

Le Grand **RENDEZ-VOUS**



**S'OUTILLER.
PRÉVENIR.**

LES RECOURS AUPRÈS DE LA CNESST EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

Pier-Luc Bédard et Rémi Leclerc

Conseillers en prévention

Direction de la prévention, des enquêtes et des permis

LES RECOURS AUPRÈS DE LA CNESST EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

- PLAN DE LA PRÉSENTATION

- 1. L'encadrement de la Loi sur les normes du travail**
- 2. Le droit de gestion de l'employeur**
- 3. Le cheminement d'une plainte en matière de normes du travail**
 - Étapes et délais applicables
 - Rôles et responsabilités des parties
- 4. Les motifs de plainte en normes du travail**
 - Pécuniaire
 - Congédiement sans cause juste et suffisante
 - Harcèlement psychologique ou sexuel
 - Pratique interdite
 - Autres motifs de plainte

Attention ! Les contenus cette conférence sont informatifs et ont pour objectif de faciliter la compréhension. Les [lois et règlements](#) ont une valeur juridique et ont priorité en tout temps.

1

L'ENCADREMENT DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Les recours auprès de la CNESST en matière
de normes du travail.

Le Grand
RENDEZ-VOUS 

LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LNT)

Qui est assujéti à la LNT ?

Loi d'ordre public qui encadre les conditions minimales de travail au Québec.



La LNT fixe les **conditions de travail minimales** que les employeurs du Québec doivent offrir. Aucun contrat de travail (écrit ou verbal), ne peut déroger aux normes du travail. Les conditions de travail peuvent être supérieures à ce qui est prévu par la LNT, mais **jamais inférieures**.



Droits

Pour les personnes salariées et les employeurs

Obligations

Pour les employeurs et les personnes salariées



RÔLE DE LA CNESST RELATIVEMENT À LA LNT



Informer, renseigner et outiller les milieux de travail



Recevoir et traiter les plaintes



Tenter d'amener les parties à s'entendre



Recevoir et traiter les demandes de permis d'agences



Surveiller l'application des normes du travail

2

DROIT DE GESTION DE L'EMPLOYEUR

Les recours auprès de la CNESST en matière
de normes du travail.

L'EXERCICE DU DROIT DE GESTION

Le droit de gestion comprend notamment :

- La définition et l'attribution des **tâches** et des **responsabilités**;
- La gestion courante du **rendement** au travail;
- La gestion de l'**assiduité** et de l'**absentéisme**;
- La gestion de la **discipline** et l'application de **sanctions** disciplinaires;
- Les décisions en matière de **fin d'emploi** (licenciement, mise à pied et congédiement).



Bien exercer son droit de gestion est un facteur de succès dans la prévention des mésententes entre employeur et personne salariée.

3

CHEMINEMENT D'UNE PLAINTE EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

Les recours auprès de la CNESST en matière
de normes du travail.

COMMENT DÉPOSER UNE PLAINTÉ EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL ?

Bonnes pratiques avant de déposer une plainte:

- Si possible, rencontrer son employeur afin de clarifier la situation;
- S'informer sur les recours et les [situations justifiant le dépôt d'une plainte](#).

Déposer une plainte en matière de normes du travail:



Via le site Web de la CNESST ([plainte en ligne](#)): La personne salariée est guidée étape par étape tout au long du dépôt de la plainte.














SE PRÉPARER AU DÉPÔT D'UNE PLAINTE EN NORMES DU TRAVAIL

Avant de déposer sa plainte, la personne plaignante est invitée à :

- **Rassembler** l'ensemble des informations appuyant sa plainte ;
- **Structurer** les faits et les événements en **ordre chronologique**, lorsque possible ;
- Élaborer une **liste des témoins** (si applicable)
- Fournir tout **document pertinent selon le motif de la plainte**, par exemple :
 - ✓ Contrat de travail ;
 - ✓ Relevé d'emploi ou d'impôt (T4 ou Relevé 1) ;
 - ✓ Bulletin de paye, horaire de travail ou détail des heures travaillées ;
 - ✓ Tout autre document pertinent appuyant les faits allégués (courriel, message texte, lettre, etc.).



