QUÉBEC

CANADA LABOUR LAW POSTERS

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: QC80FR

LES NORMES DU TRAVAIL AU QUÉBEC

Les normes du travail

La Loi sur les normes du travail établit les conditions de travail minimales qui s'appliquent au Québec. Elle traite notamment du salaire, des congés et des absences, de l'avis de fin d'emploi et des recours qui peuvent être exercés par une personne salariée auprès de la CNESST. La Loi sur les normes du travail est une loi d'ordre public. Toute dérogation est interdite, sous réserve des exceptions prévues par la loi. Cette brochure résume les principales normes du travail. Pour plus de détails et des exemples, consultez le site de la CNESST au cnesst.gouv.qc.ca.

Personnes salariées non visées par la loi
La Loi sur les normes du travail encadrent les conditions de travail de la majorité des personnes salariées québécoises, qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel. Certaines personnes salariées sont toutefois exclues partiellement ou totalement de son application.

Les personnes salariées exclues partiellement
1. Le gardien de personnes qui exécute son travail :
   a. dans le logement de la personne gardée,
   b. de façon ponctuelle (à l'occasion), ou
   c. qui est fondé sur une relation d'entraide familiale ou communautaire,
   d. pour un employeur qui n'agit pas à des fins lucratives.
   Si le gardien effectue des travaux ménagers, ils doivent être liés uniquement aux besoins de la personne gardée ;
2. L'étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans une entreprise choisie par l'établissement d'enseignement en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ;
3. L'athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire ;

La loi s'applique toutefois à ces trois catégories de personnes salariées en matière de harcèlement psychologique et du droit à demeurer au travail après l'âge normal de la retraite.
4. Le cadre supérieur ;
5. La personne salariée régie par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

La loi s'applique toutefois à ces deux catégories de personnes salariées en ce qui concerne les absences pour cause d'acte criminel ainsi que certaines absences et à certains congés pour raisons familiales ou parentales, les normes en matière de harcèlement psychologique et le droit de demeurer au travail après l'âge normal de la retraite.

Les personnes salariées exclues totalement
1. Les employés des entreprises assujetties au Code canadien du travail, par exemple les banques, les postes de radio et les entreprises de transport interprovincial et international.
2. Le bénéficiaire des services de santé et de services sociaux qui travaille en vue de sa rééducation physique, mentale ou sociale dans un CLSC, un centre de services sociaux, un centre hospitalier ou un centre d'accueil.

Disparités dans les conditions de travail
Un employeur ne peut accorder à la personne salariée des conditions de travail moins avantageuses que celles accordées aux autres personnes qui font le même travail dans le même établissement uniquement en fonction de sa date d'embauche.
Les conditions de travail visées par la loi sont :
- le salaire ;
- la durée du travail ;
- les jours fériés, chômés et payés ;
- les vacances ;
- les repos ;
- les absences et congés pour raisons familiales ou parentales ;
- les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, ou en raison d'un accident ou d'un acte criminel ;
- l'avis de cessation d'emploi ;
- l'uniforme, le matériel et les outils fournis, les frais de formation et de déplacement ;
- le régime de retraite et les autres avantages sociaux, si la disparité n'existait pas le 11 juin 2018.

Un employeur ne peut pas verser un taux de salaire inférieur ou réduire la durée ou l'indemnité du congé annuel par rapport à ses autres personnes salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison du statut d'emploi (temps partiel, travailleur d'agence, etc.).

Travail des enfants
Un employeur ne peut pas :
- demander à un enfant de faire un travail qui dépasse ses capacités ou qui risque de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral ;
- faire travailler un enfant de moins de 14 ans sauf exception ;

Des exceptions peuvent s'appliquer pour les jeunes de moins de 14 ans qui occupent certains emplois prévus par la loi*.
Dans ces situations, une autorisation parentale doit être obtenue par leur employeur au moyen du formulaire établi par la CNESST.

