

L'outil THOT, le guide sur le traitement des plaintes pécuniaires et le recueil des exemples de calcul seront mis à jour le 1^{er} mai 2021.

Notification

Vice-présidence aux normes du travail

Titre : Entrée en vigueur des nouveaux taux : salaire minimum et montants retenus pour les repas et l'hébergement

Informations

Personnel visé

Bureau

- ☒ Agent de bureau
- ☒ Enquêteur HP
- ☒ Inspecteur-enquêteur
- ☒ Médiateur
- ☒ Chef d'équipe

Guichet

- ☒ Agent de bureau
- ☒ Inspecteur-enquêteur
- ☒ Chef d'équipe

Autres

- ☒ DGAJ NT
- ☒ Pilotage - DAPP
- ☒ CRC NT
- ☒ DO-EST
- ☒ DO-OUEST

Section

- Traitement ☐ PEC-ADM ☐ Non applicable
☐ 122-124-HP
- Surveillance ☐

Catégorie

- ☒ Guides
- ☐ Instructions de travail
- ☐ Formulaires
- ☐ Systèmes
- ☐ Politiques
- ☒ Notification
- ☐ Procédures
- ☐ Correspondances
- ☒ Outils
- ☐ Publications
- ☐ Liens utiles

Date d'entrée en vigueur

Le lundi 2 mai 2022

Description

Depuis le 1^{er} mai 2022, les hausses suivantes sont en vigueur:

Salaire minimum

Salarié à taux régulier :	14,25 \$/h	(+0,75 \$)
Salarié au pourboire :	11,40 \$/h	(+0,60 \$)
Cueilleurs de fraises :	1,13 \$/kg	(+0,06 \$)
Cueilleurs de framboises :	4,23 \$/kg	(+0,22 \$)

Retenues pour frais de repas et Hébergement

Repas	2,37 \$ par repas	(+0,08 \$)
	Maximum 30,91 \$ par semaine	(+1,02 \$)
Chambre	28,53 \$ par semaine	(+0,98 \$)
Logement dont la chambre peut héberger 4 salariés ou moins	34,24 \$ par semaine	(+1,17 \$)
Logement dont la chambre peut héberger 5 salariés ou plus	51,33 \$ par semaine	(+1,76 \$)

L'outil THOT, le guide sur le traitement des plaintes pécuniaires et le recueil des exemples de calcul seront mis à jour dans la semaine du 2 mai 2022.

Dernière mise à jour : 2023-01-09, 10h16

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Historique des mises à jour

Date d'émission ou de révision	Section(s) mise(s) à jour	Nature de la mise à jour
2022-10-24	8. Rapport d'enquête	Précision
2022-09	6. Envoi de la réclamation et de l'avis d'enquête	Précision
2022-07	3. Recherche des faits et traitement de la réclamation 4. Établissement de la réclamation finale 10. Poursuites judiciaires	Précision
2022-06	4. Établissement de la réclamation finale	Précision
2022-05	3.1 Personne mandataire de la personne salariée ou de l'employeur	Un avis de comparution ne peut être exigé
2021-12	3.2. Communication avec la personne salariée 3.3.4 Demande de réception de documents de l'employeur 7. Intervention de fin de parcours	Précision
2021-11	2. Stratégies d'intervention 3. Recherche des faits et traitement de la réclamation 5. Vérification des dossiers avant l'envoi de la réclamation 6. Envoi de la réclamation et de l'avis d'enquête	Précision
2021-06	9. Contrôle de la qualité	Précision
2021-02	7. Intervention de fin de parcours	Précision sur le système de mission
2020-11	3.1 Personne mandataire de la personne salariée ou de l'employeur 3.2 Communication avec l'employeur	Précision sur une personne mandataire

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Table des matières

1. Réattribution des dossiers	4
1.1. Rôle et pouvoirs de l'inspecteur-enquêteur	4
2. Stratégies d'intervention	5
2.1. Enquête	6
2.2. Enquête élargie	11
2.3. Plainte détectée en cours de traitement.....	11
3. Recherche des faits et traitement de la réclamation	13
3.1. Personne mandataire de la personne salariée ou de l'employeur.....	13
3.2. Communication avec la personne salariée	14
3.3. Communication avec l'employeur.....	17
3.3.1 Version des faits de l'employeur	18
3.3.2 Versions contradictoires	18
3.3.3 Employeur qui ne coopère pas.....	19
3.4. Calcul sommaire de la réclamation	21
3.5. L'employeur invoque l'incapacité financière	22
4. Établissement de la réclamation finale	24
5. Vérification des dossiers avant l'envoi de la réclamation	24
6. Envoi de la réclamation et de l'avis d'enquête.....	25
6.1. Envoi de la réclamation modifiée.....	27
6.2. Modalité d'envoi de la réclamation et de l'avis d'enquête	27
6.3. Modalités particulières de facturation.....	38
6.4. Règlement entre les parties	40
6.5. L'employeur accepte de payer la réclamation.....	41
6.6. L'employeur refuse de payer la réclamation	43
7. INTERVENTION DE FIN DE PARCOURS	44
7.1 Ciblage d'un dossier	45
7.2 Collaboration à gi.net	45
7.3 Intervention de fin de parcours proprement dit	46
7.4 Intervention de fin de parcours terminée.....	46
7.5 Fermeture du dossier au système de mission gi.net	47
8. Rapport d'enquête.....	48
9. Contrôle de la qualité	48
10. Poursuites judiciaires	49
10.1 Prescriptions légales	49
10.2 Délais administratifs.....	52
10.3 Contenu des dossiers de poursuites	53

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

But

La présente procédure vise à assurer une uniformité dans le traitement des plaintes pécuniaires dans l'ensemble du réseau de la Commission des normes du travail tout en permettant au personnel de ces bureaux de juger à leur mérite toute situation qui se présente.

Portée

Elle s'adresse au personnel du bureau régional et précise les modalités de traitement des plaintes pécuniaires jusqu'à la fermeture du dossier ou à la réattribution à la DGAJ.

Définitions

Personne morale

C'est un sujet autre qu'un être humain qui, comme lui, a des droits et des obligations et peut donc posséder des biens. (Les principales formes juridiques de l'entreprise, 3^e édition).

Entreprise

L'entreprise représente la coordination structurée d'un ensemble d'éléments matériels et humains établi en vue de la réalisation d'un projet ayant une fin économique ou productive (Interprétation et jurisprudence, 2010).

Établissement

L'établissement est généralement le lieu physique où le travail est effectué. Par contre, cette notion ne correspond pas nécessairement à un bâtiment ou à une adresse civique. Cette notion peut être déterminée au regard d'une unité de gestion ou d'activité régissant des installations physiques. Par exemple, des édifices ou des bâtiments distincts peuvent se regrouper et former un seul établissement. À l'inverse, il demeure possible qu'il y ait plusieurs établissements à l'intérieur d'un même édifice ou d'un même ensemble d'installations physiques, lorsqu'il y a suffisamment d'autonomie fonctionnelle entre les unités de gestion ou d'activité s'y regroupant (Interprétation et jurisprudence, 2010).

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

1. Réattribution des dossiers

Les dossiers de plaintes pécuniaires réattribués par le Guichet régional se retrouvent dans la charge de travail du bureau régional. Ils sont réattribués aux inspecteurs-enquêteurs en fonction de leur charge de travail respective ou de l'expertise qu'ils détiennent.

1.1. Rôle et pouvoirs de l'inspecteur-enquêteur

Le rôle de l'inspecteur-enquêteur consiste à prendre tous les moyens appropriés pour réaliser son intervention avec objectivité dans le but d'obtenir un règlement conforme à la loi ou de constituer un dossier complet permettant éventuellement une poursuite devant les tribunaux.

Les pouvoirs d'enquête des inspecteurs-enquêteurs de la Commission des normes du travail reposent sur les articles 109 et 110 de la *Loi sur les normes du travail*.

Le refus par l'employeur de donner accès au lieu de travail ou d'examiner les registres de paie, par exemple, peut entraîner une poursuite pénale d'entrave à l'inspection en vertu de l'article 140 de la loi.

Il appartient au responsable du dossier de définir sa stratégie d'intervention et d'utiliser l'ensemble des moyens mis à sa disposition pour effectuer une intervention tout en s'assurant d'être le plus efficace possible dans ses choix.

Les principales tâches de l'inspecteur-enquêteur relativement au traitement des plaintes pécuniaires sont :

- Informer les parties sur son rôle, le cheminement de la plainte et les dispositions de la loi;
- Obtenir les versions de la personne salariée et de l'employeur ou de son représentant;
- Recueillir les faits et les preuves qui permettent de déterminer le bien-fondé de la plainte;
- Établir la réclamation, le cas échéant, et en obtenir le paiement;
- Préparer le dossier permettant la poursuite éventuelle devant les tribunaux.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

2. Stratégies d'intervention

L'inspecteur-enquêteur détermine la stratégie d'intervention (enquête, enquête élargie), c'est-à-dire, l'ensemble des actions qu'il compte effectuer au cours de son intervention, en fonction de la nature de la plainte, du résultat de la vérification de la recevabilité, du profil de l'entreprise et de la complexité du dossier.

L'inspecteur-enquêteur peut être appelé à modifier sa stratégie au cours de l'intervention : une intervention qui s'avérait relativement simple à la suite de la version de la personne salariée, peut devenir complexe à la suite de la version de l'employeur; c'est le cas, notamment, lorsque les versions des parties sont contradictoires.

Généralement, l'inspecteur-enquêteur utilise les processus d'enquête de façon progressive, c'est-à-dire qu'il tente d'obtenir un règlement le plus rapidement possible en réduisant au minimum les gestes administratifs; par exemple, quelques appels téléphoniques et chèque fait directement à la personne salariée, lorsque le cas s'y prête.

Cependant, lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir la collaboration de l'employeur, l'inspecteur-enquêteur effectue alors une enquête plus approfondie en vue d'établir la réclamation, de la valider, le cas échéant, avec le chef d'équipe et de la transmettre à l'employeur. Par la suite, le dossier est réattribué à la Direction générale des affaires juridiques (DGAJ) afin que des poursuites judiciaires soient entreprises contre l'employeur.

Enfin, il peut arriver qu'en cours de traitement d'un dossier, l'inspecteur-enquêteur détecte que la personne salariée aurait pu exercer des recours qui n'ont pas été déposés ou que de nouveaux événements pourraient conduire au dépôt d'une plainte. Il recommande alors à la personne salariée de déposer la plainte. Pour connaître la démarche à suivre, vous référer à la section « [Plainte détectée en cours de traitement](#) ».

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

2.1. Enquête

Cette section porte sur les principales notions rattachées à l'enquête, les divers modes d'intervention utilisés et les différents types d'enquêtes.

La Commission des normes du travail définit ainsi l'enquête :

« Processus comportant un ensemble de stratégies utilisées progressivement dans le but de vérifier le bien-fondé d'une plainte et d'obtenir, le cas échéant, un règlement en tenant compte des dispositions de la loi, ou de constituer un dossier complet pour une poursuite devant les tribunaux. »

L'enquête consiste donc à recueillir, valider et confronter des informations dans le but de s'assurer du bien-fondé d'une plainte. La réalisation d'une enquête exige une rigueur dans la recherche des faits, soit, des éléments observables et vérifiables à l'aide de documents ou de témoignages.

La démarche d'enquête est effectuée en toute objectivité à l'intérieur des processus définis par l'organisation, visant la satisfaction de la clientèle et l'application de la loi. L'enquête comporte une gradation dans les modes d'intervention et les moyens utilisés par le personnel des bureaux régionaux en fonction de la complexité des dossiers.

Voir l'annexe du présent guide qui concerne [l'entretien d'enquête](#).

Voir la cartographie « [Processus de traitement d'une plainte pécuniaire en enquête](#) »

2.1.1. Modes d'intervention

Différents moyens sont à la disposition de l'inspecteur pour effectuer une enquête. Il s'agit de l'enquête par téléphone, les rencontres individuelles avec les parties, la rencontre conjointe des parties et l'enquête sur place.

A. L'enquête par téléphone

L'enquête par téléphone est le moyen privilégié par la Commission pour effectuer les communications nécessaires avec la personne salariée et l'employeur. C'est généralement le moyen le plus efficace, le plus économique et le plus rapide pour régler la plupart des dossiers de plainte pécuniaire.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

B. Les rencontres individuelles avec les parties

L'inspecteur-enquêteur peut demander, s'il le juge à propos, une rencontre avec la personne salariée ou l'employeur ou les deux, de façon individuelle.

Les rencontres ont lieu dans un endroit convenant aux parties.

C. La rencontre conjointe des parties

La rencontre conjointe des parties se situe dans le cadre de l'enquête et l'inspecteur-enquêteur en est le maître d'œuvre. Cette rencontre vise à faire progresser l'enquête.

L'objectif de la rencontre est de recueillir des informations pertinentes qui permettent soit la solution du litige, soit de prendre une décision quant à l'orientation à donner au dossier.

En cours d'intervention, la rencontre conjointe des parties est un moyen d'intervention permettant de clarifier les faits, en recueillant des éléments nouveaux et en tentant de dégager une vision commune de la situation qui favorise une solution du litige.

Voir l'annexe du présent guide qui concerne la [rencontre conjointe des parties](#).

D. L'enquête sur place

L'objectif de l'enquête sur place est de faire progresser l'enquête, de recueillir des informations pertinentes qui permettent soit la solution du litige, soit de prendre une décision quant à l'orientation à donner au dossier.

L'enquête sur le terrain est un moyen que peut utiliser l'inspecteur-enquêteur lorsqu'il n'a pas été possible d'effectuer ou de compléter l'enquête par téléphone ou en rencontrant les parties individuellement ou ensemble au bureau régional.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Tout déplacement chez l'employeur doit respecter les règles d'autorisation en vigueur dans chacun des bureaux régionaux.

L'enquête sur place peut être menée lorsqu'il n'est pas possible d'établir le bien-fondé de la plainte ou la réclamation à partir de la version de la personne salariée ou de l'employeur seulement et, notamment, dans les situations suivantes :

- l'employeur refuse de retourner les appels téléphoniques ou ne répond pas aux demandes écrites qui lui sont adressées;
- l'employeur refuse de transmettre le registre des salaires ou autres informations nécessaires;
- plusieurs personnes salariées ont porté plainte contre le même employeur qui refuse de collaborer à l'enquête;
- la personne salariée ne consent pas à ce que son nom soit dévoilé au cours de l'enquête (plainte confidentielle);
- la rencontre de témoins s'avère nécessaire (rencontre en terrain neutre, au bureau ou par téléphone);
- la visite des lieux peut aider à comprendre la version des parties;
- les documents doivent être consultés sur place (registres complexes, informatisés, cartes de poinçons, etc.);
- le profil de l'entreprise;
 - la situation est urgente (prescription, délais, etc.);
 - la complexité du dossier.
 -

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

2.1.2. Mode d'intervention lorsque l'entreprise a sa place d'affaires ou son siège social à l'extérieur du territoire couvert par le bureau régional

Il est possible que la norme en infraction soit susceptible de toucher plus d'une personne salariée de l'entreprise. Si la place d'affaires ou le siège social de cette entreprise est à l'extérieur du territoire couvert par le bureau régional, l'inspecteur-enquêteur traite d'abord la plainte selon la méthode la plus appropriée.

