

RAPPORT D'APPLICATION DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL



Loi sur les normes du travail
Rapport du ministre 2025 sur l'application de la Loi sur les normes du travail

Rédaction et édition

Direction des études et de l'information sur le travail
Ministère du Travail
En collaboration avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé
et de la sécurité du travail

Diffusion

Cette publication est accessible en ligne uniquement, à l'adresse suivante :
<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministeres-organismes/travail/publications>

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026

ISBN : 978-2-555-03245-3

© Gouvernement du Québec

MOT DU MINISTRE

Depuis son entrée en vigueur en 1980, la Loi sur les normes du travail est la pierre d'assise de la protection des personnes salariées au Québec. Que ce soit en matière de conciliation travail-famille, de recours en cas de congédiement injustifié, de lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel ou de protection des jeunes travailleurs, la Loi a fait l'objet de plusieurs réformes importantes afin de l'adapter aux enjeux contemporains.

Beaucoup de chemin a été parcouru, et de nombreuses avancées permettent de constater que les droits des personnes salariées sont de mieux en mieux protégés. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a d'ores et déjà intensifié ses efforts de prévention en mettant en place une série d'initiatives complémentaires. Des évolutions législatives récentes ont d'ailleurs permis de faire des avancées notables sur plusieurs plans. On pense particulièrement au projet de loi 14, Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail, sanctionné le 24 février 2022; au projet de loi 19, Loi sur l'encadrement du travail des enfants, sanctionné le 1^{er} juin 2023; au projet de loi 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, sanctionné le 27 mars 2024; au projet de loi 68, Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins, sanctionné le 9 octobre 2024; ainsi qu'au projet de loi 101, Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail, sanctionné le 28 octobre 2025.

Alors qu'il fait le point sur l'application de la Loi, ce rapport met en lumière l'importance de poursuivre les efforts de prévention, de promotion, de partenariat et d'accompagnement. Il invite également à se pencher sur les mutations profondes d'un marché du travail marqué par les avancées technologiques. Le développement du télétravail, l'essor de l'intelligence artificielle et l'émergence de nouvelles formes d'emploi alimentent ainsi nos réflexions, au rythme des réalités actuelles.

Je tiens à saluer les initiatives et le travail de toutes les personnes qui contribuent au mieux-être collectif des travailleuses et des travailleurs. Je remercie également celles et ceux qui ont œuvré à la réalisation de ce rapport. Il s'agit d'un outil qui servira à orienter nos actions de manière concertée et efficiente.

Jean Boulet

Ministre du Travail



TABLE DES MATIÈRES

1.	Sommaire	1
2.	Contexte	3
2.1	Rappel du mandat	3
2.2	Présentation de la LNT et rôle de la CNESST	3
3.	Historique et évolution de la LNT	5
3.1	Révision de 1990 : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives	5
3.2	Révision de 2002 : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives	7
3.2.1	Champ d'application de la LNT	7
3.2.2	Conciliation travail-famille et vie personnelle	7
3.2.3	Protection des personnes salariées	9
3.3	Révision de 2018 : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation travail-famille	11
3.3.1	Assurer des conditions de travail minimales à l'ensemble des personnes salariées et protéger les plus vulnérables	11
3.3.2	Favoriser la conciliation famille-travail-études et bonifier les congés et les absences pour cause de maladie et pour obligations familiales ou parentales	14
3.3.3	Adapter la LNT en fonction d'enjeux contemporains	15
3.4	Les interventions législatives de 2022 à 2024 touchant les normes du travail	16
4.	Application de la LNT	20
4.1	Évolution des plaintes	20
4.2	Enquête sur le taux de respect de la LNT	29
4.2.1	Taux d'infraction relatifs à certaines normes du travail	29
4.3	État d'application de l'encadrement du travail des jeunes	33

4.4	Constats	40
4.4.1	Normes plus fréquemment enfreintes	40
4.4.2	Travail des jeunes	40
4.4.3	Harcèlement psychologique ou sexuel (HPS)	42
4.4.4	Agences de placement de personnel et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires	43
4.4.5	Disparités de traitement	46
4.4.6	Conditions de travail des TET	47
5.	La prévention à la CNESST	48
5.1	Promotion	48
5.2	Partenariats	48
5.3	Aide-conseil	49
5.4	Inspections de conformité	50
6.	Perspectives	51
6.1.	Modes d'organisation du travail	51
6.1.1.	Les enjeux du travail à distance	51
6.1.2.	Le droit à la déconnexion	52
6.2.	Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique	52
6.2.1.	Statut indéfini des plateformes numériques, des travailleurs de plateforme et de ceux sur appel	52
6.2.2.	Changements technologiques et intensification du travail	53
6.3.	Encadrement de l'intelligence artificielle	53
6.3.1.	Effets de l'intelligence artificielle sur les rapports individuels de travail	53
6.3.2.	Réflexion sur une utilisation éthique de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines et dans la prise de décision	53
7.	Conclusion	54

1. Sommaire

Depuis son entrée en vigueur en 1980, la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1, ci après « LNT ») a connu plusieurs réformes majeures visant à mieux protéger les travailleurs québécois, notamment en matière de conciliation travail-famille, de congés, de recours en cas de congédiement injustifié et de lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel. Les réformes de 2002, qui étendent la portée des dispositions de la LNT à l'ensemble des domestiques, aux travailleurs agricoles et gardiens, ainsi que celles de 2018, qui encadrent les agences de placement de personnel et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (TET), de même que les interventions législatives de 2022 sur la protection des stagiaires en milieu de travail, de 2023 sur l'encadrement du travail des enfants et de 2024 sur le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, ont permis d'intégrer les réalités des emplois atypiques (personnes salariées à temps partiel, travailleurs des agences de placement de personnel et de travailleurs étrangers temporaires), d'encadrer les disparités de traitement liées aux régimes de retraite et de mieux protéger les stagiaires et les jeunes travailleurs.