Jeunes assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire
Un jeune qui a l'obligation d'aller à l'école doit avoir un horaire de travail d'au plus 17 heures par semaine, dont un maximum de 10 heures du lundi au vendredi.
Ces conditions ne s'appliquent pas durant les périodes où il n'y a pas d'école pendant plus de 7 jours consécutifs, comme pendant la période des fêtes, la semaine de relâche ou les vacances estivales.
L'employeur doit également s'assurer que l'horaire de travail du jeune :
- lui permet d'être en classe durant les heures de cours ;
- lui permet d'être chez lui entre 23 h et 6 h le lendemain matin.

L'obligation de permettre au jeune d'être chez lui la nuit ne s'applique pas s'il :
- livre des journaux ;
- crée ou interprète des oeuvres dans un domaine de production artistique visé à l'article 1 de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène ;
- travaille pour un organisme à vocation sociale ou communautaire, comme un camp de vacances ou un centre de loisirs, si les conditions de travail du jeune demandent qu'il loge sur les lieux de son travail et s'il ne doit pas aller à l'école le lendemain ;
- fait du gardiennage occasionnel.following day

LES NORMES DU TRAVAIL AU QUÉBEC

En cours d'emploi : salaire, paye et travail

Salaire
Le salaire minimum est fixé par le gouvernement du Québec. Toutefois, c'est la CNESST qui en supervise l'application. Les dispositions concernant le salaire touchent la majorité des personnes salariées québécoises, qu'elles soient à temps plein ou à temps partiel.
Les exclusions
Certaines personnes salariées sont néanmoins exclues de l'application de la norme sur le salaire minimum. Ce sont :
- l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme un organisme de loisirs ou une colonie de vacances ;
- le stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi ;
- la personne salariée entièrement payée à la commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables.

Salaire minimum
Les taux du salaire minimum sont fixés chaque année par le gouvernement du Québec. Pour connaître les taux en vigueur, consultez le site Web de la CNESST à cnesst.gouv.qc.ca.
Si la personne salariée reçoit de son employeur des avantages ayant une valeur pécuniaire, comme l'usage d'une automobile ou d'un logement, cela ne doit pas ramener son salaire à moins que le taux du salaire minimum.
Les retenues
L'employeur a le droit d'effectuer des retenues sur le salaire seulement 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. 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 ce document. La personne salariée peut annuler cette autorisation en tout temps, sauf pour les régimes de retraite à adhésion obligatoire ou les régimes d'assurances collectives.
Le régime volontaire d'épargne-retraite
dans certains cas, l'employeur doit mettre en place un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) dans son entreprise. Il doit inscrire automatiquement au RVER les personnes salariées visées. Chacune des personnes salariées visées a le choix de demeurer inscrite ou non au RVER.
Pour en savoir plus sur les modalités d'application de ce régime, communiquez avec Retraite Québec au numéro sans frais 1 877 660-8282, ou dans la région de Québec au 418 643-8282. Vous pouvez aussi consulter le site Web retraitequebec.gouv.qc.ca.
Enfin, c'est la CNESST qui veille au respect des obligations des employeurs de mettre en place un RVER et de l'offrir à leurs personnes salariées. Elle s'occupe aussi de recevoir les plaintes de la personne salariée qui croit avoir été congédiée ou avoir subi une sanction ou des représailles à la suite de l'exercice d'un droit qui lui est conféré par la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite, ou parce que l'employeur tente d'éluder l'application de cette loi.
La tenue vestimentaire particulière
salaire minimum parce que les frais d'achat, d'usage ou d'entretien d'un vêtement particulier utilisé pour son travail ont été déduits de son salaire. Quand un employeur oblige ses personnes salariées à porter un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement à celles qui sont payées au salaire minimum.
L'employeur doit fournir gratuitement à toutes les personnes salariées le vêtement particulier qui les identifie comme personnes salariées de son établissement, par exemple une veste avec logo. Il ne peut pas exiger qu'elles achètent des vêtements ou des accessoires dont il fait le commerce. Dans le cas de la personne salariée au pourboire, son salaire doit être augmenté des pourboires déclarés pour le calcul du salaire minimum établi par cette norme.
L'utilisation de matériel, d'équipement ou de marchandises
L'employeur qui oblige la personne salariée à utiliser du matériel, de l'équipement, des matières premières ou des marchandises pour l'exécution d'un contrat doit les lui fournir gratuitement s'il est payé au salaire minimum. Il ne peut pas non plus exiger qu'une personne salariée paye pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ces articles si cela ramène son salaire à moins que le taux du salaire minimum.
Les repas et l'hébergement
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 veille à ce que l'hébergement lui soit fourni. Les montants maximaux qui peuvent alors être exigés par l'employeur sont établis par le gouvernement du Québec. Consultez le site de la CNESST pour connaître ces montants.Chaque personne salariée hébergée doit disposer d'un lit et d'une commode, ainsi que de l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain.
Chaque personne salariée hébergée dans un logement doit aussi avoir 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.
Aucuns autres frais liés à l'hébergement ne peuvent être exigés de la personne salariée, par exemple pour l'accès à une cuisine, à un salon ou à toute autre pièce.