Par la suite, le chef d'équipe communique avec le directeur régional qui dessert le territoire où se situe le siège social ou la place d'affaires de l'entreprise pour l'informer de la situation. Ce dernier pourra alors choisir d'intervenir en conformité auprès de l'entreprise dans le cadre du Plan d'action de prévention.

2.1.3. Types d'enquête

L'inspecteur-enquêteur détermine le type d'enquête qu'il doit effectuer. Chaque type d'enquête implique des caractéristiques différentes, une portée et des modes d'intervention particuliers ainsi qu'un déroulement variant selon la nature de la plainte.

A. Enquête à la suite d'une plainte pécuniaire régulière :

L'enquête effectuée à la suite du dépôt d'une plainte pécuniaire par une personne salariée a pour assise le respect de la loi. Il s'agit d'une enquête à la suite d'une ou de plusieurs plaintes pécuniaires déposées par une ou plusieurs personnes salariées contre un même employeur.

L'enquête porte sur les infractions alléguées par la ou les personnes salariées et sur les autres infractions identifiées pour la ou les personnes salariées par l'inspecteur-enquêteur.

L'enquête peut entraîner une vérification pour l'ensemble des personnes salariées afin de s'assurer de l'application intégrale de la Loi et ses règlements et de la Loi sur la fête nationale pour toutes les personnes salariées de l'entreprise.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

B. Enquête à la suite du dépôt d'une plainte confidentielle :

Le dépôt d'une plainte confidentielle entraîne automatiquement une enquête élargie. Pour plus d'information à ce sujet, vous devez consulter le point « [Enquête élargie](#) ».

C. Enquête à la suite d'une plainte relative au travail des enfants :

Cette plainte est traitée en conformité avec la [Procédure relative au programme de surveillance de l'application de la loi](#). Il est important de noter qu'un employeur en infraction est passible d'une amende dans le cas d'une plainte relative au travail des enfants. Pour plus d'informations, vous devez consulter le document « Traitement des infractions pénales ».

D. Enquête à la suite d'une plainte relative à une disparité de traitement

Voir l'annexe du présent guide qui concerne la [disparité de traitement](#).

E. Complément d'enquête :

Il s'agit d'une enquête déclenchée à la suite d'une demande spécifique de la DGAJ ou de la Vice-présidence des services à la clientèle.

Un complément d'enquête peut être requis notamment dans les situations suivantes :

- des faits nouveaux sont survenus depuis la décision d'entamer des poursuites judiciaires;
- la personne salariée ou l'employeur a changé d'adresse;
- des documents supplémentaires sont nécessaires pour la poursuite de l'intervention.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

2.2. Enquête élargie

La vérification sur place constitue la stratégie privilégiée pour s'assurer du respect intégral de l'application de la loi.

Elle consiste à intervenir dans l'entreprise pour l'ensemble des personnes salariées et non seulement pour les normes qui font l'objet de la plainte, mais aussi pour toutes les normes prévues dans la loi, tant les normes pécuniaires que les normes administratives. Il est recommandé d'intervenir en enquête élargie dans les situations suivantes :

- lors du dépôt d'une plainte confidentielle;
- lorsque la norme en infraction est susceptible de toucher plus d'une personne salariée de l'entreprise;
- lorsque le secteur d'activité de l'entreprise en infraction est ciblé au Plan d'action de prévention.

Les règles relatives au fonctionnement de l'enquête élargie sont identiques à celles prévues pour une intervention de conformité. Pour plus d'information, vous devez consulter la [Procédure relative au programme de surveillance de l'application de la loi](#).

2.3. Plainte détectée en cours de traitement

2.3.1 Norme pécuniaire

L'inspecteur-enquêteur s'assure que la norme n'est pas prescrite et l'ajoute à son dossier d'intervention pour en faire le traitement.

2.3.2 Recours 122-124 et HP

L'inspecteur-enquêteur prend en note toutes les informations concernant les faits rapportés par la personne salariée et s'assure que le délai pour déposer la plainte n'est pas dépassé.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Il demande à la personne désignée de compléter une demande de renseignements et de l'acheminer au guichet régional avec les informations suivantes :

- nom de la personne salariée avec son #SA;
- deux numéros de téléphone;
- date de naissance ou numéro d'assurance sociale;
- sexe;
- adresse complète;
- information relative à la plainte à déposer (norme pécuniaire, date de congédiement ou de pratique interdite, manifestation HP, etc.);
- Type de service.

Dans la partie note :

- numéro de dossier déjà existant;
- nom de l'inspecteur-enquêteur responsable de ce dossier;
- éléments aidant l'inspecteur-enquêteur du guichet à la prise de plainte de la personne salariée.

Si la plainte est détectée alors que l'inspecteur-enquêteur rencontre la personne salariée en personne, il lui demande immédiatement de lui remettre un écrit confirmant sa plainte. Le document est inséré en pièce jointe à la DR qui sera ensuite transmise au guichet régional.

Si les informations sont prises au téléphone, la personne salariée est informée dès ce moment que l'inspecteur-enquêteur du guichet régional lui demandera de transmettre un écrit pour confirmer sa plainte.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

3. Recherche des faits et traitement de la réclamation

3.1. Personne mandataire de la personne salariée ou de l'employeur

Lorsque l'inspecteur-enquêteur est avisé qu'une partie est représentée par une personne mandataire¹, il enregistre cette information au système de mission. Cette information peut avoir été transmise verbalement par l'une des parties ou, pour la personne salariée, par le dépôt de sa plainte en ligne.

Actions dans GI.net

Au système de mission, un « intervenant autre » doit être inscrit pour consigner le nom et les coordonnées de la personne mandataire². Si un avis de comparution est acheminé à la Commission, il doit être enregistré dans les pièces jointes. Toutefois, prendre note que la Commission ne peut exiger l'obtention d'un tel document.

Communications verbales

Lorsqu'une personne mandataire est identifiée au dossier, l'inspecteur-enquêteur communique alors **directement** avec elle.

Communications écrites

Dès qu'une correspondance est expédiée à la partie qui est représentée, l'inspecteur-enquêteur doit s'assurer que:

1. la correspondance est adressée à la partie représentée;
2. le nom de la personne mandataire est précisé en copie conforme dans la correspondance destinée à la partie représentée;

¹ Article 2130 C.c.Q. définit le mandataire comme étant une personne qui a le pouvoir de représenter le mandant dans l'accomplissement d'un acte juridique du mandant avec un tiers. Le contrat qui lie le mandant et le mandataire est le mandat ou la procuration.

² Pour plus d'informations, référez-vous au guide GI.net destiné à tous les utilisateurs, section « Enregistrer un intervenant autre en vue de lui adresser une correspondance ».

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

3. la correspondance destinée à la personne mandataire devra être accompagnée de la copie conforme de celle adressée à la partie représentée (Objet : Expédition de correspondance).
4. si la correspondance est envoyée par courriel sécurisé, la personne mandataire est en copie conforme des deux courriels transmis.

Impossibilité de contacter la personne mandataire

Si l'inspecteur-enquêteur est incapable de joindre la personne mandataire, il devra alors contacter la partie (personne salariée ou employeur) pour l'informer de la situation et s'entendre sur le mode de fonctionnement qu'elle souhaite. L'inspecteur-enquêteur peut, en vertu de son pouvoir d'enquête prévu à l'article 108 de la LNT, communiquer avec une des deux parties ou les deux parties pour recueillir leur version sur les faits allégués durant l'enquête.

3.2. Communication avec la personne salariée

Au cours de l'entretien, l'inspecteur enquêteur :

- Explique son rôle et les étapes du traitement du dossier ;
- Renseigne et vulgarise la LNT;
- Sensibilise la personne salariée si d'autres recours sont possibles;
- Confirme les informations au dossier (coordonnées, courriel, etc.);
- Recueille la version des faits en s'assurant de :
 - * Cerner la problématique (chaque demande étant un cas d'espèce);
 - * Obtenir des faits clairs pour dissiper tout malentendu, confusion ou attentes irréalistes;
 - * Être attentif afin de détecter d'autres normes en infraction;
- Valider si la personne salariée a des éléments (preuves documentaires témoins) pour soutenir ses prétentions;
- Vérifie avec la personne salariée si elle souhaite recevoir la correspondance par courriel;

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

- Avise (s'il y a lieu) qu'une correspondance suivra et en explique le contenu;
- Inscire après chaque entretien, toute l'information recueillie au système de mission de manière claire, concise et pertinente.

Si la personne salariée confirme que la plainte est réglée ou qu'elle se désiste, l'inspecteur-enquêteur :

- Inscrit l'information au système de mission;
- Informe l'employeur verbalement;
- Ferme le statut du service avec le code approprié;
- Transmet la correspondance appropriée.

3.2.1 Demande et réception de documents de la personne salariée

Demande de documents

Si l'inspecteur-enquêteur le juge nécessaire, il transmet une demande de documents à la personne salariée qu'il génère par le système de mission. Deux modes d'intervention sont disponibles:

1- Par courriel sécurisé, l'inspecteur-enquêteur doit :

- Privilégier ce mode pour accélérer le traitement du dossier.
- Valider avec la personne salariée qu'elle accepte de transiger par courriel.
- Être en conformité avec l'[instruction de travail #106](#).
- Sauvegarder le courriel sécurisé et le joindre au système de mission
- Pour cette correspondance, l'envoi par la poste n'est pas requis
- Toutefois, utiliser l'envoi postal si la personne salariée éprouve des difficultés à ouvrir le courriel sécurisé ou accéder aux pièces jointes. Dans un tel cas, une seconde correspondance doit être générée par le système de mission.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

2- Par la poste

Délais

La période accordée à la personne salariée pour transmettre les documents diffère selon le mode d'intervention :

- Par courriel sécurisé : **5 jours** ouvrables. Un délai supplémentaire (administratif) de 5 jours est ajouté avant de poursuivre les démarches.
- Par la poste : **15 jours** ouvrables

Réception de documents

La personne salariée peut retourner ses documents via le courriel sécurisé, par fax, par la poste ou par la transmission électronique de documents (TED) via le site Web CNESST.

L'inspecteur-enquêteur insère chaque document reçu de façon électronique au Dossier électronique (voir [Enregistrer un document au DÉ-NT](#)). Les documents reçus par la poste seront traités par le Service de numérisation et déposés au dossier électronique.



Les documents signés par la personne salariée **doivent demeurer intacts.**

Les modifications apportées par le personnel de la Commission doivent être annexées à la plainte.

3.2.2 Impossible de joindre la personne salariée

Lorsqu'il est impossible d'entrer en contact avec la personne salariée, l'inspecteur-enquêteur peut procéder par écrit. Des correspondances sont disponibles à cet effet via le système de mission.

Notez que la correspondance demandant de communiquer avec la Commission et fournir des documents requis pour l'enquête peut être envoyée par courriel sécurisé sans que l'envoi postal soit requis.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Pour connaître les étapes à suivre pour l'envoi de la correspondance, consulter la section 3.2.1 *Demande et réception de documents de la personne salariée*.

3.2.3 La personne salariée ne fournit pas les documents demandés

À l'échéance du délai accordé, l'inspecteur-enquêteur doit:

- Communiquer avec la personne salariée, lorsque jugé nécessaire;
- Accorder un droit de révision à la personne salariée;
- Transmettre la correspondance par courrier certifié en sélectionnant le motif approprié.

Toutefois, il est possible pour l'inspecteur-enquêteur de poursuivre son enquête si la version des faits de la personne salariée et les éléments recueillis au dossier sont suffisants.

3.3. Communication avec l'employeur



Assurez-vous d'être entré en contact avec la personne salariée avant de procéder à l'étape de communiquer l'employeur.

Lorsque l'inspecteur-enquêteur est informé que l'employeur est représenté par une personne mandataire, il doit se référer au processus :

Voir 3.1 : Personne mandataire de la personne salariée ou de l'employeur.

L'inspecteur-enquêteur communique avec l'employeur ou son représentant par téléphone afin de lui rappeler les éléments suivants :

- la nature de la plainte déposée;
- le rôle de l'inspecteur-enquêteur;

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

- le processus de traitement de la plainte : un règlement entre les parties ou une réclamation par la Commission pouvant aller jusqu'à une poursuite judiciaire ou fermeture du dossier si non fondé;
- il donne toute l'information qu'il juge à propos pour que l'employeur soit en mesure de connaître ses droits et ses obligations en regard de la loi.

Lorsque l'employeur ne peut être joint par téléphone, un écrit peut être utilisé pour demander à l'employeur de communiquer avec la Commission dans les 10 jours afin d'obtenir sa version des faits avant d'établir la réclamation définitive.

3.3.1 Version des faits de l'employeur

L'inspecteur-enquêteur recueille ensuite la version de l'employeur quant aux faits allégués par la personne salariée. Il s'agit d'obtenir des faits clairs et appuyés par des preuves documentaires ou par des témoins.

Toute ambiguïté doit être dissipée afin d'évaluer la crédibilité des déclarations de l'employeur.

Il consigne au fur et à mesure, les activités réalisées au « Cheminement du dossier ».

L'inspecteur-enquêteur vérifie, si nécessaire, la recevabilité de la plainte lorsque l'employeur lui fait part de certains faits qui peuvent mettre en doute la version de la personne salariée à cet égard. La vérification porte sur les sept éléments indiqués à la section *Analyse de la recevabilité* de la [Procédure de traitement des plaintes pécuniaires au guichet régional](#).

3.3.2 Versions contradictoires

Lorsque l'inspecteur-enquêteur fait face à des versions contradictoires, il doit réévaluer sa stratégie d'intervention : poursuivre l'enquête par téléphone, rencontrer les parties séparément, effectuer une rencontre conjointe des parties ou

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

faire enquête sur place. Voir la sous-section « [Modes d'intervention](#) » de la présente section.

L'inspecteur-enquêteur peut faire appel au chef d'équipe qui, au besoin, pourra consulter l'avocat rattaché à l'équipe régionale pour déterminer les éléments dont il a besoin pour faire débloquer l'enquête et clarifier les faits pouvant conduire à un règlement ou une réclamation.

