



LES AFFAIRES ET LE DROIT

2^e édition

Chapitre 18

Les lois du travail

M^e Hélène Montreuil

Contenu

- **Le contrat individuel de travail prévu au Code civil**
- **La Loi sur les normes du travail**
- **La Loi sur la santé et la sécurité du travail**
- **La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles**
- **Le régime syndical au Québec**
- **Le Code du travail du Québec**
- **Le Code canadien du travail**

Les principales lois du travail

- La législation relative au travail est constituée de plusieurs lois ayant des objets différents.
- Il existe des lois qui régissent les rapports du travail tant individuels que collectifs et qui peuvent :
 - Fixer des conditions minimales de travail, comme la *Loi sur les normes du travail*
 - Favoriser et encadrer l'association de salariés aux fins de la négociation collective, comme le *Code du travail*
 - Protéger la santé et la sécurité des travailleurs, comme la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*
- L'administration de ces lois est confiée à divers organismes créés spécifiquement à cette fin comme la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) qui surveille l'application de la *Loi sur les normes du travail* et le Tribunal administratif du travail

Voir le Tableau 18.1 à la page 533

Le contrat individuel de travail I

- **Un contrat individuel de travail est un contrat passé entre un salarié et un employeur par lequel ce dernier détermine les conditions de travail de son salarié, comme le salaire, les avantages sociaux, les conditions d'emploi, les heures de travail, la nature du travail et les autres conditions d'emploi qui ne sont pas traitées par le *Code civil* ou par la *Loi sur les normes du travail*.**
- **Il est fort possible que ce contrat individuel de travail contienne également des dispositions relatives au départ volontaire ou au licenciement de l'employé ainsi qu'à la durée du préavis de départ ou de licenciement.**
- **Tout salarié a, avec son employeur, un contrat individuel de travail.**
- **Ce contrat peut être verbal ou écrit, mais ce contrat existe.**

Le contrat individuel de travail II

- Puisque tous les employés n'ont pas la compétence ou les connaissances nécessaires pour se négocier un bon contrat individuel de travail, le législateur a adopté la **Loi sur les normes du travail** qui détermine les normes minimales que doit contenir tout contrat individuel de travail.
- Si l'employé travaille dans une entreprise où il existe une convention collective, il est lié non seulement par son contrat individuel de travail mais également par le **contrat collectif de travail** que constitue la **convention collective**.
- Enfin, si l'employé est un cadre ou un spécialiste qui œuvre au sein d'une entreprise, il négocie généralement un **contrat individuel de travail** dont les avantages dépassent largement les normes minimales de la *Loi sur les normes du travail*.
- Cependant, tous ces travailleurs ont un point commun : ils ont tous un **contrat individuel de travail**.

Le contrat d'entreprise ou de service

- **2098 C.c.Q.** Le **contrat d'entreprise** ou de service est celui par lequel une personne, selon le cas **l'entrepreneur** ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le **client**, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer.
- La caractéristique fondamentale de ce contrat est la suivante :
- **2099 C.c.Q.** L'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et il n'existe entre lui et le client **aucun lien de subordination** quant à son exécution.

Éléments essentiels du contrat de travail

- **Le contrat de travail comprend trois éléments essentiels :**
 - **La subordination**
 - **L'exécution personnelle**
 - **La durée limitée**
- **La subordination du salarié à l'employeur implique que le salarié travaille selon les instructions de l'employeur ou dans le cadre déterminé par celui-ci.**

Le terme du contrat

- Un contrat de travail peut avoir une **durée déterminée**, par exemple six mois. Dans ce cas, aucune partie ne peut y mettre fin unilatéralement sans le consentement de l'autre partie; chacune des parties doit le respecter jusqu'à la fin. Il y a une exception à cette règle dans le cas où une **faute grave** est commise par le salarié.
- Un contrat de travail peut avoir une **durée indéterminée** et se continue tant que personne n'y met fin.
- Un contrat peut également être prolongé par reconduction tacite.
- Si le salarié profite de la période de renouvellement de son contrat pour négocier un nouveau salaire ou de nouveaux avantages, il ne s'agit pas de reconduction tacite mais d'un nouveau contrat.