Entre 2017 et 2024, le volume de plaintes, tous types confondus, a évolué selon une séquence en trois phases : une progression constante jusqu'en 2019, une chute significative en 2020 dans le contexte de la pandémie, atteignant un creux historique en 2021, puis une remontée graduelle et soutenue jusqu'en 2024. En 2024, les plaintes pécuniaires constituaient la catégorie la plus représentée (33 %), devant les plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante (26 %) et celles pour pratiques interdites (20 %). Néanmoins, la tendance observée depuis 2017 indique une diminution progressive des plaintes pécuniaires, au profit d'une augmentation des plaintes pour pratiques interdites ou pour harcèlement psychologique ou sexuel. Pour l'ensemble de la période, près de la moitié des plaintes en normes du travail reçues par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) provenaient de personnes âgées de 25 à 44 ans, une tendance demeurée stable dans le temps. Durant cette même période, les agences de placement de personnel, désormais assujetties à un régime de permis, ont connu une augmentation des plaintes, notamment pour des motifs pécuniaires et de congédiement injustifié, ce qui a mis en lumière la vulnérabilité accrue de leurs travailleurs.

Malgré les efforts de prévention de la CNESST, des infractions fréquemment observées subsistent, notamment en matière d'heures supplémentaires, de congés, de jours fériés, de pourboires, d'avis de cessation d'emploi et de bulletins de paie, particulièrement chez les jeunes. Le harcèlement demeure une problématique importante. Pour répondre à ces enjeux, la CNESST a intensifié ses efforts de prévention en mettant en place une série d'initiatives complémentaires. Elle a développé des outils numériques, offert des formations gratuites et mené des campagnes d'information ciblées, tout en établissant des partenariats stratégiques avec des associations et des organismes à but non lucratif. En parallèle, elle a assuré un accompagnement personnalisé auprès des employeurs, des agences de placement de personnel et des travailleurs étrangers temporaires, notamment par des activités d'aide-conseil. Enfin, la CNESST a intensifié ses inspections de conformité, réalisant plus de 1 000 interventions en 2024 concentrées sur les secteurs les plus à risque afin de prévenir efficacement les infractions.

En somme, la LNT demeure un pilier de la protection des travailleurs au Québec. Les réformes récentes ont permis d'en élargir la portée, mais des défis subsistent, notamment en matière de respect des normes, de harcèlement et d'adaptation aux nouvelles réalités du travail. Le rapport permet de souligner l'importance de poursuivre les efforts de prévention, d'accompagnement et de modernisation législative pour répondre aux mutations du monde du travail.

2. Contexte

2.1 Rappel du mandat

En vertu de l'article 169.1 de la LNT, le ministre du Travail est tenu de présenter, tous les sept ans, un rapport au gouvernement sur l'état d'application de la Loi. « Ce rapport est déposé [...] dans les 30 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale étudie ce rapport. » Le présent document s'inscrit dans cette exigence législative et constitue le tout premier rapport depuis l'entrée en vigueur de cette disposition, le 12 juin 2018.

Les données utilisées dans ce rapport proviennent principalement des statistiques internes de la CNESST, enrichies par les résultats d'un sondage mené entre novembre 2022 et mars 2023 visant à évaluer l'application de certaines dispositions de la LNT. Le rapport couvre la période allant de 2018 à 2024, avec l'intégration des données de l'année 2017 afin de mieux contextualiser les effets du projet de loi 176 entré en vigueur en 2018 et de faire ressortir notamment l'état de sa mise en œuvre.

Au cours de cette période, la LNT a fait l'objet d'adaptations afin de mieux refléter les mutations du monde du travail et de répondre aux nouvelles formes de précarité. Elle a renforcé les protections en matière de conciliation travail-famille, reconnu les réalités spécifiques des travailleurs atypiques, encadré plus rigoureusement le harcèlement psychologique ou sexuel ainsi que le travail des enfants et instauré un régime de permis applicable aux agences de placement de personnel et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (TET). En parallèle, l'augmentation des plaintes et la persistance d'infractions à certaines normes, telles que les heures supplémentaires, les congés ou la rémunération, soulignent les limites encore présentes dans l'application de la Loi et appellent à une vigilance accrue.