3.3.3 Employeur qui ne coopère pas

Processus de traitement

Lorsque l'employeur n'offre pas la collaboration attendue, le processus de traitement des dossiers devrait être le suivant :

- la demande écrite;
- l'avis écrit de fixation d'une date de visite ou la convocation de rencontre au bureau de la Commission;
- la réclamation si l'information est suffisamment disponible;
- la réclamation estimée lorsque l'information désirée ne peut être obtenue;
- la poursuite pénale (voir le document « Traitement des infractions pénales »).

Le dossier

Le dossier doit démontrer une progression dans les demandes adressées à l'employeur, mettre en évidence la mauvaise foi de l'employeur sans toutefois engager une correspondance exagérée.

Le dossier doit comprendre les éléments suivants :

- le portrait de l'employeur (REQ);
- l'historique de l'employeur;

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

- le cheminement du dossier;
- la correspondance;
- les documents pertinents au litige;
- le témoignage des personnes salariées.

3.3.4 Demande de réception de documents de l'employeur

Demande de documents

L'inspecteur-enquêteur peut exiger tous les documents qu'il considère nécessaires à l'enquête.

Lorsque l'inspecteur-enquêteur le juge nécessaire, il peut transmettre une demande de documents à l'employeur. Deux modes d'intervention sont disponibles:

1- Par courriel sécurisé, l'inspecteur-enquêteur doit :

- Privilégier ce mode pour accélérer le traitement du dossier.
 - Valider avec l'employeur qu'il accepte de transiger par courriel.
 - Être en conformité avec l'[instruction de travail #106](#).
 - Sauvegarder le courriel sécurisé et le joindre au système de mission
-
- Pour cette correspondance, l'envoi par la poste n'est pas requis
 - Toutefois, utiliser l'envoi postal si l'employeur éprouve des difficultés à ouvrir le courriel sécurisé ou accéder aux pièces jointes. Dans un tel cas, une seconde correspondance doit être générée par le système de mission.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

2- Par la poste

À l'échéance du délai de la demande de documents, l'inspecteur-enquêteur peut transmettre à l'employeur, par courrier certifié, un *Avis de produire des documents*.

À l'échéance du délai de l'*Avis de produire des documents*, l'inspecteur-enquêteur peut établir les suites du dossier avec son chef d'équipe.

Réception de documents

L'employeur peut retourner ses documents via le courriel sécurisé, par fax, par la poste ou par la transmission électronique de documents (TED) via le site Web CNESST.

L'inspecteur-enquêteur insère chaque document reçu comme pièce jointe au système de mission. L'Aide-mémoire sur la nomenclature ([AM_nomenclature.pdf](#) ([csst.qc.ca](#))) vous suggère une manière de nommer les pièces jointes.

3.4 Calcul sommaire de la réclamation

L'inspecteur-enquêteur calcule sommairement la réclamation à partir de la version de la personne salariée. De façon générale, il s'agit d'un premier calcul effectué manuellement et qui permet à l'inspecteur-enquêteur d'informer l'employeur du montant réclamé par la personne salariée.

Lorsque les faits allégués par la personne salariée ne sont pas contredits par l'employeur, l'inspecteur-enquêteur l'informe du montant réclamé et des modalités de paiement : soit payer directement la personne salariée, soit faire le chèque au nom de la personne salariée et l'expédier à la C.N.T., soit faire un chèque au nom de la Commission.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

L'employeur peut aussi demander à l'inspecteur-enquêteur de lui transmettre un sommaire du calcul de la réclamation. Cette lettre peut être transmise par la poste ou par télécopieur en choisissant au système de mission le gabarit dont l'objet fait référence à l'envoi du projet de réclamation.

Lorsque l'employeur apporte des faits nouveaux ou une version contradictoire aux faits allégués par la personne salariée, l'inspecteur-enquêteur informe les parties qu'il poursuit son enquête.

Lorsque les parties sont parvenues à s'entendre, l'inspecteur-enquêteur calcule la réclamation sur la foi des informations obtenues de la personne salariée et de l'employeur. La réclamation doit être conforme à la Loi sur les normes du travail ou ses règlements, ou à la Loi sur la fête nationale.

En cours d'enquête, il peut arriver que les demandes de la personne salariée en regard de certaines normes soient acceptées en partie. Si l'inspecteur-enquêteur en vient à la conclusion que les demandes de la personne salariée en regard de certaines normes ne sont pas fondées, il en informe par écrit la personne salariée et lui donne le droit de révision. Il a alors 30 jours de la date de cette décision pour demander par écrit cette révision.

3.5 L'employeur invoque l'incapacité financière

L'employeur est une compagnie qui a fermé ses portes ou qui, bien qu'étant encore en opération, éprouve des difficultés financières qui portent à croire qu'un recours éventuel contre les administrateurs serait nécessaire. Les éléments suivants doivent donc être vérifiés :

Identification du statut juridique de l'employeur

Déterminer s'il s'agit d'une compagnie incorporée en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions* ou d'une compagnie incorporée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

Vérifier si d'éventuelles poursuites contre les administrateurs sont possibles compte tenu des délais (voir la sous-section [Délais administratifs](#) de la section [Poursuites judiciaires](#) de la présente procédure).

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Vérification des noms et adresses des administrateurs

Vérifier à l'aide des fichiers disponibles (REQ, etc.) et noter au dossier les divergences indiquées par les personnes salariées entre les noms et adresses des administrateurs contenus aux fichiers s'il y a lieu.

Ces renseignements sont essentiels pour que les procédures soient entreprises contre les véritables administrateurs aux bonnes adresses (au besoin, demander la collaboration des personnes salariées).

Respect des délais légaux et administratifs

Les administrateurs sont solidairement responsables envers les personnes salariées de la compagnie pour le salaire et autres avantages découlant de la Loi sur les normes du travail pendant leur administration respective, et ce, jusqu'à concurrence de six mois de salaire.

Dans le cas des compagnies incorporées en vertu de la loi provinciale, pour invoquer la responsabilité, la Commission doit d'abord poursuivre la compagnie dans l'année du jour où la créance est devenue exigible. Si la compagnie ne paie pas une partie ou la totalité du montant dû, la Commission pourra poursuivre les administrateurs.

Pour une compagnie incorporée en vertu d'une loi fédérale, celle-ci doit être poursuivie à l'intérieur d'un délai de six mois à compter du jour où la créance est devenue exigible.

Le tableau des prescriptions légales se trouve à l'item « Prescriptions légales » de la présente procédure. Quant aux délais de transfert du dossier à l'avocat de l'équipe régionale, ils sont indiqués à la sous-section « Délais administratifs » de la section « Poursuite judiciaire » de la présente procédure.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

4. Établissement de la réclamation finale

L'objectif de cette étape est d'établir une réclamation définitive, laquelle, si l'employeur refuse de payer, deviendra la réclamation que la CNESST utilisera lors du processus judiciaire.

L'article 98 de la Loi sur les normes du travail prévoit que la Commission peut, pour le compte d'une personne salariée, réclamer de l'employeur les sommes dues.

Lorsque l'enquête démontre que la plainte est fondée et qu'il n'y a pas eu de règlement à ce jour, une réclamation définitive, appelée « Détail de la réclamation » est établie : il s'agit de la réclamation de la CNESST pour le compte d'une personne salariée.

La réclamation doit être émise et signée en deux exemplaires (un pour l'employeur et l'autre conservé au dossier). L'inspecteur-enquêteur peut signer et dater la réclamation de manière électronique. La fiche de tâche [Signer électroniquement un document](#) explique les étapes à suivre. Il s'agit de la seule correspondance qui doit **obligatoirement** être signée.

La réclamation signée électroniquement peut être enregistrée au dossier électronique sans passer par le Service de la numérisation.

Notez que le gabarit de la lettre faisant référence à l'envoi du projet de réclamation ne doit pas être utilisé pour transmettre la réclamation finale à l'employeur.

5. Vérification des dossiers avant l'envoi de la réclamation

Le chef d'équipe doit vérifier les dossiers avant l'envoi de la réclamation dans les situations qu'il juge nécessaires, notamment:

- Pour les nouvelles ressources, jusqu'à la fin de leur période d'accompagnement;
- En cas de problématique d'une ressource;
- En cas de mesures correctives liées à l'assurance-qualité.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

6. Envoi de la réclamation et de l'avis d'enquête

Avant l'envoi, l'inspecteur-enquêteur communique avec les parties afin de les informer des montants réclamés.

L'inspecteur-enquêteur transmet par écrit la « Réclamation » à l'employeur. Selon la situation, il peut s'agir de :

- l'envoi à la demande de l'employeur;
- l'employeur refuse de payer;
- l'employeur non joint après plusieurs tentatives;
- l'employeur refuse de payer – insolvabilité probable;
- l'envoi de la réclamation pour une plainte reliée à un recours 122 et/ou 124;
- l'envoi de la réclamation à l'administrateur (faillite);
- l'envoi de la réclamation modifiée;
- l'envoi de la réclamation modifiée et réattribution à la DGAJ;
- l'envoi de la réclamation et réattribution à la DGAJ.

Une copie du « Détail de la réclamation » est transmise à l'employeur avec la lettre « Réclamation ». Un délai de dix jours est accordé à l'employeur pour effectuer le paiement. Lorsque l'inspecteur-enquêteur est assuré que l'employeur ne paiera pas la réclamation, il informe les parties que le dossier sera réattribué immédiatement à la DGAJ, sans attendre l'expiration du délai de 10 jours.

Le délai dont il est ici question n'est pas alloué lorsque nous sommes en présence d'un cas d'insolvabilité.

Avis d'enquête et de suspension de la prescription

L'avis d'enquête, expédié à l'employeur par poste recommandée, suspend la prescription à l'égard de tous les salariés pour 6 mois à compter de sa mise à la poste (art. 116 LNT).

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Un avis d'enquête et de suspension de la prescription doit être envoyé à l'employeur :

- Lorsque la prescription d'une norme est imminente;
- Avant la réattribution de la plainte à la DGAJ.

L'avis d'enquête peut être envoyé par le courrier centralisé. L'instruction de travail est disponible [ici](#).

Il n'est pas nécessaire de signer (manuellement ou électroniquement) la lettre. Celle-ci est automatiquement déposée au dossier électronique.

Preuve d'envoi de l'avis d'enquête

La preuve d'envoi de l'avis d'enquête revêt une grande importance et doit être incluse au Dossier électronique. En effet, certaines réclamations pourraient être prescrites sans cette preuve, et le cas échéant, la DGAJ ne pourrait autoriser la poursuite. Tout dossier transféré à la DGAJ doit obligatoirement contenir cette preuve.

La seule preuve d'envoi reconnue par la DGAJ est celle produite par Postes Canada ([repérage](#)). Nous vous rappelons qu'il s'agit ici d'obtenir la preuve que l'avis d'enquête a été envoyé. Il n'est donc pas nécessaire d'attendre que l'avis d'enquête ait été livré.

L'avis d'enquête peut avoir été envoyé avant l'attribution du dossier dans votre charge de travail (par le Guichet, notamment). Pour cette raison, nous suggérons de vérifier, dès l'attribution, si un avis d'enquête a déjà été généré et de sortir immédiatement la preuve d'envoi afin de s'assurer que le document soit toujours accessible auprès de Postes Canada.

Destinataires de l'avis d'enquête

Il va de soi que s'il y a plus d'un employeur, en raison de l'application de l'article 96 de la loi, il y aura autant d'« Avis d'enquête et de suspension de la prescription » qu'il y a d'employeurs poursuivis.

En cas de doute, un « Avis d'enquête et de suspension de la prescription » devrait être envoyé à toutes les personnes qui pourraient raisonnablement être considérées comme « employeur » des personnes salariées visées par la réclamation, et ce, indépendamment de l'adresse à laquelle l'avis a été

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

expédié. Cet avis doit porter la date effective à laquelle il est envoyé. On ne doit pas reporter sur celui-ci la date du premier avis.

Un second avis pourrait être expédié dans un dossier si l'employeur changeait, car l'« Avis d'enquête et de suspension de la prescription » se rattache à l'employeur.

De plus, comme l'avis d'enquête doit être expédié à l'employeur et que les administrateurs d'une personne morale employeur ne sont pas des employeurs, l'avis d'enquête expédié à ceux-ci n'a aucun effet à leur égard.

Lorsque l'employeur paye la réclamation, l'intervention est terminée. L'inspecteur-enquêteur en avise par écrit la personne salariée et l'employeur. Toutefois, si l'inspecteur-enquêteur conserve un doute quant à l'application de la loi pour les autres personnes salariées de l'entreprise, il procède à une enquête élargie. Il s'assure alors que l'« Avis d'enquête et de suspension de la prescription » a été expédié à l'employeur avant de poursuivre le traitement du dossier. S'il n'est pas possible de procéder immédiatement, l'inspecteur-enquêteur ferme le dossier et cible l'employeur pour une intervention de conformité.

6.1. Envoi de la réclamation modifiée

Lorsqu'il y a lieu d'expédier à l'employeur une nouvelle réclamation modifiée, aucun délai supplémentaire n'est accordé à cet employeur pour payer la réclamation. En effet, lors de l'envoi de la première réclamation, un délai de dix jours lui a déjà été alloué.

6.2. Modalité d'envoi de la réclamation et de l'avis d'enquête

Lors de tout envoi de correspondance, le nom de la personne physique ou morale juridiquement responsable doit toujours être indiqué en premier lieu.

Si un doute existe quant à l'identité du véritable employeur ou lorsqu'il est question d'une société en nom collectif comprenant de nombreux sociétaires, il est préférable de consulter un avocat rattaché à l'équipe régionale avant de transmettre la correspondance.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

L'information contenue à la fiche REQ est la seule qui peut être opposable à des tiers. Ainsi, la correspondance officielle doit toujours être adressée selon les informations contenues à cette fiche. Plusieurs corrections ayant été apportées à la dénomination sociale ou à l'adresse des entreprises dans le fichier employeur, la personne désignée pour l'enregistrement de l'intervention doit toujours s'assurer que les informations qui y sont contenues sont les mêmes que celles indiquées à REQ.

Si les informations obtenues en cours d'enquête nous portent à croire que l'adresse de l'entreprise a été modifiée, un envoi additionnel peut alors être fait selon les nouvelles coordonnées. Si les documents au dossier nous permettent d'identifier un établissement qui n'apparaît pas à la fiche REQ, celui-ci pourra être créé dans le système de mission et une copie de la correspondance officielle peut y être adressée.

Une entreprise qui a le statut d'immatriculation « Radié d'office » ne peut être poursuivie en justice puisqu'elle n'a pas d'existence juridique. Lorsque le dossier d'enquête est relié à une telle entreprise et que le motif de radiation est qu'il y a eu défaut de produire deux déclarations annuelles consécutives, on doit préserver les droits des personnes salariées. Pour ce faire, la correspondance officielle doit être adressée à l'entreprise et aux administrateurs qu'on aura inscrits au système de mission comme des entreprises individuelles.