Paye

Le paiement du salaire
L'employeur a un mois pour remettre à la personne salariée une première paye. Par la suite, le salaire doit être versé à intervalles réguliers ne pouvant pas dépasser seize jours, ou un mois dans le cas des cadres. Si le jour de paye tombe un jour férié et chômé, le salaire doit être versé le jour ouvrable précédent.
Les sommes excédant le salaire habituel, comme les primes ou les sommes rattachées aux heures supplémentaires travaillées pendant la semaine qui précède le versement du salaire, peuvent être payées lors du versement suivant.
Le bulletin de paye
Chaque paye, l'employeur doit remettre à la personne salariée un bulletin de paye permettant à celle-ci de vérifier le calcul de son salaire et des déductions. Ce bulletin doit contenir toutes les mentions pertinentes, telles que :
- le nom de l'employeur ;
- le nom de la personne salariée ;
- le titre de l'emploi ;
- la période de travail qui correspond au paiement ;
- la date du paiement ;
- le nombre d'heures payées au taux normal ;
- le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec le taux qui s'applique ;
- la nature et le montant des primes, des indemnités1, des allocations ou des commissions versées ;
- le taux du salaire ;
- le montant du salaire brut ;
- la nature et le montant des déductions perçues ;
- le montant du salaire net que la personne salariée reçoit ;
- le montant des pourboires que la personne salariée a déclarés ou que l'employeur lui a attribués.

Horaire de travail
Les heures de travail et la présence au travail
Une personne salariée est réputée au travail et doit être payée :
- quand elle est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail ;
- pendant les pauses accordées par l'employeur ;
- durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ;
- pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

L'employeur doit rembourser les frais raisonnables payés par la personne salariée quand celle-ci doit se déplacer ou suivre une formation à sa demande.
La pause-café
La pause-café n'est pas obligatoire, mais quand elle est accordée par l'employeur, elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.
Les repas
Après une période de travail de 5 heures consécutives, la personne salariée a droit à une période de 30 minutes, sans salaire, pour son repas. Cette période doit lui être payée si elle ne peut pas quitter son poste de travail.
Le repos hebdomadaire
La personne salariée a droit chaque semaine à un repos d'au moins 32 heures consécutives. Dans le cas du travailleur agricole, son jour de repos peut être reporté à la semaine suivante s'il est d'accord.
L'indemnité de présence d'au moins trois heures
La personne salariée qui se présente au travail à la demande
expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui, finalement, ne travaille pas ou travaille moins que trois heures consécutives a droit à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel. La personne salariée a droit au pourboire reçu au cours de cette période. Si les dispositions concernant les heures supplémentaires lui assurent un montant plus élevé, elle ne bénéficie pas de l'indemnité de présence de trois heures, mais plutôt du nombre d'heures supplémentaires, majoré de 50 %.
Cependant, cette disposition ne s'applique pas dans les cas de force majeure, comme lors d'un incendie, ou quand la personne salariée est engagée pour des périodes de moins de trois heures, comme certains placiers, des chauffeurs d'autobus scolaire ou des brigadiers scolaires.
Le droit de refuser de travailler
Une personne salariée peut refuser de travailler :
1. une journée donnée après :
   - plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles, ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte,
   - plus de 12 heures par période de 24 heures pour la personne salariée dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue ;
2. une semaine donnée après :
   - plus de 50 heures, sauf s'il y a étalement des heures de travail ;
3. une personne salariée peut aussi refuser de travailler si elle n'a pas été informée au moins 5 jours à l'avance de son horaire de travail, sauf lorsque la nature des ses fonctions exige qu'elle demeure en disponibilité, ou dans le cas d'un travailleur agricole.