Les avantages sociaux I

- **La rémunération d'un salarié comporte deux éléments distincts : le salaire et les avantages sociaux qui constituent des améliorations aux conditions minimales de travail.**
- **Les principaux avantages sociaux sont :**
 - **Les jours fériés, chômés et payés**
 - **Le congé annuel payé ou les vacances**
 - **Le congé pour cause de maladie**
 - **Le congé pour raison familiale ou parentale**
 - **Le congé pour cause de force majeure**
 - **Le congé pour assignation comme témoin ou juré**
 - **Le congé du salarié réserviste dans les Forces canadiennes**
 - **Le congé sans solde**

Les avantages sociaux II

- La période de repos hebdomadaire
- La période de repos quotidienne pour le repas
- La période de pause par demi-journée de travail
- L'horaire de travail partagé
- L'horaire de travail comprimé sur quatre jours
- L'horaire de travail réduit en prévision de la retraite
- Le perfectionnement donné par l'employeur
- Le remboursement total ou partiel du cout des études
- Le remboursement total ou partiel du cout d'un congrès
- L'assurance médicament
- L'assurance soins dentaires
- L'assurance soins oculaires
- L'assurance médecine douce ou alternative

Les avantages sociaux III

- **Le régime de retraite**
- **La fourniture d'un uniforme**
- **La fourniture d'un véhicule de fonction à prix réduit ou nul**
- **La fourniture d'un espace de stationnement à prix réduit ou nul**
- **La fourniture d'un logement à prix réduit ou nul**
- **Le repas à prix réduit ou nul**
- **La disponibilité d'un médecin sur place**
- **La disponibilité d'une infirmière sur place**
- **La disponibilité d'installations sportives**
- **Le remboursement total ou partiel d'activités sportives**
- **Le programme d'aide aux employés pour divorce, alcool, jeu, etc.**
- **Le service de garderie**
- **L'intéressement au bénéfice**
- **L'achat d'actions**

La clause de non-concurrence

- **Dans certaines situations, l'employeur inscrit une clause de non-concurrence dans le contrat afin d'éviter que l'employé ne lui livre une concurrence déloyale en allant travailler pour un concurrent dès le lendemain de son départ.**
- **Par exemple, Paul, un grand chef cuisinier, quitte son emploi pour aller travailler dans un restaurant de l'autre côté de la rue, ou Caroline, une vendeuse itinérante, quitte son emploi mais sollicite ses anciens clients pour leur offrir les produits de son nouvel employeur.**
- **Dans les deux cas, il est évident que l'ancien employeur perdra des clients et des revenus au profit du nouvel employeur et que ce dernier bénéficie des contacts et de l'expérience acquis par son nouvel employé auprès de l'employeur précédent.**

La Loi sur les normes du travail

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

Conditions de travail supérieures

- Rien n'interdit à un employeur d'offrir des conditions de travail supérieures aux normes du travail, tant dans un contrat individuel de travail que dans une convention collective ; il suffit que les parties s'entendent pour négocier des conditions plus avantageuses. Par exemple :
- Un salaire horaire de 20 \$
 - Cinq semaines de vacances payées par année
 - Vingt jours de congé pour cause de maladie
 - Des repas à la cafétéria de l'employeur au prix de 0,50 \$
 - Un appartement gratuit
 - Une automobile
 - Des vêtements

Le salaire minimum

- L'article 40 de la *Loi sur les normes du travail* et les articles 3 et 4 du *Règlement sur les normes du travail* fixent le salaire minimum.
- De plus, le législateur a prévu à l'article 6 du *Règlement sur les normes du travail* les montants que l'employeur peut demander à son employé pour la chambre et la pension.
 - ❖ 6 R.N.T. Lorsque l'employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit lui fournir les repas ou l'hébergement, ou lorsqu'il veille à ce que lui soit fourni l'hébergement, il ne peut être exigé de ce salarié un montant supérieur à:
 - 2,23 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 29,10 \$ par semaine
 - 27,98 \$ par semaine pour une chambre
 - 33,59 \$ par semaine pour un logement dont la chambre héberge 5 salariés ou plus
 - 50,35 \$ par semaine pour un logement dont la chambre héberge 4 salariés ou moins