Dans l'exemple suivant, Jean Dulac et Pierre Dulac sont les administrateurs de l'entreprise Dulac et Dulac Inc. L'entreprise a le statut d'immatriculation « Radié d'office ». Il faut donc créer trois employeurs et les impliquer au dossier.

Société par actions	Entreprise individuelle	Entreprise individuelle
Dulac et Dulac Inc.	Jean Dulac	Pierre Dulac
Adresse de l'entreprise	Adresse personnelle	Adresse personnelle

Avant tout envoi de correspondance, il faudra toujours s'assurer qu'il n'y a pas eu de modifications à la fiche REQ depuis la création du dossier. L'inspecteur-enquêteur consignera au rapport d'enquête et au cheminement du dossier la justification de tout envoi additionnel et identifiera les pièces à l'appui.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Le tableau ci-dessous précise les modalités d'envoi de la correspondance selon la forme juridique de l'entreprise.

FORMES JURIDIQUES	ENVOI DE LA CORRESPONDANCE (Avis d'enquête, et réclamation)	EXEMPLE
1. Entreprise individuelle		
Active ou fermée	À la personne physique, à son adresse personnelle	Madame Cécile Gauthier 1516, boul. Maloney Est Gatineau (Québec) J8P 1J3
Avec déclaration de raison sociale	À la personne physique, au nom de la raison sociale, à l'adresse personnelle du propriétaire. et (facultatif) Si l'adresse de l'établissement diffère de celle du domicile du propriétaire, à la personne physique, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'établissement	M. Laurier Bertrand Restaurant Galaxie enr. 849, rue Shefford Bromont (Québec) J0E 1L0 M. Laurier Bertrand Restaurant Galaxie enr. 1012, rue Shefford Bromont (Québec) J0E 1L1

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

FORMES JURIDIQUES	ENVOI DE LA CORRESPONDANCE (Avis d'enquête, et réclamation)	EXEMPLE
2. Société en nom collectif		
Sans déclaration de raison sociale	Au nom de la Société, à l'adresse de l'entreprise et Au nom de chaque sociétaire, au nom de la société, à l'adresse personnelle de chaque sociétaire	Toulouse et Plouffe, SENC 1215, Père Gascon Québec (Québec) G1J 3P4 Sociétaires : Mme Rita Toulouse Toulouse et Plouffe, SENC Adresse personnelle M. Ovide Plouffe Toulouse et Plouffe SENC Adresse personnelle
Avec déclaration de raison sociale Ex.: Les propriétaires de Toulouse et Plouffe, SENC opèrent une entreprise sous la raison sociale de « Le Café de la pente douce »	Au nom de la société, au nom de la raison sociale à l'adresse de l'entreprise et Au nom de chaque sociétaire au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse personnelle de chaque sociétaire. et (facultatif) Au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'établissement.	Entreprise : Toulouse et Plouffe, SENC Café de la pente douce 1215, Père Gascon Québec (Québec) G1J 3P4 Sociétaires : Mme Rita Toulouse Toulouse et Plouffe, SENC Café de la pente douce adresse personnelle M. Ovide Plouffe Toulouse et Plouffe, SENC Café de la pente douce adresse personnelle Raison Sociale : Toulouse et Plouffe, SENC Café de la pente douce 1020, de l'Esplanade Québec (Québec) G1G 4B8

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

FORMES JURIDIQUES	ENVOI DE LA CORRESPONDANCE (Avis d'enquête, et réclamation)	EXEMPLE
2. Société en nom collectif		
Établissement fermé	Au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'entreprise et Au nom de chaque sociétaire, au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse personnelle de chaque sociétaire	Entreprise : Toulouse et Plouffe, SENC Café de la pente douce 1215, Père Gascon Québec (Québec) G1J 3P4

FORMES JURIDIQUES	ENVOI DE LA CORRESPONDANCE (Avis d'enquête, et réclamation)	EXEMPLE
3. Société en commandite		
Sans déclaration de raison sociale	Au nom de la société, à l'adresse de l'entreprise et au nom de chaque sociétaire (commandités seulement), au nom de la société, à l'adresse personnelle de chaque sociétaire.	Entreprise : Leblond, Leblanc et Lebrun, SEC 1012, de la Montagne St-Sauveur (Québec) J7V 5K1 Sociétaires : M. Guy Leblond Leblond, Leblanc et Lebrun, SEC 1525, des Sapins St-Sauveur (Québec) J7V 5K2

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

FORMES JURIDIQUES	ENVOI DE LA CORRESPONDANCE (Avis d'enquête, et réclamation)	EXEMPLE
3. Société en commandite		
- Avec déclaration de raison sociale) Ex. : Les propriétaires de Leblond, Leblanc et Lebrun opèrent une entreprise sous la raison sociale de « Les établissements immobiliers du Faubourg » ○ Établissement actif	Au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'entreprise et au nom de chaque sociétaire (commandités seulement), au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse personnelle de chaque sociétaire et (facultatif)	M. Nicolas Leblanc Leblond, Leblanc et Lebrun, SEC 135, Versant Nord Lorraine (Québec) J2B 4N3 Mme Raymonde Lebrun Leblond, Leblanc et Lebrun SEC 1525, des Sapins St-Sauveur (Québec) J7V 5K2 Entreprise : Leblond, Leblanc et Lebrun, SEC 1012, de la Montagne St-Sauveur (Québec) J7V 5K1

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

FORMES JURIDIQUES	ENVOI DE LA CORRESPONDANCE (Avis d'enquête, et réclamation)	EXEMPLE
3. Société en commandite		
○ Établissement fermé	au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'établissement Au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'entreprise et au nom de chaque sociétaire (commandités seulement), au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse personnelle de chaque sociétaire	Raison sociale : Leblond, Leblanc et Lebrun, SEC Les établissements immobiliers du Faubourg 245, Vermont St-Sauveur (Québec) J7V 5K5 Entreprise : Leblond, Leblanc et Lebrun, SEC Les établissements immobiliers du Faubourg 1012, de la Montagne St-Sauveur (Québec) J7V 5K1 Sociétaires : Leblond, Leblanc et Lebrun, SEC Les établissements immobiliers du Faubourg A/S Guy Leblond 1525, des Sapins St-Sauveur (Québec) J7V 5K2 Leblond, Leblanc et Lebrun, SEC Les établissements immobiliers du Faubourg A/S Nicolas Leblanc 135, Versant Nord Lorraine (Québec) J2B 4N3

SECTION 3

Page : 34 de 55
Émis le : 2011-08-30
Révisé le : 2022-10-24

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

FORMES JURIDIQUES	ENVOI DE LA CORRESPONDANCE (Avis d'enquête, et réclamation)	EXEMPLE
3. Société en commandite		
		Leblond, Leblanc et Lebrun SEC Les établissements immobiliers du Faubourg A/S Raymonde Lebrun 1525, des Sapins St-Sauveur (Québec) J7V 5K2

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

FORMES JURIDIQUES	ENVOI DE LA CORRESPONDANCE (Avis d'enquête, et réclamation)	EXEMPLE
4. Société par actions		
- Sans déclaration de raison sociale - Entreprise active - Entreprise fermée	Au nom de la société, à l'adresse de l'entreprise Au nom de la société, à l'adresse de l'entreprise et au nom de la société, à l'attention de chacun des administrateurs, à l'adresse personnelle de chaque administrateur	Entreprise : Hôtel Luc Dequen (1978) Inc. 992, boul. St-François C.P. 1007 Jonquière (Québec) G7S 4K6 Administrateurs : Hôtel Luc Dequen (1978) inc. A/S Mme Lise Côté, présidente 2, boul. St-Marc Jonquière (Québec) G7S 4L6 Hôtel Luc Dequen (1978) Inc. A/S M. Luc Cyr, secrétaire 9, boul. St-Luc Jonquière (Québec) G7S 4L1
- Avec déclaration de raison sociale - Établissement actif	Au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'entreprise et (facultatif) au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'établissement	Entreprise : À la grande assiette inc. Restaurant Le tilleul 1210, rue Olivier Montréal (Québec) G0B 2B0 Raison sociale : À la grande assiette inc. Restaurant Le Tilleul 100, rue Larue Montréal (Québec) G0A 1A0 Entreprise :

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

FORMES JURIDIQUES	ENVOI DE LA CORRESPONDANCE (Avis d'enquête, et réclamation)	EXEMPLE
4. Société par actions		
○ Établissement fermé	Au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'entreprise	À la grande assiette inc. Restaurant Le tilleul 1210, rue Olivier Montréal (Québec) G0B 2B0
○ Entreprise fermée	Au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'entreprise et au nom de la société, au nom de la raison sociale, à l'attention de chaque administrateur, à leur adresse personnelle	Administrateurs : À la grande assiette inc. Restaurant Le Tilleul A/S M. Aimé Dunn, président 50, rue du Domaine Montréal (Québec) G2B 4N0 À la grande assiette Inc. Restaurant Le Tilleul A/S M. Luc Dion, secrétaire 788, rue des Forges Montréal (Québec) G4N 1L1

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

FORMES JURIDIQUES	ENVOI DE LA CORRESPONDANCE (Avis d'enquête, et réclamation)	EXEMPLE
5. Coopératives		
- Sans déclaration de raison sociale - Entreprise active - Entreprise fermée	Au nom de la coopérative, à l'adresse de l'entreprise Au nom de la coopérative, à l'adresse de l'entreprise et au nom de la coopérative, à l'attention de chacun des administrateurs à leur adresse personnelle	Coopérative laitière de Nicolet 127, Curé Ferland Nicolet (Québec) J3T 1E6 Coopérative laitière de Nicolet A/S Pierre Tremblay Adresse personnelle
- Avec déclaration de raison sociale - Établissement actif	Au nom de la coopérative, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'entreprise et (facultatif)	Entreprise : Coopérative des producteurs laitiers du comté de Portneuf Fromagerie St-Raymond 210, de la Couronne St-Raymond (Québec) G3L 1M7 Raison sociale :

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

FORMES JURIDIQUES	ENVOI DE LA CORRESPONDANCE (Avis d'enquête, et réclamation)	EXEMPLE
5. Coopératives		
	au nom de la coopérative, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'établissement	Coopérative des producteurs laitiers du comté de Portneuf Fromagerie St-Raymond 834, rang Notre-Dame St-Raymond (Québec) G3L 1M8
○ Établissement fermé	Au nom de la coopérative, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'entreprise.	Entreprise : Coopérative des producteurs laitiers du comté de Portneuf Fromagerie St-Raymond 210, de la Couronne St-Raymond (Québec) G3L 1M7
○ Si l'entreprise est fermée	Au nom de la coopérative, au nom de la raison sociale, à l'adresse de l'entreprise et au nom de la coopérative, à l'attention de chacun des administrateurs à leur adresse personnelle	Administrateurs : Coopérative des producteurs laitiers du comté de Portneuf Fromagerie St-Raymond A/S de Denis Rancourt Adresse personnelle

Voir la fiche dans la section Notions portant sur l'[entreprise](#).

6.3. Modalités particulières de facturation

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Lorsqu'il s'agit du dossier d'un employeur en faillite, la réclamation est transmise à chacun des administrateurs de l'entreprise.

Voir l'annexe du présent guide qui concerne le [traitement des faillites](#).

D'autre part, aux fins d'une poursuite contre les administrateurs dans les cas de faillite, on ne doit pas inclure dans la réclamation l'indemnité pour défaut d'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied de plus de six mois ou d'avis de licenciement collectif.

De même, lorsqu'une réclamation est établie contre une compagnie et que celle-ci est déclarée insolvable, nous ne pouvons réclamer l'indemnité d'avis de cessation d'emploi auprès des administrateurs. Seule la corporation est responsable de ces sommes et la réclamation doit être établie en ce sens.

(Interprétation juridique 97-05-12)

Lorsqu'il s'agit du dossier d'un employeur insolvable qui opère toujours malgré les difficultés financières, la réclamation est transmise à l'employeur en même temps que le dossier est remis à l'avocat de l'équipe régionale.

Lorsqu'il s'agit du dossier d'un employeur insolvable dont l'entreprise est fermée, la réclamation est transmise à l'employeur et à chacun des administrateurs en même temps que le dossier est remis à l'avocat de l'équipe régionale.

Lorsque l'entreprise est insolvable alors que les administrateurs sont en faillite personnelle, le dossier est remis à l'avocat de l'équipe régionale et la personne salariée est avisée de produire une preuve de réclamation aux syndicats des administrateurs.

Lorsqu'il s'agit du dossier d'un employeur décédé, la réclamation est transmise à la succession.

Lorsqu'il y a plusieurs employeurs impliqués dans le dossier, la réclamation est transmise à chacun des employeurs.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

6.4. Règlement entre les parties

Lorsque la personne salariée et l'employeur conviennent ensemble d'une entente pour régler le différend qui les oppose et qui n'est pas conforme à la réclamation établie, l'inspecteur-enquêteur :

- donne aux parties toute l'information pertinente concernant les dispositions de la loi et le cheminement du dossier et s'assure de leur compréhension;
- s'assure que le plaignant prend sa décision en toute connaissance de cause;
- offre un temps de réflexion lorsque la situation l'exige.

La décision de conclure un règlement qui n'est pas conforme à la Loi sur les normes du travail ou à d'autres lois est sous la responsabilité des parties. La Commission ne peut cautionner de telles ententes.

Lorsqu'une entente est intervenue entre les parties, l'inspecteur-enquêteur met fin à son intervention. Dans ce cas, l'employeur en est informé.

N.B. Le montant initial de la réclamation ne doit pas être modifié au système de mission à la suite de l'entente intervenue.

Confirmation écrite d'une entente de règlement

Lorsqu'une confirmation écrite d'une entente intervenue entre les parties est demandée, l'inspecteur-enquêteur s'enquiert de la nature du document demandé.

- Le document demandé est une **quittance**
 - l'inspecteur-enquêteur informe les parties qu'une quittance est un reçu de paiement par lequel un créancier (la personne salariée) reconnaît que le débiteur (l'employeur) a acquitté sa dette. Ce reçu de paiement met fin au litige faisant l'objet de la plainte de la personne salariée;
 - l'inspecteur-enquêteur peut rédiger le document et le faire signer par la personne salariée **lorsque le paiement est effectué**.