Under certain unforeseeable circumstances, however, employees may not exercise their right to refuse to work.

Heures supplémentaires

La durée de la semaine normale de travail
La semaine normale de travail est habituellement de 40 heures.
Sa durée sert à déterminer à partir de quand une personne salariée commence à faire des heures supplémentaires
Cependant, pour certaines personnes salariées, la semaine normale de travail est la suivante :

Certaines personnes salariées de l'industrie du vêtement[2]	39 heures
Les gardiens qui surveillent une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage	44 heures
Les personnes qui travaillent dans une exploitation forestière ou une scierie	47 heures
Les personnes qui travaillent dans un endroit isolé ou sur le territoire de la Baie-James	55 heures
Les gardiens qui ne travaillent pas pour le compte d'une entreprise de gardiennage	60 heures

La semaine normale de travail n'est pas une limite de temps au-delà de laquelle une personne salariée peut refuser de travailler.
Le calcul des heures supplémentaires
de travail doivent être payées avec une majoration de 50 % (taux et demi) du salaire horaire habituel, sans compter les primes établies sur une base horaire, comme les primes de nuit..
L'employeur peut, à la demande de la personne salariée, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé d'une durée équivalant aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 % (7 h = 10 h 30)..
Les vacances et les jours fériés, chômés et payés sont considérés comme des jours travaillés pour le calcul des heures supplémentaires.
Les exceptions
La norme concernant le taux majoré ne s'applique pas :
- à l'étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme un organisme de loisirs ;
- au cadre d'une entreprise ;
- à la personne salariée qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables ;
- à la personne salariée affectée à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes ;
- à la personne salariée dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson ;
- au travailleur ou à la travailleuse agricole ;
- à la personne salariée qui a pour unique fonction de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée ou d'en prendre soin dans le logement de cette personne, y compris, s'il y a lieu, d'accomplir des travaux ménagers directement liés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.

L'étalement des heures de travail
Si la CNESST l'autorise, l'employeur peut étaler les heures de travail sur plusieurs semaines aux fins du calcul des heures supplémentaires. Cette même autorisation n'est pas nécessaire lorsque l'étalement des heures est prévu dans une convention collective ou un décret.
Il est également permis, sous certaines conditions, qu'un employeur et une personne salariée puissent convenir d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation de la CNESST soit nécessaire..
Personne salariée au pourboire
Une personne salariée au pourboire reçoit habituellement des pourboires et travaille dans :
- un restaurant, sauf les établissements de restauration rapide ;
- une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur ;
- un lieu où des boissons alcoolisées sont vendues pour consommation sur place ;
- un établissement qui offre contre rémunération de l'hébergement à des touristes, y compris un établissement de camping.

Le pourboire
Le pourboire comprend les sommes remises volontairement par les clients à la personne salariée ou les frais de service ajoutés à leur note. Il ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note. Le pourboire appartient entièrement à la personne salariée qui a rendu le service, peu importe s'il a été versédirectement ou non. Il ne doit pas être confondu avec le salaire.
L'employeur qui perçoit le pourboire doit le remettre directement à la personne salariée qui a rendu le service. Le pourboire comprend les frais de service portés à la note du client, mais pas les frais d'administration qui s'y ajoutent.
L'employeur doit toujours verser à la personne salariée, en plus des pourboires, au moins le salaire minimum prévu. wage in addition to the tips earned.
Les frais associés à l'utilisation d'une carte de crédit
Un employeur ne peut pas exiger qu'une personne salariée au pourboire paye les frais associés à l'utilisation d'une carte de crédit.
La déclaration des pourboires
Dans le calcul des indemnités de présence, de jour férié, de fête nationale, de vacances, de décès, de mariage et d'avis de cessation d'emploi, l'employeur doit tenir compte du salaire augmenté des pourboires que l'employé a déclarés ou que l'employeur lui a attribués.
La Loi sur les normes du travail oblige l'employeur à accepter la déclaration des pourboires faite par la personne salariée, et elle la protège également contre les représailles que pourrait exercer un employeur à son égard en raison de l'exercice de ses droits.