Voir le Tableau 18.3 à la page 540

Le salaire minimum de 2010 à 2024

➤ 1 ^{er} mai	Général	Pourboire
➤ 2010	9,50 \$	8,25 \$
➤ 2011	9,65 \$	8,35 \$
➤ 2012	9,90 \$	8,55 \$
➤ 2013	10,15 \$	8,75 \$
➤ 2014	10,35 \$	8,90 \$
➤ 2015	10,55 \$	9,05 \$
➤ 2016	10,75 \$	9,20 \$
➤ 2017	11,25 \$	9,45 \$
➤ 2018	12,00 \$	9,80 \$
➤ 2019	12,50 \$	10,05 \$
➤ 2020	13,10 \$	10,45 \$
➤ 2021		
➤ 2022		
➤ 2023		
➤ 2024		

Horaire minimum

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

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

La durée de la semaine de travail

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

Refus de travailler en temps supplémentaire

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

Les jours fériés, chômés et payés

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

Les congés annuels payés

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

Les repos

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

L'absence pour cause de maladie

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

L'absence pour raison familiale ou parentale

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

L'absence du salarié réserviste

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

Le harcèlement psychologique I

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

Le harcèlement psychologique II

- **81.19 L.N.T. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.**
- **L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.**
- **Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.**

Le harcèlement psychologique III

- **81.19 L.N.T. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.**
- **Cela signifie que si le salarié est syndiqué et qu'il existe une procédure de grief dans sa convention collective, il doit déposer un grief et non pas adresser une plainte par écrit à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et sécurité du travail.**

Le harcèlement psychologique IV

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

Le harcèlement psychologique V

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

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

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

Le certificat de travail

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

La retraite

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

Le travail d'un enfant

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

Voir les articles 84.2 à 84.7 aux pages 553 et 554

L'uniforme

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

La réclamation de salaire

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

Les pratiques interdites

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

Le congédiement sans cause juste et suffisante I

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

Le congédiement sans cause juste et suffisante II

➤ **Les motifs suivants ont été reconnus comme étant une cause juste et suffisante de congédiement :**

- **Motifs d'ordre disciplinaire**
 - Retards et absences répétés
 - Incompétence
 - Négligence
 - Incapacité physique ou intellectuelle
 - Insubordination
 - Déloyauté
 - Faute dans l'exécution du travail
- **Motifs d'ordre économique ou administratif**
 - Baisse des affaires
 - Réorganisation interne
 - Changements technologiques

Le congédiement administratif pour incompetence

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

La Loi sur la santé et la sécurité du travail

- **La Loi sur la santé et la sécurité du travail a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. Il est évident qu'il n'est pas possible d'éliminer toutes les sources de danger, comme dans les cas du pompier qui doit éteindre un incendie, du mineur qui travaille au fond d'une mine ou encore de l'ouvrier de la construction qui travaille à l'édification d'un gratte-ciel.**
- **Cependant, il est possible de déterminer un certain nombre de normes et de règles sur la présence de divers contaminants dans le milieu de travail. De plus, il est possible de concevoir des méthodes de travail plus sécuritaires.**
- **La Loi sur la santé et la sécurité du travail est une loi d'ordre public et nul ne peut y déroger. Cependant, il est possible d'aller au-delà des exigences minimales imposées par la loi.**

Les droits du travailleur

➤ **La Loi sur la santé et la sécurité du travail a créé trois droits principaux pour protéger le travailleur dans une situation dangereuse. Il s'agit du :**

- **droit de refus**
- **droit de retrait préventif**
- **droit de retrait de la travailleuse enceinte**