Ce rapport s'articule autour de quatre axes. Il propose d'abord un rappel de l'évolution législative de la LNT, suivi d'un portrait détaillé de son application sur le terrain, au moyen de l'analyse de l'évolution des plaintes, des données sur le taux de respect des normes, de l'état d'application des règles encadrant le travail des jeunes ainsi que de la situation des agences de placement de personnel et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Il présente ensuite les principales initiatives de prévention mises en œuvre par la CNESST, avant de conclure par une réflexion prospective portant sur les ajustements à envisager au regard des constats dégagés et des grandes mutations du monde du travail. En amont de ces axes, une présentation de la Loi et du rôle de la CNESST, organisme chargé de son application, vient poser les fondations nécessaires à l'analyse.

2.2 Présentation de la LNT et rôle de la CNESST

LE MANDAT DE LA CNESST

Le 1^{er} janvier 2016, la Commission de l'équité salariale (CES), la Commission des normes du travail (CNT) et la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ont été regroupées pour former la CNESST¹.

1. Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail (2015, ch. 15), sanctionnée le 12 juin 2015.

Depuis, la CNESST est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié la promotion des droits et des obligations en matière de travail. Elle en assure le respect auprès des personnes salariées et des employeurs québécois. Elle a comme mission :

- de favoriser des conditions de travail justes et équilibrées, notamment en surveillant la mise en œuvre et l'application des normes du travail;
- d'assurer l'implantation et le maintien de l'équité salariale par l'application de la Loi sur l'équité salariale²;
- de viser la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail, d'indemniser les victimes de lésions professionnelles et de veiller à leur réadaptation conformément, notamment, à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)³ et à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)⁴.

Dans le cadre de son mandat de surveiller la mise en œuvre et l'application des normes du travail, la CNESST exerce particulièrement les fonctions suivantes⁵ :

- informer et renseigner les personnes salariées et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations prévus à la Loi sur les normes du travail (LNT);
- surveiller l'application des normes du travail et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre;
- recevoir les plaintes des personnes salariées et les indemniser dans la mesure prévue par la LNT et les règlements;
- tenter d'amener les employeurs et les personnes salariées à s'entendre quant à leurs mésententes relatives à l'application de la LNT et des règlements.

LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Entrée en vigueur le 16 avril 1980, la LNT succède à la Loi sur le salaire minimum. Elle introduit un régime général de conditions minimales de travail pour la plupart des personnes salariées au Québec. Dans sa finalité, cette loi répond à des préoccupations de justice sociale et d'équité, afin de maintenir ou d'établir un équilibre entre les différents groupes qui composent la société.

Outre sa large portée, la LNT est d'ordre public⁶, c'est-à-dire que les normes du travail constituent un minimum obligatoire auquel les parties à un contrat individuel de travail ou à une convention collective ne peuvent déroger, et ce, même si elles sont de bonne foi. Les normes du travail prévalent donc sur la renonciation, même expresse, de la personne salariée, et toute entente contraire à ces normes est nulle et de nullité absolue.

2. RLRQ, c. E-12.001.

3. RLRQ, c. S-2.1.

4. RLRQ, c. A-3.001.

5. RLRQ, c. N-1.1, art. 5.

6. Art. 93 de la LNT.

3. Historique et évolution de la LNT

Au fil des ans, la LNT a connu plusieurs modifications substantielles pour refléter l'évolution du marché du travail ou encore pour permettre de répondre à des objectifs sociaux que l'État souhaitait promouvoir et qui pouvaient être difficilement atteints par le processus normal de négociation collective ou par les pratiques dans les milieux de travail. La présente section trace le portrait de ces principales refontes législatives.

3.1 Révision de 1990 : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives

Sanctionnée le 20 décembre 1990, la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives⁷ (projet de loi 97) a apporté plusieurs modifications à la LNT, dont la plupart sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1991. Près de dix ans après l'adoption de la LNT, le gouvernement avait alors constaté que des modifications devaient être apportées à la Loi afin de mieux prendre en compte les nombreux changements économiques et sociaux survenus depuis le début des années 1980, notamment la participation accrue des femmes au marché du travail et l'évolution des rôles de l'homme et de la femme au sein de la famille. La réforme de 1990 a également contribué à renforcer la LNT sous plusieurs aspects, notamment afin de rendre les normes du travail accessibles à un plus grand nombre de personnes salariées.

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

La conciliation travail-famille étant au cœur de la révision de 1990, plusieurs bonifications ont été apportées en ce qui concerne les congés pour motifs familiaux, dont les suivantes :

- l'exigence relative au service continu pour pouvoir bénéficier d'un congé de maternité a été abolie, et la plupart des dispositions concernant ce congé, qui se trouvaient alors au sein du Règlement sur les normes du travail⁸, ont été intégrées à la LNT;
- un droit a été accordé aux parents de prendre un congé parental d'au plus 34 semaines continues au cours de l'année qui suit la naissance d'un enfant, ou l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de fréquentation scolaire obligatoire;
- un droit à des absences, sans solde, pour des examens médicaux liés à la grossesse;
- un droit à une absence de cinq journées à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, dont les deux premières sont rémunérées si la personne salariée justifie de 60 jours de service continu. Ce congé se limitait auparavant à deux jours, sans salaire;
- l'instauration d'un nouveau droit de s'absenter jusqu'à cinq jours par année, sans solde, lorsque la présence d'un parent est nécessaire auprès de son enfant mineur, dans des circonstances imprévisibles.