Ce document doit faire mention que le paiement ne met fin au litige qu'en regard des infractions aux normes dans le dossier faisant l'objet de la plainte de la personne salariée.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

- Le document ne vise pas seulement la plainte réglée.
- Si le document demandé ou présenté à la personne salariée par l'employeur comporte d'autres clauses que celles relatives à la plainte ou stipule des concessions ou renonciations présentes ou futures en vertu de la Loi sur les normes du travail ou d'autres lois, l'inspecteur-enquêteur informe les parties que :
 - le document devient une transaction c'est-à-dire un contrat qui lie les parties et qui a l'autorité d'une chose jugée;
 - le document peut avoir des conséquences pour la personne salariée sur les recours qu'il peut exercer en vertu de la Loi sur les normes du travail ou sur les recours possibles en vertu d'autres lois;
 - l'inspecteur-enquêteur ne peut rédiger un tel document ou aider les parties à le faire;
 - elles peuvent consulter un conseiller juridique de leur choix.

Si la situation l'exige, l'inspecteur-enquêteur a toujours la possibilité de consulter un avocat rattaché à l'équipe régionale en compagnie de son chef d'équipe.

6.5. L'employeur accepte de payer la réclamation

6.5.1. Réception des paiements

La Commission demande à l'employeur de faire parvenir dans les dix jours un chèque émis à l'ordre du ou de chacun des personnes salariées lors de la réclamation.

Le chèque peut être remis directement à la personne salariée ou transmis à la CNESST.

Il peut aussi être émis à l'ordre de la Commission des normes du travail; dans ce cas, la personne désignée procède aux enregistrements au système informatique et à la répartition. Le chèque est ensuite transmis au Service de la comptabilité.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

La Commission transmet à la personne salariée les sommes qui lui sont dues dans les meilleurs délais.

Lorsque le paiement total est effectué et qu'une confirmation verbale ou écrite a été obtenue de la personne salariée, l'inspecteur-enquêteur met fin à son intervention. Il ferme son dossier après avoir inscrit le résultat de son intervention au cheminement du dossier. Il consigne au dossier les preuves que l'employeur s'est conformé à la loi.

Cependant, lorsqu'il s'agit d'un paiement partiel inférieur à la réclamation convenue, l'intervention de l'inspecteur-enquêteur se poursuit. Il expédie à l'employeur une réclamation modifiée pour le solde.

Si le chèque ou une lettre émise par l'employeur porte la mention « Paiement final », la personne salariée est informée qu'il lui appartient de faire parvenir, avant d'encaisser le chèque, une lettre à l'employeur indiquant qu'il accuse réception du chèque en mentionnant la date et le montant du chèque, de son intention d'encaisser le chèque et de ne pas renoncer à ses recours pour tout solde dû en vertu de la Loi sur les normes du travail ou pour toute autre réclamation. Un délai de 10 jours est accordé à l'employeur avant que le chèque ne soit encaissé.

6.5.2. Étalement des paiements

L'inspecteur-enquêteur ne doit pas offrir à l'employeur d'étalement des paiements, mais se contenter de rapporter les offres de l'employeur.

Sans qu'il soit nécessaire de fixer des limites très précises à cet effet, il est évident que l'autorisation d'étalement des paiements ne devrait être accordée que pour des montants significatifs, des motifs raisonnables, compte tenu des circonstances et à la suite d'une autorisation obtenue de la personne salariée, signée ou non, rapportée par l'inspecteur-enquêteur sous la forme d'une déclaration recueillie.

Comme règle générale, la base d'étalement recherchée devrait être de deux ou trois mois et, exceptionnellement, de six mois. La demande d'étalement des paiements doit être autorisée par le chef

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

d'équipe ou en son absence, la personne désignée pour le remplacer.
Sur approbation de l'étalement des paiements, le dossier est fermé.

6.5.3. Chèque sans provision émis à l'ordre de la Commission

Lorsque l'employeur émet un chèque à l'ordre de la Commission et qu'il s'avère sans provision, le Service de la comptabilité en avise l'inspecteur-enquêteur. Ce dernier devra faire les démarches nécessaires auprès de l'employeur pour obtenir le remboursement. Si l'employeur ne coopère pas, le dossier est réattribué à la DGAJ qui entreprendra les procédures de recouvrement. Le dossier ne doit jamais être réactivé au bureau régional puisque la personne salariée a déjà été payée.

6.5.4. Chèque retourné

Dans le cadre d'une enquête élargie, il peut arriver qu'une réclamation soit effectuée pour des salariés qui ne sont plus à l'emploi. Une entente a été prise avec la RAMQ afin d'obtenir l'adresse actuelle des personnes salariées lorsque l'employeur ne détient pas cette information.

La personne désignée doit compléter le formulaire : « Liste des bénéficiaires introuvables » et le transmettre par télécopieur au numéro 418-644-8459.

6.6. L'employeur refuse de payer la réclamation

Si l'employeur refuse de payer ou ne paie que partiellement le montant réclamé, le dossier est réattribué à la DGAJ pour l'envoi de la mise en demeure et la suite des procédures.

Lorsqu'il y a poursuite, l'inspecteur-enquêteur et l'avocat à qui le dossier a été attribué collaborent tout au long du processus à la bonne marche du dossier. À cette étape, l'avocat devient l'interlocuteur privilégié.

L'inspecteur-enquêteur avant de terminer son intervention, rédige son rapport d'enquête (voir [section suivante](#)) et informe la personne salariée que la Commission entreprendra des poursuites judiciaires contre son employeur.

L'inspecteur-enquêteur s'assure de respecter les délais de prescription pour entamer des poursuites judiciaires (voir la section « [Poursuites judiciaires](#) » de la présente procédure).

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

7. INTERVENTION DE FIN DE PARCOURS

L'intervention de fin de parcours consiste à loger un appel auprès de l'employeur à l'expiration du délai de dix jours de l'envoi de la réclamation et avant le transfert du dossier à la DGAJ. Il s'agit d'une dernière option offerte aux employeurs avant d'entamer le cheminement judiciaire. C'est l'opportunité pour lui de discuter de la suite du dossier avec un inspecteur qui n'a pas participé à l'enquête et qui veillera à repositionner la situation en d'autres mots pour favoriser le règlement du dossier.

Les dossiers visés par cette intervention :

- Plainte pécuniaire seule
- À plus de deux mois de l'échéance de l'avis d'enquête (en lien avec la date de prescription)

Les dossiers à exclure après consultation avec le chef d'équipe :

- Employeurs comportant un historique de plaintes, considérés comme récalcitrants en général ou ayant fait l'objet d'une intervention pénale dans le passé
- Dossiers comportant une ou des pénalités
- Services multiples – recours associés à la pécuniaire

Les dossiers automatiquement exclus de l'intervention de fin de parcours:

- Avis d'enquête avec prescription imminente
- Lorsqu'un employeur est représenté par un avocat
- Lorsque l'entreprise est insolvable
- Lorsque l'employeur n'a jamais collaboré à l'enquête
- Lorsque la partie salariée n'est pas d'accord avec la réclamation
- Tout dossier dont le chef d'équipe aura choisi de l'exclure de la démarche

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Séquence des opérations à réaliser

7.1 Ciblage d'un dossier

Lorsqu'un dossier satisfait les critères ci-haut mentionnés et que le délai de dix jours de la réclamation est échu, l'inspecteur-enquêteur bureau présente le dossier à son chef d'équipe et, suivant l'approbation de son chef d'équipe, l'inspecteur-enquêteur bureau conserve son dossier à son bureau jusqu'au résultat de l'intervention de fin de parcours.

Prendre note que le dossier demeure actif dans la charge de l'i-e bureau et que ce dernier demeure le responsable du dossier au système de mission GI.net.

7.2 Collaboration à gi.net

Le chef d'équipe bureau communique par courriel avec le chef d'équipe bureau désigné comme responsable du suivi de l'intervention de fin de parcours pour lui signaler la venue d'un dossier.

NOTE Pour un meilleur suivi, on suggère en objet de tous courriels échangés ce qui suit:

Intervention de fin de parcours: No de dossier xxxxxxxxx

Le chef d'équipe bureau désigné responsable du suivi de l'intervention de fin de parcours inscrira l'inspecteur-enquêteur bureau désigné³ comme intervenant de fin de parcours comme « **collaborateur** » au système de mission GI.net et l'informera de la venue d'un nouveau dossier.

³ Le nombre d'inspecteurs-enquêteurs bureau désignés, responsables de l'intervention de fin de parcours peut varier selon la structure organisationnelle mise en place par le gestionnaire.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

7.3 Intervention de fin de parcours proprement dit

- L'inspecteur-enquêteur désigné responsable de l'intervention de fin de parcours prend connaissance du dossier au système de mission, c'est-à-dire la réclamation et le cheminement du dossier. Il doit bien identifier les éléments susceptibles à faire réfléchir l'employeur et lui permettre de voir les choses autrement.
- Il va rapidement initier un appel auprès de l'employeur pour l'amener à régler la réclamation qui est établie au dossier. Ses interventions devront être en lien avec la déclaration de service au citoyen, les règles d'éthique de l'organisation et les procédures actuelles établies.
- Il s'assure de donner un temps de réflexion à l'employeur.
- Toutes ses interventions sont consignées au système de mission. Étant collaborateur, les activités au dossier seront permises au même titre qu'un responsable de dossier.
- L'intervention de fin de parcours ne doit pas excéder dix jours ouvrables.
- Prendre note que le dossier demeure dans les mains de l'inspecteur-enquêteur bureau responsable de l'enquête.
- L'inspecteur-enquêteur bureau responsable de l'enquête ne doit plus intervenir auprès de l'employeur durant le traitement effectué par l'inspecteur-enquêteur désigné responsable de l'intervention de fin de parcours.
- Il faut naturellement éviter l'intervention de ces deux 2 intervenants simultanément.

7.4 Intervention de fin de parcours terminée

Lorsque l'intervention de fin de parcours se termine, qu'il y ait règlement ou non, l'inspecteur-enquêteur bureau désigné comme responsable de l'intervention de fin de parcours doit enregistrer l'activité « Intervention de fin de parcours réalisée » au système de mission GI.net.

De plus, il fait suivre le résultat de son intervention par courriel à l'inspecteur-enquêteur bureau responsable de l'enquête en copie conforme le chef d'équipe désigné comme responsable des interventions de fin de parcours et le chef d'équipe bureau de l'inspecteur-enquêteur responsable de l'enquête.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Le chef d'équipe bureau de l'inspecteur-enquêteur responsable de l'enquête doit aussi mettre fin à l'implication de l'inspecteur-enquêteur désigné comme collaborateur à GI.net.

Il l'informe qu'un chèque sera transmis sous peu en lui transmettant les détails ou qu'il n'a pas obtenu de règlement.

7.5 Fermeture du dossier au système de mission gi.net

Dès réception du courriel de l'inspecteur-enquêteur désigné responsable de l'intervention de fin de parcours, l'inspecteur-enquêteur bureau responsable de l'enquête poursuit le traitement approprié du dossier.

En cas de règlement, le dossier pourra être fermé par l'inspecteur-enquêteur bureau responsable de l'enquête dès qu'il recevra le paiement complet de l'employeur ou sur réception d'une confirmation de paiement de la personne salariée.

N'ayant obtenu aucun règlement, il l'informe qu'il peut procéder à la rédaction du rapport d'enquête et au transfert du dossier à la DGAJ.

Dans les deux cas, il s'assure que l'activité « Intervention de fin de parcours réalisée » est enregistrée au système de mission GI.net.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

8. Rapport d'enquête

Avant d'enclencher le processus judiciaire, l'inspecteur-enquêteur rédige son rapport d'enquête.

Le rapport d'enquête sert à l'inspecteur comme compte rendu ou aide-mémoire ainsi qu'à l'avocat chargé de traiter le dossier pour s'assurer de la présence des documents.

Un seul rapport doit être rédigé par dossier, y compris lorsque celui-ci concerne plusieurs personnes salariées.

À compter du 25 octobre 2022 :

L'inspecteur-enquêteur bureau complète le gabarit de rapport d'enquête se trouvant dans la section **Outils** de l'onglet Tâches de l'Intranet NT.

→ Voir l'Aide-mémoire sur le rapport d'enquête PEC régulière (sauf faillites et surveillance) et les exemples de rapports complétés dans la section **Outils** de l'onglet Tâches.

Après avoir complété le rapport, l'inspecteur-enquêteur bureau le dépose au dossier électronique puis inscrit une note de suivi précisant que le tout a été effectué.

EXCEPTION : L'inspecteur-enquêteur travaillant dans l'équipe Faillites et dans l'équipe Surveillance de la prévention (de la DPEP) complète le rapport d'enquête dans le système de mission.

→ Voir la section 5 du guide GI.net pour les inspecteurs-enquêteurs du bureau régional et l'aide-mémoire sur le rapport d'enquête Faillites et Surveillances dans la section **Outils** de l'onglet Tâches.

9. Contrôle de la qualité

Le programme d'assurance qualité vise à s'assurer que la prestation de services satisfait aux exigences de la Direction des services à la clientèle en matière de qualité. Un volet spécifique a été développé pour le processus des plaintes pécuniaires. Son but est d'améliorer la qualité des services à la clientèle tout en favorisant la participation du personnel.

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Ce programme comporte une démarche de vérification d'un échantillonnage de dossiers traités en enquête afin de mesurer le taux de conformité des traitements. La vérification se fait à partir des critères définis dans le programme d'assurance qualité. Pour les connaître, vous pouvez consulter l'aide-mémoire, le lexique des cas de non-conformité ainsi que le lexique des codes de non-conformité accessibles dans l'intranet (onglet *Tâche*, section *Outils*).

10. Poursuites judiciaires

La dernière étape de traitement d'une plainte pécuniaire consiste à entreprendre les poursuites judiciaires en respectant les prescriptions légales dans les délais administratifs prévus à la Direction générale des affaires juridiques pour prise d'action, s'il y a lieu, dans le district du lieu de travail.

10.1 Prescriptions légales

La date de prescription correspond au jour qui marque la fin de la période durant laquelle une action civile peut être prise. La loi sur les normes du travail (art. 115) prévoit un délai d'un an à compter de chaque échéance pour permettre d'intenter une action civile.