Le droit de refus

- **Le droit de refus se définit comme étant le droit d'un travailleur de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.**
- **L'exercice du droit de refus se justifie par des conditions de travail et non par la condition physique ou l'état de santé du travailleur.** Ce droit est prévu aux articles 12 à 31 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.
- **Cependant, le travailleur ne peut exercer un droit de refus :**
 - **si son refus met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne**
 - **ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce**

Le droit de retrait préventif

- **Le droit de retrait préventif se définit comme étant le droit qu'a un travailleur d'effectuer des tâches ne comportant pas d'exposition à un contaminant qui présente des dangers pour lui, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération et que cette altération est constatée par un certificat médical.**
- **Ainsi, le travailleur peut être désigné pour une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir, jusqu'à ce que son état de santé lui permette de réintégrer ses fonctions antérieures et que les conditions de son travail soient conformes aux normes établies par règlement pour ce contaminant.**
- **Ce droit est prévu aux articles 32 à 39 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.**

Le droit de retrait de la travailleuse enceinte

- **Le droit de retrait de la travailleuse enceinte se définit comme le droit qu'a une travailleuse enceinte d'être affectée à des tâches qui ne comportent pas de dangers physiques pour l'enfant à naître, ou pour elle-même en raison de son état de grossesse ; ce danger doit être constaté par un certificat médical.**
- **Ainsi, la travailleuse peut être désignée pour une autre tâche qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir jusqu'à la date de son retour au travail après son accouchement.**
- **Ce droit est décrit aux articles 40 à 48 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.**

Les obligations de l'employé

- **49. Le travailleur doit:**
- **1° prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable;**
- **2° prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;**
- **3° veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;**
- **4° se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;**
- **5° participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail;**
- **6° collaborer avec le comité de santé et de sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements.1979, c. 63, a. 49.**
- **49.1. Le travailleur ne doit pas exécuter son travail lorsque son état représente un risque pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou encore celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité de ces lieux, notamment en raison de ses facultés affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire. Sur un chantier de construction, l'état d'un travailleur dont les facultés sont affaiblies par l'alcool, la drogue, incluant le cannabis, ou une substance similaire représente un risque aux fins du premier alinéa.**

Les obligations de l'employeur I

- **L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur ; ces obligations sont décrites aux articles 51 à 57 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Plus précisément, il doit :**
 - **s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur**
 - **s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur**
 - **contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenables et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques**
 - **utiliser les méthodes et techniques visant à relever, à contrôler et à éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur**

Les obligations de l'employeur II

- **prendre les mesures de sécurité contre l'incendie**
- **fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état**
- **s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte pas atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail**
- **informer adéquatement le travailleur des risques liés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte qu'il ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié**
- **fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs nécessaires pour son travail et s'assurer que le travailleur utilise ces moyens et équipements**

L'inspecteur I

- **L'inspecteur** est la personne la plus importante en matière de santé et sécurité au travail ; son rôle et ses pouvoirs sont décrits aux articles 177 à 193 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. **Un inspecteur peut :**
- **pénétrer à toute heure raisonnable du jour et de la nuit dans un lieu où sont exercées des activités soumises à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail***
 - **avoir accès à tous les livres, registres et dossiers d'un employeur, d'un maître d'œuvre, d'un fournisseur ou de toute autre personne dont les activités sont soumises à la présente loi**
 - **enquêter sur toute matière relevant de sa compétence**
 - **exiger le plan des installations et de l'aménagement du matériel**
 - **prélever des échantillons**
 - **faire des essais et prendre des photographies ou enregistrements sur un lieu de travail**