CHEMINEMENT D'UNE PLAINTE EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL SELON LE MOTIF

Type de plainte	Principales étapes du cheminement de la plainte				
	Recevabilité	Médiation	Enquête	Tribunal administratif du travail	Cour du Québec
Pécuniaire (\$)					
Pratique interdite					
Congédiement sans cause juste et suffisante					
Harcèlement psychologique ou sexuel					

Consulter notre site pour en savoir plus sur [les motifs](#) de plainte en normes du travail.

4

MOTIFS DE PLAINTE EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

Les recours auprès de la CNESST en matière
de normes du travail.

PLAINTÉ PÉCUNIAIRE (\$)

En raison de **montants d'argent impayés**, comme :



- ✓ Le [salaire](#) ;
- ✓ Les [heures supplémentaires](#) ;
- ✓ L'indemnité de [vacances](#), de [jours fériés](#) ou de [fin d'emploi](#).

Délai dépôt de plainte : 12 mois à partir du moment où les montants sont dus.




Objectif : Récupérer les sommes dues.



L'outil [monCalcul](#) aide à établir certains montants auxquels a droit une travailleuse ou un travailleur. Utilisez-le!

PLAINTE PÉCUNIAIRE



Type de plainte	Recevabilité	Médiation	Enquête	Tribunal administratif du travail	Cour du Québec
Pécuniaire (\$)					

PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

En raison d'un **congédiement** fait sans une cause juste et suffisante.

Condition : minimum 2 ans de service continu

Délai dépôt de plainte: 45 jours à partir de la date du congédiement

Objectifs :

- Réintégrer la personne salariée dans son emploi
- Payer à la personne salariée une indemnité (salaire perdu depuis son congédiement)
- Toute autre décision du juge qui lui paraît juste et raisonnable

LE SERVICE CONTINU

La notion de service continu :

Période ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est considérée à l'emploi d'un même employeur.

- ✓ S'attache à l'**entreprise** et non à ses dirigeants ;
- ✓ S'**accumule** même si la **personne salariée s'absente** (ex.: pour un congé de maladie, maternité ou paternité, sans solde ou un accident du travail);
- ✓ S'accumule aussi lorsqu'il y a une **succession de contrats** à durée déterminée.

CONGÉDIEMENT

La notion de congédiement :

- Arrêt **définitif** du lien d'emploi initié par l'employeur ;
- Raisons **disciplinaires** ou **administratives**;
- L'absence d'une cause juste et suffisante fait référence notamment à :
 - ✓ Une cause arbitraire, injuste ou discriminatoire;
 - ✓ Une absence ou une insuffisance de cause;
 - ✓ La mauvaise foi ou l'abus de pouvoir.

FAUTE GRAVE

La notion de faute grave:

- Qui nécessite une **rupture immédiate** du lien d'emploi (sans préavis);
- D'une **gravité** ou d'une **intensité** telle qu'elle **ne peut être excusée** par les circonstances;
- Qui entraîne un **bris du lien de confiance** entre l'employeur et la travailleuse ou le travailleur.

MESURES DISCIPLINAIRES

Mesures disciplinaires, l'employeur doit le faire :

- ✓ De façon **graduelle** de manière à permettre à la personne salariée de répondre aux exigences requises;
- ✓ En **donnant** à la personne salariée les **moyens** d'y répondre (ex.: formation, accompagnement, mentorat);
- ✓ En lui accordant le **temps** nécessaire pour se corriger.

Exemple de **gradation des sanctions**:






CONGÉDIEMENT DÉGUISÉ

- **Moyen détourné** par lequel un employeur **congedie** une personne salariée en présentant la fin d'emploi comme un licenciement ou une mise à pied.
- **Modification substantielle et injustifiée** des **conditions de travail** d'une personne salariée :
 - ✓ Une diminution du nombre d'heures de travail;
 - ✓ Une baisse importante de salaire ou une rétrogradation dans un autre poste;
 - ✓ Une mutation injustifiée;
 - ✓ Une suspension indéfinie;
 - ✓ Un non-rappel au travail injustifié à la suite d'une mise à pied.