7. L.Q. 1990, c. 73.

8. RLRQ, c. N-1.1, r. 3.

ÉQUITÉ POUR LES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

La forte progression de l'emploi à temps partiel, déjà bien entamée dès les années 1970, a amené le législateur à adopter des dispositions afin qu'un employeur ne puisse accorder à une personne salariée un taux de salaire inférieur ou une durée de congé annuel réduite pour le seul motif qu'elle travaille habituellement durant moins d'heures par semaine qu'une autre personne effectuant le même travail au même endroit. Entrées en vigueur à partir de 1992, ces dispositions visaient uniquement les personnes salariées à temps partiel dont la rémunération n'excédait pas le double du salaire minimum.

LES VACANCES ET LES JOURS FÉRIÉS

La réforme de 1990 a introduit une diminution graduelle de dix à cinq ans du nombre d'années de service requis pour qu'une personne salariée puisse bénéficier de trois semaines de vacances continues.

De plus, alors que la plupart des jours fériés et chômés étaient auparavant fixés au Règlement sur les normes du travail, tous les jours fériés étaient désormais énumérés dans la LNT. Le 1^{er} juillet a par ailleurs été édicté comme nouveau jour férié. Ce congé coïncidait alors soit avec le 1^{er} juillet si cette date tombait un lundi, soit avec le lundi le plus près du 1^{er} juillet dans tous les autres cas.

LES RECOURS

Afin d'étendre la protection de la LNT à un plus grand nombre de personnes salariées, les dispositions de la réforme de 1990 comprenaient aussi les changements suivants :

- le nombre d'années de service requis pour avoir droit au recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante a été abaissé graduellement de cinq à trois ans. Le délai dont disposait la personne salariée pour soumettre sa plainte, qui était de 30 jours, a été augmenté à 45 jours;
- le champ des recours pour « pratique interdite » de la part de l'employeur, autrefois qualifié de recours à l'encontre d'un « congédiement illégal », a été élargi pour comprendre l'exercice de mesures discriminatoires, les représailles ou toute autre sanction pour des motifs interdits par la Loi. Le délai pour déposer un tel recours est passé de 30 à 45 jours;
- la Loi accorde aux plaignants le droit à une révision administrative lorsque la CNESST refuse de poursuivre une enquête.

En ce qui concerne les recours civils, la LNT a aussi reconnu que le pouvoir de la CNESST de réclamer le salaire dû à une personne salariée n'était plus limité au double du salaire minimum. En fait, la CNESST pouvait désormais réclamer tout salaire qui lui était dû.

Notons finalement l'élargissement de l'application de la LNT pour y inclure les employés du gouvernement et de ses organismes. Les cadres supérieurs demeuraient, quant à eux, exclus de son application, sauf à l'égard de certains congés familiaux.

3.2 Révision de 2002 : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives

Avec l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail et la diversification des formes d'emploi amorcée progressivement depuis plus de vingt ans, une révision majeure de la LNT s'est à nouveau imposée aux yeux du législateur en 2002. En effet, alors que les emplois atypiques⁹ occupaient une place de plus en plus importante par rapport à l'emploi total, la société québécoise connaissait de profonds changements, notamment l'éclatement de la structure familiale traditionnelle. Les nouvelles conditions de vie des familles et des parents en emploi contribuaient de plus en plus à multiplier les occasions de conflit entre le travail et la vie familiale ou personnelle.

C'est donc dans ce contexte que la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives¹⁰ ((projet de loi 143) a été adoptée par l'Assemblée nationale le 19 décembre 2002. Constituant la plus importante réforme des normes du travail au Québec depuis 1990, ses dispositions visaient trois objectifs principaux : élargir la portée de la LNT à plus de personnes salariées, soutenir davantage la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale et assurer une meilleure protection aux personnes salariées. La plupart des modifications apportées par cette loi sont entrées en vigueur le 1^{er} mai 2003.

3.2.1 Champ d'application de la LNT

LES DOMESTIQUES, TRAVAILLEURS AGRICOLES ET GARDIENS

La portée des dispositions de la LNT a été étendue à tous les domestiques, qu'ils résident ou non chez leur employeur, aux travailleurs agricoles ainsi que, sauf exception, aux personnes salariées qui agissent à titre de gardiens de personne, c'est-à-dire qui assument la garde ou prennent soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne. Ces gardiens et gardiennes demeuraient toutefois exclus du paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

3.2.2 Conciliation travail-famille et vie personnelle

LES ABSENCES

Le projet de loi 143 a fait passer de 5 à 10 jours par année le nombre de jours où une personne salariée peut s'absenter pour remplir des obligations liées 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 proches parents. On mentionne cependant que la personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée de ce congé.

9. L'emploi atypique peut prendre différents visages selon la définition qu'on lui prête. Il en existe plusieurs, d'où la difficulté d'en dresser une typologie. Le travail atypique déroge à la conception classique d'une relation de travail dans laquelle une personne salariée travaille pour un seul employeur, dans une relation de subordination juridique, sur le même site de l'entreprise, et, la plupart du temps, à temps plein et pour une durée indéterminée (voir Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnel*, rapport final, gouvernement du Québec, 2002, p. 40).