L'inspecteur II

- **exiger une attestation de solidité signée par un ingénieur ou un architecte pour toute installation ou établissement**
- **installer des appareils de mesure**
- **émettre un avis de correction enjoignant une personne de se conformer à la présente loi ou aux règlements et fixer un délai pour y parvenir**
- **ordonner la suspension des travaux ou la fermeture, en tout ou en partie, d'un lieu de travail**
- **ordonner à une personne de cesser de fabriquer, fournir, vendre, louer, distribuer ou installer le produit, le procédé, l'équipement, le matériel, le contaminant ou la matière dangereuse concernée et apposer les scellés ou confisquer ces biens et ordonner à cette personne de cesser toute activité susceptible de causer l'émission d'un contaminant**

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

- La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles a pour objet la réparation des lésions professionnelles découlant d'un accident du travail et des conséquences qu'elles entraînent pour un travailleur.
- Le processus de réparation des lésions professionnelles comprend :
 - la fourniture des soins nécessaires à la consolidation d'une lésion
 - la réadaptation physique du travailleur
 - la réadaptation sociale du travailleur
 - la réadaptation professionnelle du travailleur
 - le paiement d'une indemnité de remplacement du revenu
 - le droit de retour au travail
- L'article 4 stipule qu'il s'agit d'une loi d'ordre public et que, par conséquent, nul ne peut y déroger.

Définitions dans la L.A.T.M.P.

- **Un accident du travail est un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.**
- **Une lésion professionnelle est une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident de travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.**
- **Une maladie professionnelle est une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou liée directement aux risques particuliers de ce travail.**
- **Par exemple, l'amiantose, la sidérose, la silicose, la talcose, la rétinite, l'anthrax, la brucellose sont toutes des maladies professionnelles si le travailleur en est victime en raison de la nature même de son travail.**

La réadaptation physique

- **La réadaptation physique a pour but d'éliminer ou d'atténuer l'incapacité physique du travailleur et de lui permettre de développer sa capacité résiduelle afin de pallier les limitations fonctionnelles qui résultent de sa lésion professionnelle.**
- **Un programme de réadaptation physique peut comprendre :**
 - **des soins médicaux et infirmiers**
 - **des traitements de physiothérapie et d'ergothérapie**
 - **des exercices d'adaptation à une prothèse ou une orthèse**
 - **les soins à domicile d'un infirmier, d'un garde-malade auxiliaire ou d'un aide-malade**
 - **tous les autres soins et traitements jugés nécessaires par le médecin traitant du travailleur**

La réadaptation sociale

- **La réadaptation sociale a pour but d'aider le travailleur à surmonter, dans la mesure du possible, les conséquences personnelles et sociales de sa lésion professionnelle, à s'adapter à la nouvelle situation qui en découle et à redevenir autonome dans l'accomplissement de ses activités habituelles.**
- **Un programme de réadaptation sociale peut comprendre**
 - **des services professionnels d'intervention psychosociale**
 - **la mise en œuvre de moyens pour procurer au travailleur un domicile et un véhicule adaptés à sa capacité résiduelle**
 - **le paiement de frais d'aide personnelle à domicile**
 - **le remboursement de frais de garde d'enfants**
 - **le remboursement du coût des travaux courants d'entretien du domicile**

La réadaptation professionnelle

- **La réadaptation professionnelle a pour but de faciliter la réintégration du travailleur dans son emploi ou dans un emploi équivalent, ou, si ce but ne peut être atteint, l'accès à un emploi convenable.**
- **Un programme de réadaptation professionnelle peut comprendre :**
 - un programme de recyclage
 - des services d'évaluation des possibilités professionnelles
 - un programme de formation professionnelle
 - des services d'aide en recherche d'emploi
 - le versement de subventions à un employeur pour favoriser l'embauchage du travailleur qui a subi une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique
 - l'adaptation d'un poste de travail
 - le paiement de frais pour explorer un marché d'emplois ou pour déménager près d'un nouveau lieu de travail
 - le versement de subventions au travailleur