SALAIRE MINIMUM

Salaire minimum au Québec : 16,10 $ l'heure

Le taux du salaire minimum est actuellement de 16,10 $ l'heure.

Les travailleuses et les travailleurs ont droit au salaire minimum qu'ils travaillent à temps plein, à temps partiel, à la pièce ou à la commission. Le travailleur ne peut pas recevoir un salaire plus bas que le taux en vigueur. L'employeur doit lui verser un salaire égal ou supérieur au salaire minimum. Lorsque le taux du salaire minimum augmente, l'employeur n'est pas obligé d'ajuster le salaire du travailleur si le salaire qu'il reçoit est plus élevé que le taux minimum. Le travailleur doit recevoir au moins le salaire minimum même s'il a certains avantages comme une voiture ou un logement fourni par son employeur.

JOURS DE PAIE

Jours de paie réguliers pour les employés de

_____

(Nom de l'entreprise)

Sera la suivante:

☐ ***Hebdomadaire*** ☐ ***Bihebdomadaire*** ☐ ***Mensuel*** ☐ ***Autre*** _____

*Par:*_____

*Titre:*_____

PAYE

Paye La paye doit être remise aux travailleuses et aux travailleurs à une fréquence régulière d'un maximum de 16 jours. La fréquence régulière est d'un mois maximum dans le cas des cadres ou des travailleurs à contrat. Dans le cas d'une nouvelle embauche, l'employeur a 1 mois pour remettre au travailleur sa première paye.

La paye peut être remise :
- par chèque encaissable dans les 2 jours ouvrables
- en argent comptant dans une enveloppe scellée
- par virement bancaire

Les primes ou les heures supplémentaires accumulées pendant la semaine qui précède la remise de la paye peuvent être ajoutées au salaire habituel lors de la paye suivante.

Si le jour de paye tombe un jour férié, la paye doit être remise le jour ouvrable avant le congé, sauf si elle est remise par virement bancaire.

Bulletin de paye
À chaque paye, l'employeur doit remettre aux travailleuses et aux travailleurs un bulletin de paye.

Retenues et déductions
L'employeur peut soustraire un montant sur la paye seulement pour remplir une obligation fixée, par exemple, par une loi.

Frais de repas et d'hébergement
Des frais de repas et d'hébergement peuvent être retenus si les conditions de travail d'un travailleur l'obligent à habiter ou à prendre ses repas chez son employeur.

Vêtement ou uniforme de travail
Le vêtement particulier et le matériel obligatoire pour faire le travail doivent être fournis gratuitement au travailleur payé au salaire minimum.

Matériel, équipement ou marchandises obligatoires
L'employeur doit fournir gratuitement aux travailleurs payés au salaire minimum le matériel qu'ils doivent utiliser pour faire leur travail.

CONGÉS

Congés Les travailleuses et travailleurs doivent parfois s'absenter de leur travail en raison de certains événements de la vie. Ils ont droit à ces congés et leur lien d'emploi est protégé pendant leur absence. Ces congés peuvent être avec ou sans salaire.

Jours fériés Les travailleuses et travailleurs québécois ont droit à des jours fériés. Consultez la liste et les modalités d'application des jours fériés.

Liés à la famille Les travailleuses et travailleurs ont droit à des congés pour certains événements familiaux ou pour prendre soin de leurs proches. Consultez la liste et les modalités d'application de ces congés.

Vacances annuelles Les travailleuses et travailleurs, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, ont droit à des vacances chaque année et à une indemnité.

Accidents et maladies Une travailleuse ou un travailleur peut s'absenter de son travail à cause d'un accident ou d'une maladie en lien ou non avec son travail.

Situations particulières Des situations peuvent faire en sorte que les travailleurs doivent s'absenter du travail. Consultez les modalités d'application pour ces congés.il.