10. L.Q. 2002, c. 80.

Un congé de paternité sans solde d'une durée de cinq semaines a aussi été introduit dans la Loi. Le droit à ce nouveau congé a été accordé lors de l'entrée en vigueur du régime d'assurance parentale en janvier 2006.

Une nouvelle disposition a par ailleurs été introduite afin de permettre à une personne salariée qui justifie de trois mois de service continu de s'absenter du travail, sans salaire, pour une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un proche en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Cette absence peut se prolonger jusqu'à 104 semaines si l'enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle et attestée par un certificat médical. De même, le droit de s'absenter en cas de décès dans la famille a été bonifié d'une journée supplémentaire sans salaire, soit, au total, une journée d'absence rémunérée et quatre autres sans salaire.

Enfin, la période d'absence sans salaire à laquelle aura droit une personne salariée en cas de maladie ou d'accident est passée de 17 à 26 semaines sur une période de 12 mois.

LA DURÉE DU TRAVAIL

Le projet de loi 143 a fait passer la période de repos minimale de 24 à 32 heures consécutives par semaine. Cette loi a également instauré, pour la plupart des personnes salariées, le droit de refuser de travailler plus de quatre heures au-delà de leurs heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures par période de 24 heures – selon la période la plus courte –, ou au-delà de 50 heures de travail par semaine. Une personne salariée dont les heures de travail sont variables ou effectuées de façon non continue pourra, quant à elle, refuser de travailler plus de 12 heures par période de 24 heures.

LES JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Le projet de loi 143 a modifié deux aspects importants des dispositions de la LNT concernant les jours fériés payés. D'abord, le projet de loi est venu préciser qu'il n'est plus nécessaire qu'un jour férié coïncide avec un jour où la personne salariée devait travailler ou que cette dernière ait complété 60 jours de service continu pour pouvoir bénéficier d'un jour férié payé. De plus, l'indemnité de jour férié se calculera désormais selon une nouvelle formule. Ainsi, elle devra normalement équivaloir à au moins 1/20 du salaire gagné par la personne salariée au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine de congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Auparavant, cette indemnité était plutôt établie sur la moyenne du salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant le jour férié, sans tenir compte des heures supplémentaires.

À titre d'information, avant cette modification, une personne salariée pouvait bénéficier d'un jour férié payé uniquement si ce jour coïncidait avec une journée où elle travaillait habituellement. Cette condition était particulièrement préjudiciable à celles qui n'avaient pas d'horaire fixe ou qui ne travaillaient jamais le lundi, comme cela était souvent le cas pour les personnes travaillant à temps partiel dans le commerce de détail, l'hôtellerie ou la restauration.

L'importance de l'emploi atypique rendait cette référence de moins en moins valable, et il apparaissait donc justifié de revoir l'accès à des jours fériés payés, quel que soit le statut d'emploi ou l'horaire de travail de la personne salariée.

LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS

Le projet de loi 143 a permis d'octroyer plus de souplesse en ce qui concerne la période pendant laquelle une personne salariée peut prendre son congé annuel. Notamment, un employeur pourra permettre à une personne salariée, à la demande de cette dernière, de prendre son congé annuel, en tout ou en partie, pendant l'année de référence plutôt qu'après la fin de celle-ci.

3.2.3 Protection des personnes salariées

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Le harcèlement psychologique au travail est une réalité qui entraîne des coûts individuels et sociaux importants. Ses conséquences sont nombreuses, car elles se font sentir non seulement sur la victime, mais également sur les collègues qui en sont les témoins, les personnes accusées de harcèlement, leur entourage et l'organisation elle-même.

Pour les personnes touchées, le harcèlement peut porter atteinte à leur dignité et entraîner leur isolement. Le harcèlement peut avoir des répercussions non seulement sur leur carrière, mais aussi sur leur vie familiale et possiblement sur leur santé mentale et physique. Elles pourraient, en effet, perdre leur emploi ou le quitter, ou même souffrir d'une lésion professionnelle.

Un tel phénomène occasionne aussi des coûts pour les organisations, notamment en matière d'absentéisme, de roulement de personnel, de difficultés de recrutement, de pertes de productivité, de poursuites civiles ou encore de hausses de primes de régimes d'assurances collectives.

C'est donc sur la base de ces constats, largement documentés, que le projet de loi 143 a introduit pour la première fois en Amérique du Nord une disposition législative prévoyant explicitement, pour toutes les personnes salariées, le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Pour les employeurs, la Loi a introduit l'obligation de prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour la faire cesser. Des recours ont été introduits pour les personnes qui croient avoir été victimes de harcèlement dans leur milieu de travail, y compris, le cas échéant, la tenue d'une enquête.

Les dispositions relatives au harcèlement psychologique ont pris effet le 1^{er} juin 2004, le temps de permettre à la CNESST de se préparer à assumer ses nouvelles responsabilités et aux milieux de travail de mettre en place les mesures de prévention appropriées.