Le droit au retour au travail

- **Le travailleur victime d'une lésion professionnelle qui redevient capable d'exercer son emploi a le droit de réintégrer prioritairement son emploi dans l'établissement où il travaillait lorsque s'est manifestée sa lésion, ou de réintégrer un emploi équivalent dans cet établissement ou dans un autre établissement de son employeur.**
- **Le droit au retour au travail est décrit aux articles 234 à 246 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.**
- **Le travailleur qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion professionnelle et qui devient capable d'exercer un emploi convenable a le droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un établissement de son employeur.**

Types d'emploi

- En principe, le travailleur victime d'une lésion professionnelle reprend **l'emploi qu'il occupait** au moment de son accident de travail.
- Si son emploi ou son poste n'existe plus, il a le droit d'occuper un **emploi équivalent**, c'est-à-dire un emploi qui présente des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait le travailleur au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice.
- Si aucun emploi équivalent n'est disponible, le travailleur a le droit d'occuper le premier **emploi convenable** disponible.
- **Un emploi convenable est un emploi approprié qui permet au travailleur victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications professionnelles dans un emploi dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, compte tenu de sa lésion.**

Le régime syndical au Québec I

- Au Québec, un travailleur peut être ou ne pas être membre d'un syndicat. S'il est membre d'un syndicat, il est soumis aux dispositions du Code du travail du Québec ou du Code canadien du travail selon que l'entreprise pour laquelle il travaille soit sous la compétence du Québec ou sous celle du Canada.
- **Plus de 90 % des travailleurs québécois travaillent pour des entreprises qui sont sous la compétence du Québec.**
- Les salariés d'une entreprise ont le droit de se regrouper pour former une **association de salariés** dont les buts sont l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres.

Le régime syndical au Québec II

- Pour pouvoir négocier une convention collective, il est nécessaire que cette association de salariés devienne une association accréditée.
- **Une association accréditée est une association reconnue par le Tribunal administratif du travail du Québec pour représenter l'ensemble ou une partie des salariés de l'employeur lors de la négociation et de l'application d'une convention collective.**
- Lorsqu'une association accréditée décide de se constituer en personne morale en vertu de la **Loi sur les syndicats professionnels** afin de devenir une personne juridique distincte de ses membres, elle prend alors le nom de **syndicat**. Un syndicat est donc une personne morale.
- **Une unité de négociation est un groupe de salariés qui forment un groupe relativement homogène.**
- Par exemple, dans les hôpitaux, il existe deux syndicats principaux : le syndicat des infirmiers et le syndicat des employés de soutien.
- Dans une entreprise industrielle comme Alcan, il existe un syndicat des ouvriers et un syndicat des employés de bureau.

La négociation collective I

- Une **négociation collective** est un processus qui comporte une série de rencontres et de discussions entre un employeur et une association accréditée en vue de signer une convention collective.
- Un **conciliateur** est une personne nommée par le ministre du Travail dont le rôle consiste à convoquer les parties à une réunion afin de faciliter le déroulement de la négociation. Le conciliateur n'a pas le pouvoir d'imposer une quelconque solution aux parties ; il ne peut que tenter de rapprocher les parties afin de maintenir le dialogue ou la négociation.
- Le **médiateur** est une personne experte en relations de travail nommée par le ministre du Travail. Son rôle consiste non seulement à maintenir le dialogue ou la négociation entre les parties, mais aussi à déposer un rapport dans lequel il suggère une convention collective ou une solution aux principaux points en litige. Le médiateur n'a pas le pouvoir d'imposer sa solution, mais il a le pouvoir de déposer un rapport de médiation qui contient ses recommandations en ce qui concerne le règlement des points en litige entre l'employeur et l'association accréditée.

La négociation collective II

- **Un différend** est une mésentente relative à la négociation d'une convention collective, à son renouvellement ou à sa révision.
- La **révision** consiste à rouvrir une convention collective pendant sa durée ; elle n'est possible que s'il existe une clause le permettant expressément, ou si les parties conviennent de rouvrir la convention.
- **L'arbitre de différend** est une personne dont le rôle consiste à rendre une décision appelée **sentence arbitrale**, qui tient lieu de convention collective.
- Pour rendre sa sentence arbitrale, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui règnent dans des entreprises semblables ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.
- La **grève** est la cessation concertée de travail décidée par un groupe de salariés tandis qu'un **lockout** est le refus d'un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail.