C'est l'article 8 du Code de procédure civile qui nous informe sur la computation des délais :

- 1) le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est;
- 2) les jours non juridiques sont comptés, mais lorsque le dernier jour est non juridique, le délai est prorogé au premier jour juridique suivant;
- 3) le samedi est assimilé à un jour non juridique.
« aux fins du présent code, sont jours non juridiques :
 - a) les dimanches;
 - b) les 1^{er} et 2 janvier;
 - c) le Vendredi saint;
 - d) le lundi de Pâques;

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

- e) le 24 juin, jour de la Fête nationale;
- f) le 1^{er} juillet, anniversaire de la Confédération, ou le 2 juillet si le 1^{er} juillet tombe un dimanche;
- g) le premier lundi de septembre, fête du Travail;
- h) le deuxième lundi d'octobre;
- i) les 25 et 26 décembre;
- j) le jour fixé par proclamation du gouverneur général pour marquer l'anniversaire de naissance du Souverain (lundi qui précède le 25 mai);
- k) j) tout autre jour fixé par proclamation du gouvernement comme jour de fête publique ou d'Action de grâce. »

(Code de procédure civile, art. 6)

Afin de préserver les droits des personnes salariées, les délais de prescription légale concernant les dossiers de plaintes pécuniaires sont :

	PRESCRIPTIONS LÉGALES			
	CHARTRE PROVINCIALE	CHARTRE FÉDÉRALE	AUTRES EMPLOYEURS	AVIS D'ENQUÊTE
PLAINTÉ PÉCUNIAIRE <u>TOUTES LES NORMES</u> [sauf vacances et exploitation forestière]	Un an de la date d'infraction la plus éloignée.	Un an de la date d'infraction la plus éloignée.	Un an de la date d'infraction la plus éloignée.	Suspend de 6 mois la prescription à partir de sa mise à la poste.
PLAINTÉ PÉCUNIAIRE <u>VACANCES</u>	Un an après la fin de l'année qui suit l'année de référence. Un an après l'infraction, si les vacances ont été prises.	Un an après la fin de l'année qui suit l'année de référence. Un an après l'infraction, si les vacances ont été prises.	Un an après la fin de l'année qui suit l'année de référence. Un an après l'infraction, si les vacances ont été prises.	Suspend de 6 mois la prescription à partir de sa mise à la poste.
PLAINTÉ PÉCUNIAIRE <u>EXPLOITATION FORESTIÈRE</u>	Un an après le 1 ^{er} mai suivant l'exécution du travail.	Un an après le 1 ^{er} mai suivant l'exécution du travail.	Un an après le 1 ^{er} mai suivant l'exécution du travail.	Suspend de 6 mois la prescription à partir de sa mise à la poste.
EMPLOYEUR INSOLVABLE <u>COMPAGNIE</u>	Procédures légales avant <u>un an</u> de la date d'infraction la plus éloignée.	Procédures légales avant <u>6 mois</u> de la date d'infraction la plus éloignée.	Sans objet	Sans objet

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

EMPLOYEUR INSOLVABLE <u>ADMINISTRATEURS</u>	Un an de la date d'infraction la plus éloignée. Avoir intenté une poursuite contre la compagnie à l'intérieur du délai de un an.	Un an de la date d'infraction la plus éloignée. Avoir intenté une poursuite contre la compagnie à l'intérieur du délai de 6 mois.	Sans objet	Sans objet
FAILLITE OU MISE SOUS SÉQUESTRE <u>COMPAGNIE</u>	Dépôt de la «Preuve de réclamation» au syndic au plus tard <u>un an</u> de la date de la faillite.	Dépôt de la «Preuve de réclamation» au syndic au plus tard <u>6 mois</u> de la date de la faillite.	Sans objet	Sans objet
FAILLITE <u>ADMINISTRATEURS</u>	Sans objet.	Sans objet.	Sans objet	Sans objet

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

10.2 Délais administratifs

Afin de préserver les droits des personnes salariées, les délais administratifs de traitement et de transfert à l'avocat de l'équipe régionale concernant les dossiers de plaintes pécuniaires sont les suivants :

	DÉLAIS ADMINISTRATIFS
	DÉLAIS DE TRANSFERT À L'AVOCAT DE L'ÉQUIPE RÉGIONALE
<u>PLAINTÉ PÉCUNIAIRE TOUTES LES NORMES</u>	Le plus tôt possible et au plus tard 3 ½ mois après la date de l'« Avis d'enquête ».
<u>EMPLOYEUR INSOLVABLE COMPAGNIE</u>	<u>Charte provinciale :</u> Avoir terminé l'intervention dans les 9 mois de la date de l'échéance de la dette la plus éloignée. <u>Charte fédérale :</u> Avoir terminé l'intervention dans les 3 mois de la date de l'échéance de la dette la plus éloignée.
<u>EMPLOYEUR INSOLVABLE ADMINISTRATEURS</u>	<u>Charte provinciale :</u> Avoir terminé l'intervention dans les 9 mois de la date de l'échéance de la dette la plus éloignée. <u>Charte fédérale :</u> Avoir terminé l'intervention dans les 3 ½ mois de la date de l'échéance de la dette la plus éloignée.
<u>FAILLITE COMPAGNIE</u>	Dans les meilleurs délais.
<u>FAILLITE ADMINISTRATEURS</u>	Dans les meilleurs délais sauf si tous les administrateurs ont fait faillite.

Pour pouvoir poursuivre les administrateurs dans les cas d'insolvabilité, la Commission doit avoir intenté son action civile contre la compagnie dans les six (6) mois de la date d'infraction la plus éloignée si c'est une charte fédérale, dans l'année qui suit la dette si c'est une charte

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

provinciale, avoir obtenu un jugement favorable et avoir tenté d'exécuter le jugement par huissier.

10.3 Contenu des dossiers de poursuites

Tout dossier de poursuite doit contenir les documents suivants :

- Formulaire plainte dûment rempli;
- « Avis d'enquête et de la suspension de la prescription »
- Preuve de l'envoi de l' « Avis d'enquête et de la suspension de la prescription ».
- « Rapport d'enquête » produit et daté par l'inspecteur.
- « Détail de la réclamation » signée et datée par l'inspecteur. Indiquer dans les « Remarques » les explications concernant le calcul des réclamations.
- Tous les documents remis par la personne salariée en cours d'enquête : relevé d'emploi, bulletin de paie, lettre de congédiement ou de mise à pied, contrat de travail, carnet des heures travaillées, chèque retourné avec la mention « provision insuffisante » ainsi que tous les documents remis par l'employeur.
- Les « panoramas informatiques » de l'identification de l'employeur.

Dans cette énumération, tous les documents sont d'égale importance.

Vous pouvez aussi vous référer à l'instruction de travail #11 [Acheminer un dossier à la DGAJ](#).

PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES PÉCUNIAIRES AU BUREAU RÉGIONAL

Responsabilités

Vice-présidence aux normes du travail

Direction du soutien à la prestation de services

- Adopte la présente procédure.

Bureau régional

- Le chef d'équipe veille à l'application de la procédure.
- L'inspecteur-enquêteur est responsable de l'application de la procédure.
- L'agent de bureau est responsable de l'application de la procédure.

Mises à jour

Cette procédure est mise à jour annuellement par la Direction du soutien à la prestation de services.

Fiche d'accompagnement

Titre	Procédure de traitement des plaintes pécuniaires au bureau régional
Approuvé par	Martine Meunier Direction du soutien à la prestation de services (SSR)
Date d'émission	30 août 2011
Entrée en vigueur	30 août 2011
Cette procédure remplace	
Fréquence requise pour les mises à jour	Annuellement
Responsable des mises à jour	Martine Meunier
Mise à jour 1	1 ^{er} mai 2012
Mise à jour 6	29 septembre 2022
Clientèle visée	<u>Bureau régional</u> Chefs d'équipe Inspecteurs-enquêteurs Agents de bureau
Unité émettrice	Direction du soutien à la prestation de services (SSR)
Responsable	Martine Meunier
Termes d'indexation	PEC, Plainte pécuniaire, Traitement d'une plainte pécuniaire (bureau régional)



RÈGLEMENTS

RÈGLEMENT SUR LES NORMES DU TRAVAIL (CHAPITRE N-1.1, R.3) (ART. 1 À 39.1)

ARTICLES

[Ajouter aux favoris](#) 

[1 - Définitions et interprétation](#) | [2 - Salaire minimum](#) | [3 - Salaire minimum](#) | [4 - Salaire minimum](#) | [4.1 - Salaire minimum](#) | [5 - Abrogé](#)
[6 - Montants maximum pouvant être exigés pour les repas et l'hébergement](#) | [7 - Montants maximum pouvant être exigés pour les repas et l'hébergement](#) | [8 - Abrogé](#)
[9 - Semaine normale de travail du gardien](#) | [10 - Semaine normale dans une exploitation forestière](#) | [11 - Semaine normale de travail dans une scierie](#)
[12 - Semaine normale de travail dans un endroit isolé](#) | [13 - Semaine normale de travail de la région de la Baie James](#) | [14 - Abrogé](#) | [15 - Abrogé](#) | [16 - Abrogé](#)
[17 - Abrogé](#) | [18 - Abrogé](#) | [19 - Abrogé](#) | [20 - Abrogé](#) | [21 - Abrogé](#) | [22 - Abrogé](#) | [23 - Abrogé](#) | [24 - Abrogé](#) | [25 - Abrogé](#) | [26 - Abrogé](#)
[27 - Abrogé](#) | [28 - Abrogé](#) | [29 - Abrogé](#) | [30 - Abrogé](#) | [31 - Abrogé](#) | [32 - Abrogé](#) | [33 - Abrogé](#) | [34 - Abrogé](#) | [35 - Abrogé](#)
[35.0.1 - Avis de licenciement collectif](#) | [35.0.2 - Avis de licenciement collectif](#) | [35.1 - Travail de nuit des enfants](#) | [35.2 - Travail de nuit des enfants](#) | [36 - Abrogé](#)
[37 - Abrogé](#) | [38 - Abrogé](#) | [39 - Abrogé](#) | [39.1 - Omis](#)

Article 6 - Montants maximum pouvant être exigés pour les repas et l'hébergement

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 :

1° 2,37 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 30,91 \$ par semaine;

2° 29,72 \$ par semaine pour une chambre;

3° 53,47 \$ par semaine pour un logement lorsque la chambre héberge 4 salariés ou moins et 35,67 \$ lorsque la chambre héberge 5 salariés ou plus.

Pour l'application du présent article, on entend par :

1° « chambre » : une pièce dans une habitation qui contient un lit et une commode pour chacun des salariés hébergés et qui permet l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain.

2° « logement » : une habitation qui contient au moins une chambre et qui permet minimalement l'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 frais reliés à l'hébergement, autres que les montants prévus au premier alinéa, ne peuvent être exigés du salarié, notamment pour l'accès à une pièce supplémentaire.

À chaque hausse du taux général du salaire minimum, les montants prévus à l'article 6 sont augmentés du pourcentage correspondant à la hausse du taux général du salaire minimum, sans toutefois qu'il excède celui correspondant à l'indice des prix à la consommation.

L'indice des prix à la consommation pour une année est la moyenne annuelle calculée à partir des indices mensuels des prix à la consommation au Canada, établis par Statistique Canada en vertu de la Loi sur la statistique (L.R.C., 1985, c. S-19), pour les 12 mois de l'année civile précédant la hausse du taux général du salaire minimum par rapport aux 12 mois de l'année civile antérieure à cette dernière.

Si le pourcentage calculé en vertu du quatrième alinéa comporte plus de deux décimales, les deux premières seulement sont retenues et la deuxième est augmentée d'une unité si la troisième est égale ou supérieure à 5.

Le ministre publie le résultat de l'augmentation à la *Gazette officielle du Québec*.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 3, a. 6; D. 1292-92, a. 4; D. 1224-96, a. 1; D. 365-2012, a. 5.

* NDLR: Les montants prévus à l'article 6 du règlement sont sujets à changement. Vous pouvez vérifier leur validité en consultant le site Web de la CNESST ou en appelant celle-ci.

INTERPRÉTATION



Cette disposition ne s'applique pas au domestique qui réside chez son employeur en vertu de l'article [51.0.1](#) de la Loi sur les normes du travail.

RÈGLES D'APPLICATION



Chambre et pension

L'[article 51](#) de la loi permet au gouvernement de déterminer le montant maximum que l'employeur peut exiger du salarié lorsque, en raison des conditions de travail de ce dernier, il doit lui fournir les repas et l'hébergement, ou lorsqu'il veille à ce que lui soit fourni l'hébergement.

C'est l'article 6 du Règlement sur les normes du travail qui précise ces montants maximums exigibles. À compter du 1er mai 2022, ce sont les taux suivants qui s'appliquent :

- 2,37 \$ par repas jusqu'à concurrence de 30,91 \$ par semaine;
- 29,72 \$ par semaine pour une chambre sans service;

Le règlement définit la chambre comme une pièce dans une habitation qui contient un lit et une commode pour chacun des salariés hébergés et qui permet l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain;

- 53,47 \$ par semaine pour un logement donnant accès à une chambre de quatre salariés ou moins;
- 35,67 \$ par semaine pour un logement donnant accès à une chambre de cinq salariés ou plus.

Le règlement définit le logement comme une habitation qui contient au moins une chambre et qui permet minimalement l'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.

Les frais requis pour le logement (35,67 \$ ou 53,47 \$) sont évalués en fonction de la capacité du logement et non en fonction du nombre de salariés physiquement présents. (Exemple : si 3 salariés sont hébergés dans un logement donnant accès à une chambre pouvant loger 8 personnes, ils paieront 35,67 \$ chacun à titre d'hébergement). Aucuns frais reliés à l'hébergement, autres que les montants prévus au premier alinéa, ne peuvent être exigés du salarié, notamment pour l'accès à une pièce supplémentaire.

De plus, ces montants maximums sont applicables même si le salarié loge à l'extérieur de l'établissement ou de la résidence de l'employeur.

D'autre part, l'employeur n'a pas à obtenir l'autorisation du salarié pour déduire les montants relatifs à la chambre et à la pension si ceux-ci sont établis en conformité avec le Règlement sur les normes du travail. De plus, cette déduction pourrait faire en sorte que le salarié reçoive un salaire inférieur au salaire minimum.

D'autre part, en vertu de l'[article 51.0.1](#) de la loi, un employeur ne peut exiger un montant pour la chambre et la pension de son domestique qui loge ou prend ses repas à la résidence de cet employeur.

Les dispositions prévues à l'article 6 du Règlement sur les normes du travail ne s'appliquent pas au salarié qui travaille dans un établissement visé au paragraphe a du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris.

L'établissement est défini comme un centre local de services communautaires, un centre hospitalier, un centre de services sociaux ou un centre d'accueil.

SITUATIONS PARTICULIÈRES SOUMISES PAR LA CLIENTÈLE



Hébergement et repas

L'employeur qui doit fournir les repas et/ou l'hébergement en raison des conditions de travail du salarié, chambre ou logement, ne peut réclamer des montants supérieurs à ceux prévu au RNT. Ces montants sont révisés lorsque le taux général du salaire minimum augmente.

La chambre est définie au RNT comme une pièce dans une habitation qui contient un lit et une commode pour chaque salarié et permet l'accès à une toilette et une douche ou un bain.

Le logement est défini au RNT comme une habitation qui contient au moins une chambre et permet, au moins, l'accès à une laveuse et une sècheuse, une cuisine équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four micro-ondes.

L'accès à la laveuse sècheuse doit être dans l'habitation et être gratuit puisque les montants sont des maximums et qu'aucun frais relié à l'hébergement ne peut être exigé.