Événements sans congés prévu par la Loi Certains événements personnels ne sont pas couverts par la Loi sur les normes du travail.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL AU TRAVAIL

Qu'est-ce que le harcèlement psychologique ou sexuel? C'est une conduite vexatoire (abusive, humiliante, blessante) qui se manifeste par des paroles, des gestes ou des comportements qui :

- sont répétés
- sont hostiles (agressifs, menaçants) ou non désirés
- portent atteinte à la dignité (c'est-à-dire au respect, à l'amour-propre) ou à l'intégrité (à l'équilibre physique, psychologique ou émotif) de la personne rendent le milieu de travail néfaste pour elle
- Une seule conduite grave peut aussi être considérée comme du harcèlement si elle entraîne des conséquences négatives durables pour la personne.

Du harcèlement psychologique ou sexuel peut se produire à tous les niveaux de la hiérarchie d'une entreprise : entre gestionnaires, entre collègues, entre gestionnaire et membre du personnel. Le comportement harcelant peut aussi provenir de la clientèle, d'un fournisseur, etc.

LES NORMES DU TRAVAIL AU QUÉBEC

En cours d'emploi : congés et absences

Jours fériés, chômés et payés
La majorité des personnes salariées au Québec a droit à un congé et à une indemnité pour chacun des jours fériés, chômés et payés, soit :
- Jle 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 (Journée nationale des patriotes) ;
- le 1er juillet – ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet (fête du Canada) ;
- le 1er lundi de septembre (fête du Travail) ;
- le deuxième lundi d'octobre (Action de grâce) ;
- le 25 décembre (jour de Noël).

La personne salariée obligée de travailler lors de l'un de ces jours fériés a droit, en plus de son salaire de la journée travaillée, à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, au choix de l'employeur. Ce congé doit être pris dans les trois semaines qui précèdent ou qui suivent le jour férié.
La personne salariée en vacances lors de l'un de ces jours fériés ou celle pour qui ce jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail a droit à une indemnité ou à un congé compensatoire payé, à une date convenue entre elle et l'employeur.
En plus des dates mentionnées précédemment, les congés suivants s'appliquent aux personnes salariées qui travaillent dans l'industrie du vêtement :
- le 2 janvier ;
- le Vendredi saint et le lundi de Pâques.

Les exceptions
La norme sur les jours fériés ne s'applique pas à :
- la personne salariée qui s'est absentée du travail sans autorisation ou raison valable le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié. Dans ce cas, la personne salariée ne recevra pas d'indemnité pour ce jour férié et elle n'aura pas de congé compensatoire. Ce jour ouvrable est normalement consacré au travail par la personne salariée ;
- la personne salariée visée par une convention collective ou un décret qui lui donne droit à au moins sept jours fériés, chômés et payés, en plus du congé de la fête nationale ;
- la personne salariée non syndiquée qui reçoit un nombre de jours fériés, chômés et payés, en plus de la fête nationale, égal à celui prévu dans la convention collective ou le décret des employés syndiqués de l'entreprise où elle travaille.

L'indemnité et le congé compensatoire
L'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés ainsi que pour la fête nationale se calcule de la façon suivante :

1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, en excluant les heures supplémentaires.

Il faut savoir que ce sont les quatre semaines de paye complètes qui sont prises en compte avant de pouvoir déterminer les semaines qui servent au calcul.

Dans le cas d'une personne salariée au pourboire, le montant des pourboires déclarés ou attribués doit être pris en compte dans le calcul de l'indemnité.

Dans le cas d'une personne salariée payée en tout ou en partie à la commission, l'indemnité se calcule en utilisant la formule suivante :

1/60 du salaire gagné au cours des douze semaines complètes de paye précédant la semaine du congé, en excluant les heures supplémentaires.

monCalcul

AN ONLINE CALCULATION TOOL
monCalcul is a tool offered by the CNESST to help you figure out how much you are entitled to. You can access monCalcul on the CNESST website at **cnesst.gouv.qc.ca**.

