



## Norme minimale du travail au Québec

Réalisé par Godefroy Borduas  
Cégep du Vieux Montréal  
Présenté le 2022-08-22

Image récupérée sur le site <https://www.flagrantdelit.ca/crt-clp-tat-cnt-ces-csst-cnesst-les-nouveaux-organismes-en-droit-du-travail/>

## Table des matières

Avertissement .....	2
Droits salariaux .....	3
Salaire minimum au Québec .....	3
Différence entre les salaires .....	3
Salaire au pourboire .....	3
La convention de partage des pourboires .....	4
Heures de travail .....	6
Semaine normale de travail .....	6
Heures supplémentaires .....	7
Droit à un climat de travail sain et à l'association de personne salariée .....	8
Harcèlement sur les lieux de travail .....	8
Droit à l'association de personne salariée .....	9

## Avertissement

Ce document n'est pas un avis légal. Il est un récapitulatif des informations disponibles sur le site de CNESST.

## Droits salariaux

### Salaire minimum au Québec

Le taux du salaire minimum, actuellement en vigueur au Québec, est établi ? 14,25 \$ de l'heure. Toutes les travailleuses et tous les travailleurs ont le droit ? ce taux, et ce sans distinction. Ce taux est entré en vigueur le 1er mai 2022.

#### Législature

##### Loi sur les normes du travail – Article 40

Le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum payable à un salarié.

Un salarié a droit de recevoir un salaire au moins équivalent à ce salaire minimum.

##### Loi sur les normes du travail – Article 41

Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum.

### Différence entre les salaires

En aucun cas, une personne employeur peut réduire le taux horaire d'une personne employée au seul titre que son statut d'emploi (ex. personne étudiante) ou que son nombre d'heures de travail diffère des autres personnes salariées.

#### Législature

##### Loi sur les normes du travail – Article 41.1

Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

##### Loi sur les normes du travail – Article 41.2

Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

### Salaire au pourboire

Contrairement au salaire minimum, les travailleurs et les travailleuses au pourboire reçoivent un taux minimum différent. En date du 1er mai 2022, ce taux est établi à **11,40 \$ de l'heure**. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) définit le pourboire comme « *un montant remis volontairement par un client en échange d'un service* ». Ce montant peut être remis volontairement par la personne cliente ou ajouter à titre de frais de service sur la facture. Dans ce cas, l'employeur doit remettre

l'entièreté du pourboire doit être remis entièrement à la travailleuse ou au travailleur qui a donné le service.

Il est reconnu que les travailleuses et les travailleurs des établissements suivant sont assujetti au salaire à pourboire que son travail soit à temps plein ou à temps partiel.

- Un restaurant à l'exception des établissements de restauration rapide
- Un commerce de vente, de livraison ou de service de repas ? consommer à l'extérieur
- Un bar ou un événement où des boissons alcoolisées sont vendus sur place
- Un train ou un navire où l'on sert de la nourriture ou des boissons alcoolisées vendues sur place
- Un établissement qui offre de l'hébergement touristique incluant les établissements de camping

#### *Législature*

#### **Loi sur les normes du travail - Article 50 (Extrait)**

Le pourboire versé directement ou indirectement par un client appartient en propre au salarié qui a rendu le service et il ne doit pas être confondu avec le salaire qui lui est par ailleurs dû. L'employeur doit verser au salarié au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires qu'il reçoit.

Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet entièrement au salarié qui a rendu le service. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client mais ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note.

### **La convention de partage des pourboires**

Certain groupe de travailleuse et de travailleur s'entendent sur un mécanisme de redistribution des pourboires. L'un des exemples les plus courant est le partage entre le service aux tables et les cuisines. Pour encadrer la pratique, il existe la convention de partage des pourboires. Il s'agit d'une entente collective entre les personnes salariées uniquement. En aucun cas, un employeur peut imposer une telle pratique ni intervenir dans sa mise en place. Toutefois, il peut être responsable de sa mise en pratique à la demande des personnes salariée.

La convention peut être verbale ou écrite. Toutefois, l'entente écrite est toujours préférable. Cette entente doit répondre à différentes questions :

- Le pourcentage des pourboires redistribué
- Le nom de la personne responsable de la redistribution
- La fréquence de la redistribution
- La durée de la convention

- Le nom et la fonction de toutes les personnes salariées impliquées dans la convention

Pour être appliquée, la majorité absolue (50 % + 1) des travailleurs et des travailleuses au pourboire doit accepter et signer la convention. Ils sont aussi les seuls à pouvoir modifier l'entente. De plus, une fois que l'entente existe, toute personne qui est embauchée par l'établissement doit participer à la convention.

Pour aider les travailleuses et les travailleurs qui le souhaite, la CNESST propose un guide et un modèle de convention ? remplir. Ce document est disponible à l'adresse suivante :

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/convention-partage-pourboires>

#### *Législature*

#### **Loi sur les normes du travail - Article 50 (Extrait)**

L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires.