PLAINTÉ POUR CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE



Type de plainte	Recevabilité	Médiation	Enquête	Tribunal administratif du travail	Cour du Québec
Congédiement sans cause juste et suffisante					

PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL

Droit de la personne salariée : droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel.

Délai dépôt de plainte: 2 ans à partir de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique ou sexuel.

Objectifs:

- Faire cesser le harcèlement psychologique ou sexuel;
- Obtenir réparation pour un préjudice causé par le harcèlement psychologique ou sexuel.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR AU REGARD DU HARCÈLEMENT

Obligations de l'employeur :



- Prendre les **moyens raisonnables** pour:
 - ✓ **Prévenir** le harcèlement psychologique ou sexuel
 - ✓ **Faire cesser le harcèlement** lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance
- Avoir adopté et rendu disponible une [politique de prévention et prise en charge des situations de harcèlement psychologique](#)

NOUVELLES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail:

- Une **protection contre les représailles** pour les personnes qui dénoncent une situation de harcèlement dont elles ont été témoins (plainte pour pratique interdite).
- **Obligations accrues** en matière de **prévention** et de **gestion** du harcèlement psychologique;
- **Exigences accrues** quant au contenu d'une **politique** de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.



Pour en savoir plus sur cette Loi et connaître les dates d'entrée en vigueur des différentes dispositions, consultez notre [site Web!](#)

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Une **conduite vexatoire**, se manifestant par des paroles, des gestes ou des comportements qui:

- Sont répétés
- Sont hostiles **ou** non désirés
- Portent atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique
- Entraîne un milieu de travail néfaste

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si :

- Elle porte une **atteinte importante**;
- Et produit un **effet nocif continu** pour la personne.



HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL

Formes de harcèlement au travail:





- ✓ **Abus** de pouvoir
- ✓ Gestes ou propos à **caractère sexuel**
- ✓ **Intimidation** et cyberintimidation
- ✓ **Mise en échec** professionnel
- ✓ **Violence** verbale ou physique
- ✓ Harcèlement **discriminatoire** pour un des motifs suivants : origine ethnique, âge, orientation sexuelle, religion, handicap, etc.).



Un conflit ignoré ou mal géré peut aussi se dégrader et se transformer en harcèlement psychologique. Il est important d'intervenir rapidement et adéquatement.

PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL



Type de plainte	Recevabilité	Médiation	Enquête	Tribunal administratif du travail	Cour du Québec
Harcèlement psychologique ou sexuel					

PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE

Si une personne salariée est sanctionnée pour l'un ou l'autre de ces motifs, elle peut déposer une plainte.

Service continu : pas applicable

Délai dépôt de plainte : **45 jours** à partir de la date de la sanction

Objectifs :

- Réintégrer la personne salariée dans l'emploi qu'elle occupait avant la sanction
- Payer à la personne salariée une indemnité équivalente au salaire perdu depuis la sanction

PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE

La LNT prévoit plusieurs **motifs** pour lesquels il est « **interdit** » de sanctionner une personne salariée.

Par exemple, parce que la personne salariée :

- **A exercé un droit ou un recours** prévu dans la LNT ou un de ses règlements;
- **S'est absentée** pour un [congé de maladie](#) ou après avoir été victime d'un [acte criminel](#) ou de [violence conjugale ou à caractère sexuel](#);
- **Est enceinte** ou **s'absente** pour un [congé de maternité](#), [congé de paternité](#) un [congé parental](#);
- **Refuse de travailler** au-delà de ses heures habituelles pour remplir des [obligations familiales](#).

PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE

Par exemple, parce que la personne salariée (**suite**):




- **parle uniquement français**, a des connaissances insuffisantes d'une autre langue que le français, ou exige le respect d'un droit prévu à [l'article 45 de la Charte de la langue française](#);
- **A fourni des renseignements à la CNESST** ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'elle a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;
- **A atteint ou dépasse l'âge** ou le **nombre d'années de service** à compter duquel elle serait normalement **mise à la retraite**.
- **A dénoncé une situation de harcèlement** dans son milieu de travail.

EXEMPLES DE PRATIQUES INTERDITES

PRATIQUE	DÉFINITION
Congédiement	Interruption définitive de l' emploi de la personne salariée.
Suspension	Interruption temporaire de l'emploi de la personne salariée pour une période déterminée , sans rupture de son contrat de travail.
Déplacement	Modification des conditions de travail (tâches, salaire, horaire, responsabilités, etc.).
Mesure discriminatoire, sanction, représailles.	Pénalisation d'une personne salariée. Distinguer ou punir un individu ou un groupe d'individus des autres, de façon à causer du tort.

PLAINTÉ POUR PRATIQUE INTERDITE



Type de plainte	Recevabilité	Médiation	Enquête	Tribunal administratif du travail	Cour du Québec
Pratique interdite					

AUTRES MOTIFS DE PLAINTES

Les recours auprès de la CNESST en matière
de normes du travail.

EXEMPLES D'AUTRES MOTIFS DE PLAINTE EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

Plainte pécuniaire, basée sur une présumée **disparité salariale** en raison du :

- ✓ Statut d'emploi (temps plein, partiel, occasionnel, etc.);
- ✓ Statut de personne salariée d'agence de placement de personnel;

Plainte pour disparité de traitement basée sur :

- ✓ La date d'embauche et les conditions d'emploi (régime de retraite, avantages sociaux, etc.).

Plainte administrative

- ✓ Vise l'obtention d'un document légal prévu à la Loi sur les normes du travail.
 - ✓ Exemple : bulletin de paie, certificat de travail, factures liées à des frais d'emploi

Plainte pour le maintien du statut de personne salariée

- ✓ Modifier son statut d'emploi pour celui d'entrepreneur indépendant ou de travailleur autonome.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Article 92.10 de la LNT

Si, après enquête, la CNESST a des motifs de croire qu'un travailleur étranger temporaire a été victime d'une atteinte à un droit conféré par la LNT ou ses règlements, elle peut, même sans plainte et si aucun règlement n'intervient, **exercer tout recours pour le compte de ce travailleur.**

Démarches initiées par la CNESST à la suite d'un **signalement ou d'une dénonciation** d'allégations graves dans les situations suivantes :

- ✓ Lorsque la personne salariée n'est pas en mesure de porter plainte elle-même;
- ✓ Lorsque le statut de la personne salariée devient précaire.

LES FORMATIONS À DISTANCE EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL



- **Formation en ligne: [Les normes du travail à votre portée](#)**
 - ✓ Sans frais
 - ✓ Sans horaire
 - ✓ Questionnaires, capsules, exemples concrets
 - ✓ Vue d'ensemble de la LNT
 - ✓ Durée 9 heures

- **Les webinaires de la CNESST: [normes du travail](#)**
 - ✓ Sans frais
 - ✓ En direct et en différé
 - ✓ Période de questions
 - ✓ Thèmes spécifiques
 - ✓ Durée 1 h 30

D'AUTRES OUTILS POUR VOUS AIDER



[Site internet de la CNESST, conditions de travail](#)

[Guide Interprétation et jurisprudence des normes du travail](#)

[Manuel d'application de la Loi sur les normes du travail](#)

[Plaintes en normes du travail](#)

[Plainte en ligne](#)

[Ma plainte est confiée à un avocat](#)

[Service de médiation](#)

[La médiation en matière de normes du travail, un atout précieux pour la résolution de conflits](#)

[La médiation : un service qui favorise la résolution rapide et harmonieuse d'un conflit](#)

[Mon Calcul](#)



PÉRIODE DE QUESTIONS