Fête nationale
Au Québec, le 24 juin, jour de la fête nationale, est aussi un jour férié, chômé et payé. Lorsque le 24 juin est un dimanche, le congé est reporté au lundi 25 juin uniquement pour la personne salariée qui ne travaille habituellement pas le dimanche.
La seule condition pour bénéficier ce ce congé est d'être en emploi le jour du congé.
L'indemnité du congé de la fête nationale se calcule de la même façon que celle des autres jours fériés.
Cependant, si la personne salariée doit travailler le 24 juin, son employeur a deux possibilités :
- Lui verser l'indemnité pour le jour férié en même temps que le salaire dû pour la journée ;
- Lui donner un congé compensatoire payé le jour précédant ou suivant la fête nationale.

Si la personne salariée est en vacances, le congé du 24 juin doit être pris à une date convenue entre elle et l'employeur.
Si le 24 juin tombe un jour où la personne est habituellement en congé, l'employeur a également le choix de verser l'indemnité ou d'accorder un congé compensatoire le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin, selon l'horaire habituel de la personne salariée

Vacances
Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de douze mois consécutifs. Appelée « année de référence3 », cette période s'étend du 1er mai au 30 avril, sauf si l'employeur, un décret ou une entente fixe d'autres dates.

La durée des vacances est établie en fonction de la période de service continu4 de la personne salariée. Pour ce qui est du montant de l'indemnité, il varie selon le salaire gagné pendant l'année de référence en vigueur dans l'entreprise.

Service continu à la fin de l'année de référence[5]	Durée des vacances	Indemnité
Moins d'un an	1 jour par mois complet de service continu, sans excéder 2 semaines	4 %
1 an à moins de 3 ans	2 semaines continues	4 %
3 ans et plus	3 semaines continues	6 %

Les exceptions
Certaines personnes salariées assujetties à la Loi sur les normes du travail sont exclues des dispositions relatives aux vacances.
Ce sont :
- l'étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, comme un organisme de loisirs ;
- le titulaire de permis de courtier délivré en vertu de la Loi sur le courtage immobilier (chapitre C-73.2) entièrement rémunéré à la commission.

[1] Une indemnité est une somme d'argent versée à la personne salariée pour réparer un préjudice ou pour compenser un congé ou certains inconvénients.
[2] Ces personnes travaillent dans les secteurs de :
- la chemise pour hommes et garçons ;
- la confection pour dames ;
- la confection pour hommes ;
- la fabrication de gants de cuir.

[3] L'année de référence est la période de douze mois consécutifs au cours de laquelle la personne acquiert progressivement le droit aux vacances.
[4] On entend par « service continu » la durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat. Le service continu comprend également la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permet de conclure à un non-renouvellement de contrat.
[5] Des particularités s'appliquent aux travailleurs de certains secteurs de l'industrie du vêtement :
- 1 an à moins de 3 ans : 3 semaines, dont 2 semaines continues et une indemnité de 6 % ;
- 3 ans et plus : 4 semaines, dont 3 semaines continues et une indemnité de 8 %.

Absences pour raisons familiales ou à titre de proche aidant

Les absences de courte durée
Le lien d'emploi d'une personne salarié est protégé si elle doit s'absenter,selon le cas, pour des événements liés à sa famille. La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence.

Mariage ou union civile	de la personne salariée	1 jour avec salaire
Mariage ou union civile	de l'enfant de la personne salariée, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, de l'enfant de son conjoint	1 jour sans salaire
Naissance	de son enfant	5 jours d'absence, dont 2 payés La personne salariée doit prendre son congé dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile. Ce congé peut être fractionné en journées si la personne salariée le demande.
Adoption	d'un enfant	5 jours d'absence, dont 2 payés La personne salariée doit prendre son congé dans les 15 jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile. Ce congé peut être fractionné en journées si la personne salariée le demande.
Interruption de grossesse	à compter de la 20e semaine de grossesse	5 jours d'absence, dont 2 payés La personne salariée doit prendre son congé dans les 15 jours suivant l'interruption de la grossesse. Ce congé peut être fractionné en journées si la personne salariée le demande.
Obligations	liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de l'enfant de la personne ou d'un enfant de son conjoint liées à l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*	10 jours par année Ces congés peuvent être fractionnés en journées. La journée peut à son tour être fractionnée avec l'autorisation de l'employeur.
Décès ou funérailles	du conjoint de la personne salariée, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur	2 jour avec salaire et 3 jours sans salaire
Décès ou funérailles	du gendre ou de la bru de la personne salariée, de ses grands-parents*, d'un de ses petits-enfants, du père ou de la mère de son conjoint*, du frère ou de la sœur de son conjoint	1 jour sans salaire

Les absences de longue durée
Le lien d'emploi d'une personne salariée est protégé quand elle doit s'absenter du travail pour prendre soin d'un de ses proches.