La convention collective I

- **La convention collective est une entente écrite, relative aux conditions de travail et conclue entre une association accréditée et un employeur.** Dans certains cas, la convention collective peut être signée par plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs.
- **Une convention collective peut comprendre des dispositions relatives, entre autres :**
 - **aux activités syndicales**
 - **à l'ancienneté**
 - **aux assurances**
 - **aux congés fériés**
 - **aux congés sabbatiques**
 - **aux autres formes de congé**
 - **à la discipline**

La convention collective II

- aux droits de gérance
- au grief
- à l'horaire de travail
- au licenciement
- à la mise à pied
- aux mutations
- à la période de repos ou pause
- aux promotions
- aux quarts de travail
- au régime de retraite
- au salaire
- aux heures supplémentaires
- aux vacances

L'arbitrage de différend

- Un **différend** est une mésentente relative à la négociation d'une convention collective, à son renouvellement ou à sa révision. La **révision** consiste à rouvrir une convention collective pendant sa durée; elle n'est possible que s'il existe une clause le permettant expressément ou si les parties conviennent de rouvrir la convention.
- Ainsi, **l'arbitre de différend** est une personne dont le rôle consiste à rendre une décision appelée **sentence arbitrale**, qui tient lieu de convention collective.
- **Pour rendre sa sentence arbitrale, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui règnent dans des entreprises semblables ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.**

La grève et le lockout

- La **grève** est la cessation concertée de travail décidée par un groupe de salariés tandis qu'un **lockout** est le refus d'un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son emploi en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail.
- Le *Code du travail* ne fait pas de distinction entre une grève, une grève sauvage, une grève perlée, un ralentissement de travail, une journée d'étude ou toute autre tactique syndicale visant à ralentir ou à arrêter le travail. Le Code ne reconnaît qu'une seule grève, à savoir l'arrêt de travail par les salariés.

La convention collective

- **La convention collective est une entente écrite, relative aux conditions de travail et conclue entre une association accréditée et un employeur. Dans certains cas, la convention collective peut être signée par plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs.**
- **Par exemple, dans le cas des employés de production chez Bombardier à La Pocatière, il y a une convention collective signée entre un syndicat et un employeur.**

L'arbitrage de grief I

- **Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.**
- **L'arbitrage de grief est le processus par lequel une tierce personne, l'arbitre de grief, entend les parties relativement à l'interprétation que chacune fait de la disposition de la convention collective qui fait l'objet du litige.**
- **Après avoir entendu les parties, l'arbitre rend sa décision, la sentence arbitrale, et cette dernière lie les parties qui doivent s'y conformer.**

L'arbitrage de grief II

- **Les parties peuvent également convenir, dans la convention collective, d'un mécanisme interne de grief.**
- Par exemple, si un employé est insatisfait d'une décision rendue par son contremaître, il peut déposer un grief devant le directeur du personnel.
- Si l'employé est encore insatisfait, il peut porter ce grief en appel devant le directeur de l'entreprise.
- Enfin, si l'employé est toujours insatisfait de la décision, il peut la porter en appel devant un arbitre de grief.
- **Le recours à une procédure interne de règlement de grief permet de réduire au minimum le coût de règlement d'un grief et d'accélérer la résolution des litiges.**
- **Si les parties retiennent les services d'un arbitre de grief, elles doivent lui verser des honoraires et attendre une date pour l'audition du grief en fonction de la disponibilité de l'arbitre.**

Le Code canadien du travail

➤ **Le Code canadien du travail est similaire au Code du travail du Québec. Il s'applique principalement aux salariés qui travaillent, dans les :**

✧ **Aéroports**

✧ **Banques**

✧ **Compagnies aériennes**

✧ **Compagnies de chemin de fer**

✧ **Compagnies de transport maritime**