LE POURBOIRE

Afin de mieux protéger les personnes salariées à pourboire, le projet de loi 143 a modifié la LNT afin de préciser que les employeurs doivent verser aux personnes salariées à pourboire au moins le salaire minimum prescrit, sans tenir compte des pourboires reçus, et qu'ils ne peuvent exiger qu'elles paient les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit lorsque les pourboires sont versés par ce moyen. De plus, il est établi qu'un employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les personnes salariées ni intervenir de quelque façon que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention, pour être permise, doit résulter du seul consentement libre et volontaire des personnes salariées qui ont droit aux pourboires.

LE MAINTIEN DU STATUT DE PERSONNE SALARIÉE

Le projet de loi 143 a introduit un nouvel article (art. 86.1 de la LNT) qui indique clairement que la personne salariée a droit au maintien de son statut réel, et ce, malgré toute qualification des parties, notamment lorsqu'un employeur procède à une modification de statut qui, dans les faits, ne fait pas de la personne visée un véritable travailleur autonome.

Cette modification de statut est parfois imposée à la personne salariée lorsque l'employeur apporte des changements au mode d'exploitation de son entreprise. La personne salariée n'a souvent pas d'autre véritable possibilité que d'accepter la décision patronale de modifier le statut de la personne salariée en celui de travailleur autonome, car elle risque la perte de son emploi en cas de refus. La perte du statut est également liée à la précarisation du travail, puisqu'elle peut priver les personnes salariées de droits.

Le nouvel article 86.1 est venu ajouter un recours spécifique pour la personne qui est en désaccord avec la modification de son statut. Ultimement, ce sera le Tribunal administratif du travail qui pourra trancher si la personne est, dans les faits, un entrepreneur ou une personne salariée.

LE PAIEMENT DES OUTILS, DES FRAIS DE VOYAGE, DE LA FORMATION ET DE L'UNIFORME

De nouvelles dispositions ont été introduites afin d'interdire à un employeur d'exiger qu'une personne salariée paie pour un vêtement particulier identifiant cette dernière à l'établissement de l'employeur, ou d'exiger qu'elle fasse l'achat de vêtements ou d'accessoires dont l'employeur fait commerce. Il ne peut non plus exiger une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises lorsque cela a pour effet que la personne salariée reçoit moins que le salaire minimum.

Le projet de loi 143 a par ailleurs instauré le droit au remboursement des frais raisonnables encourus par une personne salariée lorsque celle-ci doit effectuer un déplacement ou suivre une formation à la demande de son employeur. Tout temps de déplacement et toute période d'essai ou de formation exigés par l'employeur doivent aussi être considérés comme du temps de travail.

LES RECOURS

Les conditions pour se prévaloir du recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante ont été réduites afin d'en accroître l'accessibilité. Ainsi, la période de service continu requise est passée de trois à deux ans.

Par ailleurs, un paragraphe s'est ajouté à la liste des pratiques interdites prévues à la LNT, afin de protéger une personne salariée contre un congédiement ou d'autres formes de représailles en raison d'une enquête menée par la CNESST dans un établissement de son employeur.

LES FONCTIONS ET POUVOIRS DE LA COMMISSION

En marge des ajouts précédemment mentionnés, la Commission s'est aussi vu attribuer de nouvelles responsabilités et de nouveaux pouvoirs concernant l'élaboration et la diffusion de documents d'information portant sur la LNT.

La LNT vient en effet préciser que la Commission aura notamment pour fonction d'informer et de renseigner les personnes salariées et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations prévus à la Loi.

Elle aura par ailleurs le pouvoir :

- d'élaborer et de diffuser des documents d'information portant sur les normes du travail et de les mettre à la disposition des employeurs et des personnes salariées, notamment;
- d'exiger d'un employeur qu'il remette aux personnes salariées tout document d'information qu'elle lui fournit, qu'il l'affiche dans un endroit visible et accessible ou qu'il en diffuse le contenu;
- d'indiquer à l'employeur, si elle l'estime nécessaire, la manière dont il est tenu de remettre, d'afficher ou de diffuser un document d'information qu'elle lui fournit.

3.3 Révision de 2018 : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation travail-famille

Sanctionnée le 12 juin 2018, la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation travail-famille¹¹ (projet de loi 176) a apporté les changements les plus significatifs à la LNT depuis 2002. Cette loi s'inscrivait notamment dans la foulée du Rendez-vous national sur la main d'œuvre, tenu les 16 et 17 février 2017, où plusieurs groupes avaient revendiqué des changements à la Loi au regard de divers sujets (conciliation travail-famille, agences de placement, disparités de traitement, congés, vacances, etc.). Lors de cet événement, le premier ministre de l'époque avait d'ailleurs annoncé dans son discours de clôture que le gouvernement souhaitait rapidement favoriser « l'adaptation ciblée de la LNT afin de mieux refléter les changements dans les milieux de travail ».

Faisant également écho à un exercice de consultation tenu de mai à septembre 2017 et qui avait réuni une quarantaine de groupes patronaux, syndicaux et issus du milieu communautaire, les modifications législatives introduites par le projet de loi 176 peuvent être regroupées sous les trois thèmes suivants : 1) assurer des conditions de travail minimales à l'ensemble des personnes salariées et protéger les plus vulnérables; 2) favoriser la conciliation travail-famille-études et bonifier les congés et les absences pour cause de maladie et pour obligations familiales ou parentales; 3) adapter la LNT en fonction d'enjeux contemporains.