Présence requise	auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*	Maximum 16 semaines, sans salaire, sur une période de 12 mois 36 semaines sur une période de 12 mois si ce parent ou cette personne est un enfant mineur ou 104 semaines si son enfant mineur souffre d'une maladie grave, potentiellement mortelle Maximum 27 semaines si la personne qui requiert la présence de la personne salariée est atteinte d'une maladie potentiellement mortelle La personne salariée doit être au service de son employeur depuis 3 mois.
Disparition	de l'enfant mineur de la personne salariée	Maximum 104 semaines, sans salaire Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de ce délai, le retour au travail doit se faire au maximum 11 jours plus tard.
Présence requise de la part de la personne salariée	auprès de son enfant mineur qui a été blessé gravement à la suite d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités habituelles auprès de son enfant mineur s'il a été blessé gravement en tentant de procéder légalement à l'arrestation d'un contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui effectuait une arrestation auprès de son enfant mineur s'il a été blessé gravement alors qu'il prévenait ou tentait de prévenir, de façon légale, une infraction ou lorsqu'il a prêté assistance à un agent de la paix	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès	de l'enfant mineur	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès résultant d'un suicide	du conjoint, du père, de la mère ou de l'enfant majeur de la personne salariée	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès résultant d'un acte criminel	du conjoint ou de l'enfant majeur de la personne salariée	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès	de son enfant majeur ou de son conjoint alors qu'il tentait de procéder à l'arrestation d'un contrevenant ou prêtait assistance à un agent de la paix qui effectuait une arrestation	Maximum 104 semaines, sans salaire
Décès	de son enfant majeur ou de son conjoint alors qu'il prévenait ou tentait de prévenir, de façon légale, une infraction ou lorsqu'il a prêté assistance à un agent de la paix	Maximum 104 semaines, sans salaire

Dans le cas où l'absence est liées à un acte criminel, l'employeur doit pouvoir vérifier que la blessure corporelle grave ou le décès est le résultat d'un acte criminel ou que la personne disparue est en danger.

La personne salariée n'a pas droit à ces absences protégées s'il est démontré qu'elle ou la personne décédée (conjoint ou enfant majeur) a participé à l'acte criminel ou a contribué, par sa faute lourde, aux préjudices subis. Si c'est son enfant mineur qui décède en participant à un acte criminel, la personne salariée a droit aux congés.

Si la personne salariée continue pendant son congé à cotiser aux différents régimes d'assurance collective et de retraite, l'employeur doit le faire aussi.

La période d'absence et le retour au travail
La période d'absence débute au plus tôt le jour de l'événement et se termine au plus tard 104 semaines après. La personne salariée doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs qui l'obligent à s'absenter. Si, au cours de cette période d'absence, un nouvel événement survient concernant le même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.
L'employeur peut demander à la personne salariée, notamment en ce qui concerne la durée de l'absence ou son caractère répétitif, de lui fournir un document attestant ces motifs. Pendant son absence, si l'employeur est d'accord, la personne salariée peut
retourner au travail à temps partiel ou de manière intermittente. Au retour de la personne salariée, l'employeur doit la réintégrer dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Si son poste a été aboli, la personne salariée conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.
Ces dispositions ne doivent cependant pas donner à la personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
Ce droit n'affecte pas la possibilité pour l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée si les conséquences, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.
Enfin, lors d'un licenciement6 ou d'une mise à pied qui aurait inclus la personne salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont elle aurait bénéficié s'il était demeuré au travail. Ces dispositions ne doivent cependant pas donner au salarié un avantage dont Il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
Si le salarié ne revient pas au travail à la date prévue dans l'avis, l'employeur peut présumer qu'il a démissionné de son emploi.
**