#### **Loi sur les normes du travail - Article 50.1**

Un employeur ne peut exiger d'un salarié de payer les frais liés à l'utilisation d'une carte de crédit.

# Heures de travail

## Semaine normale de travail

La semaine normale de travail est la mesure de base pour le calcul des heures supplémentaires. Pour la majorité des travailleuses et des travailleurs, la semaine normale est établie à 40 heures. Ainsi, toutes les heures travaillées au-delà de cette limite est appelé heures supplémentaires (voir la section sur les heures supplémentaires pour plus de détail).

La semaine normale de travail n'est pas une limite de temps. Une personne salariée ne peut pas refuser de travailler au-delà de la semaine normale. De plus, certain type de travailleurs est assujéti à une limite différente de la semaine normale de travail

Type de travailleuses et de travailleurs	Semaine normale de travail
Gardiens et gardiennes qui surveillent une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage	44 heures
Travailleuses et travailleurs d'une exploitation forestière ou une scierie	47 heures
Travailleurs qui sont dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie-James	55 heures
Gardiens ou gardiennes qui ne travaillent pas pour le compte d'une entreprise de gardiennage	60 heures

### Législature

#### Loi sur les normes du travail - Article 52

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.

## Heures supplémentaires

Toutes les heures travaillées au-delà de la semaine normale de travail est appelé heures supplémentaires. La rémunération des heures supplémentaires est différente des heures régulières. En effet, toute les heures supplémentaires doivent être rémunéré à taux et demi. Le taux et demi consiste à multiplier le taux horaire par 1,5.

### *Législature*

#### **Loi sur les normes du travail - Article 55**

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 à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié ou dans les cas prévus par une convention collective ou un décret, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50%.

Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, ce congé doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le salarié; sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.



# Droit à un climat de travail sain et à l'association de personne salariée

## Harcèlement sur les lieux de travail

Toute personne salariée a le droit inaliénable de vivre et de travailler dans un environnement sans harcèlement. Selon la CNESST, la notion de harcèlement est une conduite vexatoire. C'est-à-dire une conduite abusive, humiliante et/ou blessante. Cette conduite peut se manifester par des paroles, des gestes ou des comportements. De plus, la conduite doit être :

- répétés
- hostile ou non désirés
- porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne
- rendre le milieu de travail néfaste

Enfin, le harcèlement discriminatoire est considéré au même titre que le harcèlement au travail. Selon la Charte des droits et libertés de la personne, le harcèlement discriminatoire concerne l'un des motifs suivants :

- l'identité éthique ou nationale (race), la couleur de la peau ou l'origine ethnique ou nationale
- l'âge, la langue, le sexe, la grossesse ou l'état civil
- l'identité ou l'expression de genre ou l'orientation sexuelle
- la religion, la condition sociale ou les convictions politiques
- le handicap ou le moyen utilisé pour diminuer l'impact d'un handicap

### *Législature*

#### **Loi sur les normes du travail – Article 81.18**

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.

#### **Loi sur les normes du travail – Article 81.19**

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.

**Charte des droits et libertés de la personne – Article 10**

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

**Charte des droits et libertés de la personne – Article 10.1**

Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

**Droit à l'association de personne salariée**

Personne n'a le droit d'empêcher la formation d'une association de personne salariée (syndicat). La création d'une telle association dépend de la volonté unique de la majorité des personnes salariées. De plus, il est interdit de menacer, de renvoyer, de rétrograder, de déplacer, de réprimander ou de refuser l'embauche de toute personne qui participe à la formation ou aux activités d'une association de personne salariée. Il en va de même pour toute personne qui refuse de participer à la formation ou aux activités d'une telle association.

**Législature****Code du travail – Article 12**

Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

**Code du travail – Article 13**

Nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à

cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs.

**Code du travail – Article 14**

Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

**Code du travail – Article 15**

Lorsqu'un employeur ou une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs congédie, suspend ou déplace un salarié, exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui impose toute autre sanction à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte du présent code, le Tribunal peut:

a) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs de réintégrer ce salarié dans son emploi, avec tous ses droits et privilèges, dans les huit jours de la signification de la décision et de lui verser, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement, la suspension ou le déplacement.

Cette indemnité est due pour toute la période comprise entre le moment du congédiement, de la suspension ou du déplacement et celui de l'exécution de l'ordonnance ou du défaut du salarié de reprendre son emploi après avoir été dûment rappelé par l'employeur.

Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période précitée, le salaire qu'il a ainsi gagné doit être déduit de cette indemnité;

b) ordonner à l'employeur ou à une personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou de représailles à l'endroit de ce salarié et de lui verser à titre d'indemnité l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'ont privé la sanction, les mesures discriminatoires ou de représailles.