3.3.1 Assurer des conditions de travail minimales à l'ensemble des personnes salariées et protéger les plus vulnérables

L'ENCADREMENT DES AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL ET DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES (TET)

Le contexte économique et les enjeux liés à la disponibilité de la main-d'œuvre avaient, depuis quelques années déjà, amené un grand nombre d'entreprises à revoir leurs pratiques de recrutement et à recourir de plus en plus aux agences de placement de personnel.

11. L.Q. 2018, c. 21.

On observait cependant que les personnes salariées recrutées par l'intermédiaire de ces agences étaient généralement peu au fait de leurs droits et étaient davantage vulnérables aux infractions à la LNT.

Il avait également été constaté que le faible encadrement législatif du secteur du placement de personnel avait favorisé l'émergence d'agences qualifiées de « fly-by-night » qui échappaient à leurs obligations légales et financières. Ces agences délinquantes étaient peu nombreuses, mais leurs pratiques de gestion déloyales ternissaient la réputation de l'ensemble des agences légitimes.

L'industrie du recrutement des travailleurs étrangers temporaires (TET) était également fort peu réglementée, tant du côté des organismes de liaison (agences de recrutement qui font le lien entre un employeur et un TET), que du côté des employeurs qui recourent aux TET. Plusieurs cas d'abus avaient d'ailleurs été rapportés au Canada au fil des ans (ex. : manque de transparence de certains recruteurs, non-respect de contrats de travail, conditions de travail difficiles et précaires, etc.).

Afin d'assainir les pratiques de l'industrie, le projet de loi 176 a modifié la LNT pour qu'un permis délivré par la CNESST soit désormais obligatoire pour pouvoir exploiter une agence de placement de personnel, y compris pour le recrutement de TET. Une entreprise cliente, quant à elle, ne pourra faire affaire avec une agence qui n'est pas titulaire d'un tel permis. Le projet de loi a aussi ajouté que l'agence et l'entreprise cliente sont solidairement responsables des obligations pécuniaires à l'égard des personnes salariées.

Des obligations ont également été imposées aux employeurs qui recrutent des TET, telles que le devoir d'informer la CNESST de la date d'arrivée et de départ du travailleur, l'interdiction de conserver des documents ou des biens appartenant au travailleur, ou d'exiger de ce dernier des frais relatifs à son recrutement autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien.

LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT

Considérée comme une pratique discriminatoire visant particulièrement les jeunes, une disparité de traitement s'exprime par le fait d'accorder à une personne salariée, uniquement en fonction de sa date d'embauche, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres personnes salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

Les disparités de traitement, parfois appelées à tort « clauses orphelin », étaient déjà interdites par la LNT depuis l'entrée en vigueur de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement¹² le 1^{er} janvier 2000. Cependant, l'interdiction se limitait aux disparités qui concernaient une matière faisant l'objet d'une norme au sens de la LNT (salaire, jours fériés, congés annuels, etc.). En conséquence, les disparités touchant des matières non couvertes par la LNT, comme les régimes de retraite ou d'autres avantages sociaux, demeuraient légales, ce qui était dénoncé par plusieurs groupes représentant les jeunes.

12. L.Q. 1999, c. 85.

S'inscrivant dans le prolongement du rapport du Groupe de travail sur la question des clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite¹³, les modifications apportées à la LNT visaient particulièrement à interdire les régimes « à doubles volets », c'est-à-dire ceux comprenant un volet à prestations déterminées (PD) réservé aux personnes salariées plus anciennes et un volet à cotisations déterminées (CD) moins avantageux, destiné aux personnes plus récemment embauchées. Afin d'atténuer les effets anticipés dans les milieux de travail, le législateur a toutefois estimé sage d'imposer un statu quo pour les distinctions qui existaient déjà en date du 11 juin 2018. Ainsi, seules les distinctions liées aux régimes de retraite et autres avantages sociaux introduites après cette date ont été interdites par la LNT.

Selon les nouvelles dispositions, les personnes salariées qui s'estiment victimes d'une distinction interdite auront également accès à un nouveau recours spécifique¹⁴. Le cas échéant, ce recours sera entendu devant le Tribunal administratif du travail, qui pourra rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

- ordonner de faire cesser la distinction;
- ordonner l'adhésion d'une personne salariée à un régime de retraite ou lui rendre applicables d'autres avantages sociaux;
- ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour compenser la perte résultant de la distinction¹⁵.

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Le projet de loi 176 a renforcé les dispositions de la LNT concernant le harcèlement psychologique en précisant explicitement que les gestes à caractère sexuel peuvent constituer une forme de harcèlement psychologique. La Loi a également introduit l'obligation pour tout employeur d'adopter et de rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes.

Le délai pour déposer une plainte pour harcèlement psychologique a par ailleurs été allongé substantiellement, passant de 90 jours à deux ans à partir de la dernière manifestation. Ce faisant, le législateur a reconnu que les personnes salariées ayant été victimes de harcèlement se trouvent souvent fragilisées et peuvent avoir besoin d'un certain temps pour être en mesure de déposer une plainte.