Exemple 1

L'employeur possède une grande maison sur sa ferme et embauche un travailleur agricole et doit lui offrir une chambre à coucher qui dispose d'un lit et d'une commode. Le salarié a accès à la laveuse et à la sècheuse familiale ainsi qu'à la cuisine familiale qui est équipée d'un réfrigérateur, une cuisinière et un four à micro-ondes. Après entente, le salarié va prendre ses repas chez l'employeur.

Cette situation correspond à la définition de chambre.

Exemple 2

3 étudiants travailleront sur une pourvoirie durant l'été. Ils logeront dans une roulotte de parc avec 2 chambres fermées où chacun des salariés aura accès à un lit, une garde-robe, une série d'étagères, une cuisine, une toilette et une douche. La roulotte est équipée de réfrigérateur et d'une cuisinière mais les laveuses-sécheuses auxquelles le salarié aura accès gratuitement se trouvent plus loin, dans le bâtiment où il va travailler. L'employeur fournira tous les repas.

Puisque la roulotte n'est pas dotée de laveuse-sècheuse ni de four à micro-ondes, elle correspond à la notion de chambre.

Exemple 3

Hébergement dans une résidence pour personnes âgées

Le salarié qui doit loger uniquement quelques jours par semaine dans la résidence pour personnes âgées où elle travaille peut se voir déduire le montant prévu pour la semaine complète et non pas un montant proportionnel aux jours d'occupation de la chambre ou du logement.

Exemple 4

Hébergement dans une tente

L'employeur ne peut pas déduire les montants pour hébergement au salarié qui travaille dans une colonie de vacances et qui loge sur place dans une tente. Une tente ne peut pas être considérée comme une chambre ou un logement.

Gardien de personne

Le montant maximum qui peut être exigé par un employeur pour la chambre et la pension d'un de ses salariés est celui que le gouvernement fixe par règlement.

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

Le gardien de personne n'est pas considéré comme un domestique; son employeur peut donc lui exiger un montant pour la chambre et la pension.

Pour le gardien de personne exclu de la LNT, aucune réclamation des sommes exigées pour la chambre et pension ne peut être faite.

COMITÉ CONSULTATIF SUR LES NORMES DU TRAVAIL (CCNT)

Procès-verbal

Procès-verbal de la séance du 27 octobre 2021, tenue à 10 h
par téléconférence TEAMS

Présents :

M^{me} Anait Aleksanian, représentante des communautés culturelles
M^{me} Claudine Barabé, représentante des personnes salariées syndiquées
M^{me} Mélanie Gauvin, représentante des personnes salariées non syndiquées
M. Florent Gravel, représentant des employeurs du milieu de la petite et de la moyenne entreprise
M. Luc Meunier, représentant des employeurs du milieu coopératif
M^{me} Manon Poirier, représentante indépendante
M^{me} Mélanie Vincent, vice-présidente aux normes du travail

Se sont excusés :

M. Daye Diallo, représentant des jeunes
M^{me} Kim Paradis, représentante des femmes
M^{me} Nathalie Gagnon, représentante de la famille

Invitées :

M^{me} Sophie Briand, directrice du soutien à la prestation de services, Vice-présidence aux normes du travail
M^{me} Julie Héroux de Sève, adjointe exécutive à la Vice-présidence aux normes du travail et secrétaire du comité

1. Mot de bienvenue

La vice-présidente aux normes du travail déclare la séance ouverte à 10 h. Elle souhaite la bienvenue aux membres.

Elle informe les membres de la démission, le 31 août 2021, de Mme Ève Paré qui agissait à titre de représentante des employeurs du milieu de la grande entreprise. Son remplacement sera pourvu à la suite d'une désignation, par arrêté ministériel, au moment jugé opportun par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Elle rappelle que le mandat des membres du Comité consultatif sur les normes du travail (CCNT) est de trois ans. Le mandat des membres actuels vient à échéance en octobre 2022.

2. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé tel qu'il est présenté.

[illegible]

2021-03 : la vice-présidente aux normes du travail a validé la possibilité d'effectuer des vérifications sur la base du Règlement sur les normes du travail (RNT) en regard des caractéristiques de l'hébergement des travailleurs étrangers temporaires. Le Règlement n'établit pas d'exigences minimales en regard des caractéristiques du lieu d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires. L'article 6 fixe le montant maximum qui peut être exigé pour une chambre ou pour un logement ainsi que pour les repas lorsque les conditions de travail font en sorte que l'employeur doit les fournir à ses travailleurs ou veiller à ce que l'hébergement leur soit fourni. La CNESST peut intervenir sur la base de l'article 6 du RNT si les montants exigés par l'employeur sont supérieurs à ceux qui y sont prévus. Elle peut alors réclamer à l'employeur le trop-perçu à la suite du dépôt d'une plainte par un travailleur ou d'une vérification effectuée de sa propre initiative. La vice-présidente rappelle que, lors des interventions des équipes en matière de surveillance, toute situation problématique en matière d'hébergement est portée à la connaissance des autorités compétentes.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]

[REDACTED]

- [REDACTED]

[REDACTED]

PROJEF

OBJET : Suivi CCNT du 3 juin 2021 : normes applicables en matière d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires en vertu du Règlement sur les normes du travail

SYNTHÈSE

La Loi sur les normes du travail et son règlement n'établissent pas d'exigences minimales quant aux caractéristiques du lieu d'hébergement fourni par un employeur à ses travailleurs. L'article 6 du Règlement sur les normes du travail (RNT) fixe le montant maximum qui peut être exigé pour une chambre ou pour un logement ainsi que pour les repas. Il définit également la notion de « chambre » et de « logement » pour les fins de la retenue salariale permise. La CNESST peut intervenir sur la base de l'article 6 du RNT si les montants exigés par l'employeur ne sont pas conformes.

Par ailleurs, la majorité des activités de surveillance en matière de normes du travail sont réalisées à distance, ce qui permet difficilement d'objectiver la pleine conformité de l'hébergement ou un problème de salubrité. Cependant, lorsque des enjeux de salubrité font l'objet d'un signalement ou sont constatés sur place, une dénonciation aux autorités fédérales est possible.

1 - EXPOSÉ DE LA SITUATION

Lors de la séance du Comité consultatif sur les normes du travail tenue le 3 juin 2021, un membre a émis le souhait d'obtenir des précisions sur la portée du pouvoir d'inspection de la CNESST en regard des caractéristiques du lieu d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires, sur la base du RNT.

2- ANALYSE

Le RNT n'établit pas d'exigences minimales en regard des caractéristiques du lieu d'hébergement des travailleurs étrangers temporaires. L'article 6 fixe le montant maximum qui peut être exigé pour une chambre ou pour un logement¹, ainsi que pour les repas, lorsque les conditions de travail font en sorte que l'employeur doit fournir les repas et l'hébergement à ses travailleurs, ou veiller à ce que l'hébergement leur soit fourni. Il définit également la notion de « chambre » et de « logement » pour les fins de la retenue salariale permise.

Un employeur peut ainsi retenir des frais liés à une « chambre » lorsque le lieu d'hébergement est une pièce dans une habitation qui contient un lit et une commode pour chacun des salariés hébergés et qui permet l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain.

Il peut retenir des frais pour un « logement » lorsque le lieu d'hébergement est une habitation qui contient au moins une chambre et qui permet minimalement l'accès à une laveuse et à une sécheuse, ainsi qu'à une cuisine qui doit être équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four à micro-ondes.

La CNESST peut intervenir sur la base de l'article 6 du RNT si les montants exigés par l'employeur sont supérieurs à ceux qui y sont prévus. Elle peut alors réclamer à l'employeur le trop-perçu, à la suite du dépôt d'une plainte par un travailleur ou d'une vérification effectuée de sa propre initiative. Si la chambre ou le logement ne comprennent pas les

¹ En date du 1^{er} mai 2021, le montant maximal qui peut être déduit est de :

- 2,29 \$ par repas, jusqu'à un maximum de 29,89 \$ par semaine;
- 28,74 \$ par semaine pour une chambre;
- 34,50 \$ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger 5 travailleurs ou plus;
- 51,71 \$ par semaine pour un logement dont la chambre peut héberger 4 travailleurs ou moins.

Le montant maximal qui peut être exigé varie donc en fonction de la capacité du logement, et non en fonction du nombre d'occupants.

commodités prévues, l'employeur ne peut exiger un montant pour l'hébergement en vertu de l'art. 6 RNT. La CNESST pourrait alors réclamer la totalité des frais retenus.

Il est en outre interdit d'exiger d'autres frais liés à l'hébergement, comme l'accès à un salon ou à une pièce supplémentaire.

Par ailleurs, la majorité des activités de surveillance en matière de normes du travail sont réalisées à distance², ce qui permet difficilement d'objectiver la pleine conformité de l'hébergement ou un problème de salubrité. Cependant, lorsque des enjeux de salubrité font l'objet d'un signalement ou sont constatés sur place, une dénonciation aux autorités fédérales est possible.

Direction responsable : VPNT / SCG

Date de production : 4 août 2021

Date de mise à jour :

² Les vérifications de conformité en matière de normes du travail sont généralement effectuées dans le cadre d'une inspection des registres de l'employeur et d'autres documents qui peuvent être exigés en fonction de la situation.

RECUEIL SESSION PARLEMENTAIRE

Automne 2021

FICHE 15.5 Frais chargés aux travailleurs étrangers temporaires durant la quarantaine

ÉTAT DE SITUATION

- ➞ Les consignes sanitaires décrétées par le gouvernement fédéral en vertu de la *Loi sur la quarantaine*, en date du 25 juin 2021, exigent que tous les voyageurs qui arrivent de l'extérieur du pays se soumettent à un test de dépistage et à une période de quarantaine d'une durée de 14 jours, dont trois en hébergement autorisé par le gouvernement en raison de la pandémie de COVID-19 :
- ➞ Les travailleurs étrangers temporaires (TET) ayant des visas de travail dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire, du poisson et des fruits de mer sont exemptés de l'obligation de séjourner à l'hôtel pendant trois jours s'ils :
 - ne présentent pas de symptômes de la COVID-19 et,
 - se rendent à leur lieu de quarantaine final dans un véhicule privé et,
 - ne voyagent qu'avec les personnes qui sont arrivées sur le même vol qu'eux.
- ➞ Ces travailleurs peuvent se rendre directement à l'endroit convenu au préalable pour leur quarantaine de 14 jours.
- ➞ Le TET est réputé être au travail durant la période d'isolement obligatoire de 14 jours, à compter de la date de son arrivée et l'employeur est tenu de lui verser un salaire pour cette période.
- ➞ Ainsi, l'employeur doit rémunérer le TET minimalement 30 heures par semaine, à un taux de salaire au moins équivalent à celui précisé dans le contrat de travail présenté au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration lors de l'analyse de la demande de l'employeur (Étude d'impact sur le Marché du travail (EIMT)).
- ➞ À l'égard des déductions contractuelles forfaitaires, l'employeur doit respecter le contrat de travail selon les paramètres du *Programme des travailleurs étrangers temporaires*. L'employeur n'est pas autorisé à déduire des montants supplémentaires en raison de la période d'isolement.
- ➞ Le gouvernement fédéral a par ailleurs précisé que les TET étaient responsables de leurs frais de subsistance pendant la période de quarantaine, l'employeur devant faciliter leur approvisionnement, comme en 2020.
 - Les employeurs ont jusqu'au 31 août 2021 pour se prévaloir du *Programme d'aide pour l'isolement obligatoire des travailleurs étrangers temporaires*. Ce programme vise notamment à aider les employeurs canadiens à assumer certains des frais supplémentaires liés à la période d'isolement obligatoire de 14 jours.

ACTIONS POSÉES

- ➞ Depuis le début de la pandémie, la CNESST suit avec attention la situation dans le cadre de ses activités de prévention, de surveillance et de traitement des plaintes. Le cas échéant, elle peut exercer un recours au nom d'un travailleur étranger temporaire si, après enquête, elle constate que les normes du travail n'ont pas été respectées à son égard.
- ➞ Puisque Emploi et Développement social Canada intervient auprès des employeurs pour s'assurer de la conformité au Programme des travailleurs étrangers temporaires, la CNESST signale les situations qui pourraient justifier le retrait des TET du milieu où ils se trouvent ou le refus de leur présence pour les années subséquentes. L'insalubrité, les conditions de vie difficiles, la maltraitance sont des exemples de motifs raisonnables qui justifient un signalement.

ACTIONS À VENIR

- ➞ La CNESST porte une attention particulière à la situation des TET dans le cadre de ses activités de prévention, de surveillance et de traitement des plaintes.

- ↳ Tout signalement relatif aux conditions de travail des TET fait l'objet d'un suivi et les actions requises sont entreprises lorsque des situations de non-conformité sont constatées.
- En cas de plainte ou de signalement concernant les frais de subsistance des TET pendant la période de quarantaine, chaque cas sera analysé à la lumière des faits. Les articles 49 et 92.12 de la Loi sur les normes du travail, ainsi que l'article 6 du Règlement sur les normes du travail, pourraient être applicables si la situation l'exige.

ÉLÉMENTS DE RÉPONSE

- La CNESST porte une attention particulière à la situation des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre de ses activités de prévention, de surveillance et de traitement des plaintes.
- Le cas échéant, elle peut exercer un recours au nom d'un travailleur étranger temporaire si, après enquête, elle constate que les normes du travail n'ont pas été respectées à son égard.

Source : CNESST
Gestionnaire responsable : Catherine Bannon
Vice-présidence : Vice-présidence aux normes du travail
Collaboration : Sans objet
Date : 25 juin 2021
Validation financière : Sans objet

FICHE DE POSITIONNEMENT

OBJET : Facturation de frais aux travailleurs étrangers temporaires en contexte de pandémie de Covid-19

MISE EN SITUATION

- Dans le contexte de la pandémie de la Covid-19, et afin de soutenir les entreprises du secteur bioalimentaire, le gouvernement du Canada a autorisé l'entrée au pays des travailleurs étrangers temporaires (TET) malgré la fermeture des frontières.
- Ces travailleurs doivent se conformer à une période d'isolement obligatoire de 14 jours, comme tout citoyen du Canada qui arrive de l'étranger.
- Selon les Lignes directrices du gouvernement fédéral pour les employeurs de travailleurs étrangers temporaires concernant la COVID-19 (mises à jour le 22 avril 2020), les TET sont sous la responsabilité des employeurs dès leur arrivée et pendant la période d'isolement.
- Les travailleurs sont par ailleurs réputés au travail pendant la période d'isolement. L'employeur doit verser au travailleur une paye normale et des prestations pendant la période de quarantaine. Plus précisément, l'employeur doit les payer pour au moins 30 heures par semaine au taux de salaire horaire précisé dans l'Évaluation de l'impact sur le marché du travail ou dans l'offre d'emploi.
- Cela signifie que l'employeur doit respecter toutes les lois et politiques relatives à la relation employeur-employé pendant cette période, comme par la suite.
- À cet égard, l'employeur n'est pas autorisé à déduire des montants supplémentaires à ceux permis par les lois et règlements en raison de la période de quarantaine, à moins que le travailleur y consente. La preuve du salaire versé doit être conservée.
- L'employeur peut cependant retenir les déductions contractuelles forfaitaires (par exemple, assurance-emploi, logement, transport, etc.) conformément aux exigences applicables du volet du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

PROBLÉMATIQUE

- Les exigences de quarantaine imposent aux travailleurs de se rendre directement à leur lieu de résidence dès leur arrivée au Canada, ce qui signifie qu'ils ne peuvent pas faire un arrêt pour acheter de la nourriture ou des fournitures.
- La plupart des travailleurs qui arrivent au Canada ont donc besoin d'aide pour se procurer de la nourriture, des médicaments ou des fournitures de base.
- Selon les Lignes directrices du gouvernement fédéral, on attend des employeurs qu'ils facilitent cette démarche en fonction des besoins, mais ils ne sont pas tenus de payer ces achats. L'employeur ne peut refuser d'aider un travailleur étranger pour accéder à des articles de base.
- Les employeurs sont donc appelés à fournir en tout temps, un hébergement permettant de respecter les consignes sanitaires en vigueur, tant pendant la période d'isolement qu'après. Ils doivent aussi faciliter l'accès à la nourriture et aux fournitures de base pour lesquelles ils peuvent se faire rembourser.
- La Loi sur les normes du travail (LNT, art.51) et son règlement (RNT, art.6) prévoient les montants maximaux pouvant être exigés par un employeur lorsqu'il doit fournir les repas ou l'hébergement à une personne salariée en raison de ses conditions de travail, ou lorsqu'il veille à ce que lui soit fourni l'hébergement.
- De plus l'art. 49 LNT prévoit que l'employeur a le droit de faire des retenues sur le salaire seulement s'il y est obligé 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 le même document. La personne salariée peut annuler l'autorisation en tout temps, sauf pour les régimes de retraite à adhésion obligatoire ou les régimes d'assurance collective.
- Des situations concernant la facturation à des TET de frais qui seraient illégaux en

vertu de la LNT et du RNT ont fait l'objet de signalements à la CNESST et de reportages dans les médias, notamment dans le contexte où le gouvernement du Canada accorde aux employeurs agricoles une aide de 1500\$, par TET, par mois. Cette aide serait destinée à éponger les coûts supplémentaires engendrés lors de l'isolement, entre autres les frais pour "l'hébergement hors site" et la "nourriture ou une allocation de repas".

ENJEUX

- Les frais qui auraient été exigés illégalement concernant la nourriture et des fournitures facturées pour la période d'isolement obligatoire ainsi que l'équipement de protection requis pour exécuter le travail après la période d'isolement.
- Ces frais ont été facturés et non déduits de la paie des TET.
- Notamment, des frais de repas fournis par un traiteur excédant le montant permis par le RNT auraient été facturés à des TET hébergés à l'hôtel pendant leur période d'isolement.
- Puisque les repas ont été fournis par l'employeur, on pourrait considérer que les frais exigibles ne devraient pas dépasser le montant permis par le RNT. Toutefois, puisque l'employeur est tenu de faciliter l'accès à la nourriture pendant la période d'isolement, selon les lignes directrices émises par le gouvernement du Canada, on pourrait aussi considérer que l'employeur s'est conformé aux directives au même titre que s'il s'était chargé de faire l'épicerie en lieu et place du TET.
- Dans le cas présent, certains TET auraient affirmé qu'ils avaient payé sans connaître le détail des frais qui leur étaient attribuées. Toutefois, les frais n'auraient pas été déduits de la paie mais plutôt payés par carte de débit.
- Si on considère que les frais pour les repas fournis par un traiteur sont assimilables aux repas fournis par l'employeur selon l'art. 6 du RNT, la CNESST serait appelée à émettre des réclamations au nom des travailleurs pour les montants excédant ceux qui sont permis par le RNT.
 - Note : l'adoption de cette position aurait potentiellement des impacts opérationnels, considérant le nombre de plaintes et de dénonciations que la CNESST serait appelé à recevoir et à traiter. Un effet sur l'atteinte des cibles en surveillance et/ou les délais de traitement serait alors à prévoir.
- Si on considère que l'employeur a agi en tant que facilitateur, et qu'aucune déduction illégale n'a été faite sur la paie des TET, il n'y aurait pas lieu que la CNESST émette des réclamations.
- La position prise par la CNESST à cet égard devra être relayée aux employeurs du secteur bioalimentaire.
- La situation est suivie avec attention par certains acteurs du milieu, notamment l'UPA et les autorités du Mexique.

ÉLÉMENTS DE RÉPONSE

Frais pour équipement de travail et de protection

En matière de santé et de sécurité du travail, tout comme l'ensemble des employeurs, celui d'un travailleur étranger temporaire (TET) doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur, tel que le prévoit l'article 51 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (LSST). Pour ce faire, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures d'identification, de contrôle et d'élimination des risques, dont celui lié à la COVID-19. Il doit notamment fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection requis et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements.

En matière de normes du travail, l'art. 85.1 LNT précise que l'employeur ne peut pas exiger d'une personne salariée, peu importe son salaire, une somme d'argent pour payer les frais liés aux activités de l'entreprise. En l'occurrence, les frais liés au respect des consignes sanitaires dans les entreprises du secteur bioalimentaire, prévues dans le Protocole pour l'arrivée au Québec de travailleurs étrangers temporaires du secteur bioalimentaire dans le contexte de la pandémie de la COVID-19, sont considérés comme

des frais d'exploitation.

Ainsi, si le port d'un équipement de protection est exigé, il revient à l'employeur d'en assumer les frais. Il n'est toutefois pas responsable des frais encourus pour l'achat d'équipement supplémentaire effectué à la demande de la personne salariée.

Frais d'hébergement et de repas

- La LNT et ses règlements prévoient les montants maximums qui peuvent être exigés pour le logement et la nourriture et encadrent les montants maximums, lorsque l'employeur est tenu de les fournir en raison des conditions de travail des personnes à son emploi (ex. travail en territoire isolé). Les lignes directrices du gouvernement fédéral prévoient aussi la possibilité pour l'employeur d'opérer certaines déductions telles les déductions contractuelles forfaitaires (par exemple, assurance-emploi, logement, transport, etc.) conformément aux exigences applicables du volet du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Dans le cas des TET, l'employeur n'est généralement pas tenu de fournir les repas en raison des conditions de travail des personnes à son emploi. S'il le fait, il ne peut qu'exiger les montants autorisés.

Soutien du gouvernement du Canada aux employeur qui embauchent des TET

La CNESST n'a pas juridiction pour faire enquête sur la façon dont les employeurs agricoles gèrent la subvention de 1500\$ par mois. Elle peut cependant recevoir et traiter les plaintes de personnes salariées qui estimeraient que les normes du travail n'ont pas été respectées à leur égard et faire enquête de sa propre initiative.

Actions de la CNESST

Depuis le début de la pandémie, la CNESST est intervenue auprès de plus de 1400 employeurs du secteur de l'agriculture que ce soit par le biais de visites d'observation des lieux d'hébergement ou d'appels téléphoniques, afin de s'assurer qu'ils comprennent bien leurs obligations concernant l'application du Protocole pour l'arrivée au Québec de travailleurs étrangers temporaires du secteur bioalimentaire édicté par le MAPAQ.

La CNESST intervient également auprès du secteur de l'agriculture particulièrement à l'égard des TET pour vérifier si les mesures de prévention sont mises en place par l'employeur pour réduire et contrôler les risques reliés à la COVID-19 et, ce en respectant les recommandations de la Santé publique.

La CNESST a publié des outils qui visent à soutenir le secteur de l'agriculture pour la prise en charge de la SST et de la NT en milieu de travail. Un guide de normes sanitaires en milieu de travail pour le secteur de l'agriculture – COVID-19 est disponible, accompagné d'une liste de vérifications quotidiennes et d'une affiche présentant les mesures de prévention pour la santé des travailleurs et des travailleuses du secteur de l'agriculture. En plus de ces outils, la CNESST offre un guide générique et des aide-mémoires pour tous les secteurs d'activité.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/salle-de-presse/covid-19/Pages/outils-agriculture.aspx>

La CNESST rend également disponibles des dépliants traduits en espagnol afin de s'assurer que les employeurs comprennent bien leurs obligations en matière de normes du travail.

CNESST	2020-07-23
Nom de l'organisme	Date

Travailleurs étrangers temporaires – Frais liés au recrutement

Interdictions

Le recrutement est un processus visant à trouver et à sélectionner des employés qualifiés¹. Ce processus peut générer des frais qui ne peuvent en aucun cas être réclamés aux travailleurs étrangers temporaires embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires², que ce soit par un employeur ou par une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires³. Les travailleurs étrangers temporaires visés par les exigences de la LNT et de son règlement sont ainsi ceux pour lesquels l’employeur doit produire une demande d’évaluation d’impact sur le marché du travail (EIMT), notamment :

- [Travailleurs dans un poste à haut salaire](#)
- [Travailleurs dans un poste à bas salaire](#)
- Travailleurs dans le cadre du [Programme des travailleurs agricoles saisonniers](#)
- Travailleurs dans le cadre du [volet agricole](#)

Parmi les frais liés au recrutement, on compte notamment les frais administratifs exigés par les autorités gouvernementales pour le traitement des demandes d’immigration temporaire ainsi que les frais de démarchage en vue de trouver et de sélectionner un travailleur.

Exemples de frais administratifs gouvernementaux <u>non recouvrables</u> (2022) • EDSC : frais de traitement de l’EIMT (\$1000 \$ par poste demandé), à l’exception des emplois agricoles⁴ • MIFI : droits exigibles pour l’évaluation des effets de l’offre d’emploi sur le marché du travail au Québec (210 \$ x nombre de travailleurs à l’exception des emplois agricoles⁵)
Exemples de frais de démarchage <u>non recouvrables</u> • Affichage de poste • Missions de recrutement • Entrevues de sélection Frais versés par un employeur à un tiers pour le recrutement de travailleurs étrangers temporaires (ex. conseiller en immigration ou agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires)
Frais administratifs <u>à la charge du travailleur étranger temporaire</u> • Certificat d’acceptation du Québec CAQ⁶ (210\$) • Permis de travail (155\$) • Données biométriques: 85\$ (Programme de mobilité internationale (PMI) seulement, permis ouvert) • Examen médical : varie selon le pays de résidence du travailleur

Ces exemples sont à titre indicatif. Tout montant prélevé ou réclamé à titre de « frais de recrutement » par un employeur ou par une agence de recrutement à un travailleur étranger temporaire est **illégal**.

¹ <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/agricoles/agricoles/recrutement.html>

² On réfère au Programme de travailleurs étrangers temporaires défini tel la section II du chapitre II du [Règlement sur l’immigration au Québec](#).

³ *Loi sur les normes du travail*, art. 92.12; *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*, art. 25.

⁴ Les frais de traitement d’une EIMT ne s’appliquent pas aux professions liées à l’agriculture primaire, c’est-à-dire pour les postes relatifs aux codes 0821, 0822, 8252, 8255, 8431, 8432 et 8611 de la classification nationale des professions lorsque l’emploi est accompli sur les limites d’une ferme, d’une pépinière ou d’une serre et comprend certaines activités spécifiques.

⁵ Pour les postes relatifs aux codes 0821, 0822, 8252, 8255, 8431, 8432 et 8611 de la CNP, les employeurs qui présentent simultanément plusieurs demandes visant plusieurs travailleurs pour des postes identiques sont tenus au paiement des droits exigibles comme s’ils ne présentaient la demande que pour un seul travailleur, pourvu qu’ils soient enregistrés comme exploitation agricole auprès du ministère de l’Agriculture, des Pêcheries et de l’Alimentation et que les conditions de travail soient identiques pour tous les travailleurs.

⁶ Bien que les frais liés au CAQ soient à la charge du travailleur, le processus administratif du MIFI prévoit que l’employeur peut défrayer le montant et se faire rembourser ensuite par le TET. Comme il s’agit d’une pratique courante, **le remboursement du CAQ est considéré comme étant un prélèvement autorisé lorsque cette situation se présente.**

Autres frais découlant des exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires comporte plusieurs volets (ex. haut salaire, bas salaire, volet agricole). Chaque volet comprend des exigences, par exemple en ce qui concerne la responsabilité à l’égard des :

- frais de transport entre le pays de résidence permanente d’un travailleur et son lieu de travail au Québec;
- frais d’hébergement;
- frais pour assurance maladie;
- frais pour assurance contre les accidents en milieu de travail.

Ces frais ne sont pas des frais de recrutement au sens de la LNT et de ses règlements. Ils relèvent des exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires et font partie intégrante du contrat de travail.

Pour toute question relative aux responsabilités respectives de l’employeur ou du travailleur à l’égard de ces frais, **la clientèle doit être référée à Emploi et Développement Social Canada (EDSC) :** [Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés - Canada.ca](#)

À titre informatif, voici quelques exemples des exigences prévues dans certains volets du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Frais	Transport	Hébergement	Assurance maladie
Volet bas salaire	À la charge de l’employeur	L’employeur doit offrir un logement adéquat et abordable ou veiller à ce qu’un tel logement soit à la disposition du travailleur	Régime privé d’assurance maladie pour le TET aux frais de l’employeur pour couvrir le délai de carence de la RAMQ
Volet agricole	À la charge de l’employeur	Frais d’hébergement de maximum 30\$ /semaine /TET sur ferme ou hors site ou selon les normes provinciales si montant inférieur	Régime privé d’assurance maladie pour le TET aux frais de l’employeur pour couvrir le délai de carence de la RAMQ
Programme des travailleurs agricoles saisonnier (PTAS-Mexique et Antilles)	À la charge de l’employeur, mais une partie des frais peut être recouvrée auprès du travailleur	Hébergement gratuit fourni par l’employeur	Régime privé d’assurance maladie pour le TET aux frais de l’employeur pour couvrir le délai de carence de la RAMQ

L’exigence, par un employeur, de frais de transport ou d’hébergement non prévus au contrat de travail pourrait ainsi donner lieu à une réclamation ou à une poursuite pénale. L’art. 49 LNT et l’art.6 RNT pourraient s’appliquer. Chaque situation devra toutefois être documentée et analysée à la lumière des faits, notamment en examinant le contrat de travail du salarié.