13. En 2017, un groupe de travail formé de représentants du ministère des Finances, du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de Retraite Québec a reçu pour mandat d'analyser l'évolution des régimes de retraite et de décrire la portée des enjeux sociaux et économiques liés aux disparités de traitement. Le rapport intitulé *État de situation et pistes de solution* s'est penché sur la question des disparités en cause dans les régimes de retraite. Le rapport conclut que la majorité des disparités existantes à l'époque dataient d'avant 2016.

14. Art. 121.1 à 121.8 de la LNT.

15. Art. 121.8 de la LNT.

3.3.2 Favoriser la conciliation famille-travail-études et bonifier les congés et les absences pour cause de maladie et pour obligations familiales ou parentales

LES VACANCES ANNUELLES

La LNT a été modifiée pour diminuer de cinq à trois ans la durée du service continu nécessaire pour qu'une personne salariée puisse bénéficier de trois semaines de vacances.

LE DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER

Le nombre d'heures à partir duquel une personne salariée peut exercer son droit de refuser de travailler au-delà de ses heures quotidiennes habituelles de travail a été abaissé de quatre à deux heures.

Le droit de refuser de travailler est également reconnu à la personne salariée lorsqu'elle n'a pas été informée cinq jours à l'avance qu'elle serait requise pour travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'elle demeure en disponibilité. Ce droit de refus ne signifie pas que l'employeur doit obligatoirement fournir un horaire de travail cinq jours à l'avance. Cependant, s'il omet de le faire, la personne salariée pourra exercer son droit de refus, ou non, selon les limites prévues à la Loi.

LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

La durée des absences et des congés pour raisons familiales ou parentales a été bonifiée afin qu'une personne salariée puisse s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois pour prendre soin d'un proche gravement malade. Cette période d'absence peut désormais s'étendre jusqu'à 27 semaines lorsque la maladie est potentiellement mortelle. Le projet de loi est venu prévoir une définition plus large de « parent » et l'ajout du « proche aidant » pour augmenter le nombre de personnes visées par les absences pour obligations familiales et pour cause de maladie ou d'accident.

Le projet de loi 176 a également bonifié la LNT en prévoyant la rémunération de deux journées pour cause de maladie ou pour des raisons familiales ou parentales de même qu'en augmentant d'une à deux le nombre de journées rémunérées lors du décès ou des funérailles d'un membre de la famille proche de la personne salariée.

LES JOURS FÉRIÉS

La LNT a été modifiée pour que, lorsqu'un jour férié ne coïncide pas avec une journée normalement travaillée par la personne salariée, l'employeur puisse, à son choix, lui verser l'indemnité afférente au jour férié ou lui accorder un congé compensatoire en remplacement de l'indemnité. Avant cette modification, la LNT ne prévoyait pas un tel choix pour l'employeur, et seul le paiement d'une indemnité était possible.

3.3.3 Adapter la LNT en fonction d'enjeux contemporains

L'ÉTALEMENT DES HEURES DE TRAVAIL

La LNT permet depuis longtemps à un employeur d'étaler les heures de travail de ses personnes salariées sur une base autre qu'hebdomadaire; c'est-à-dire d'utiliser une période de référence autre que la semaine normale de travail pour le calcul des heures supplémentaires. Cet étalement, en milieu non conventionné ou non régi par décret, exige cependant une autorisation préalable de la CNESST.

Afin d'accroître la flexibilité de cette disposition, le projet de loi 176 a introduit la possibilité pour un employeur et une personne salariée de convenir, à certaines conditions, d'une entente individuelle permettant un étalement des heures de travail, sans que l'autorisation de la CNESST soit nécessaire.

L'INDEMNITÉ AFFÉRENTE AU CONGÉ ANNUEL DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

La LNT prévoit qu'une personne salariée doit normalement toucher l'indemnité de congé annuel en un seul versement au début de ce congé, sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret. Le projet de loi 176 est toutefois venu introduire une exception à ce principe en prévoyant la possibilité d'ajouter l'indemnité de congé annuel au salaire d'une personne salariée œuvrant pour un employeur dont la nature saisonnière ou intermittente des activités le justifie.

Pour ces personnes salariées, le versement de l'indemnité de vacances sur chaque paie peut présenter certains avantages, notamment l'assurance de recevoir leur indemnité en cas de faillite ou de difficultés financières de l'employeur de même que des prestations d'assurance-emploi plus élevées et versées plus rapidement lors d'une mise à pied ou d'un licenciement ou à la fin d'un contrat.

L'EXCLUSION DES ATHLÈTES DONT L'APPARTENANCE À UNE ÉQUIPE SPORTIVE EST CONDITIONNELLE À LA POURSUITE D'UN PROGRAMME DE FORMATION SCOLAIRE

La LNT a été modifiée pour exclure clairement de son champ d'application les athlètes dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire.

Cette modification mettait un terme à un flou juridique quant au statut du sportif amateur, lequel était source de débats depuis plusieurs années. En effet, diverses organisations sportives de niveau amateur, tant au Canada qu'à l'étranger, avaient été impliquées dans des recours juridiques où des joueurs cherchaient à faire reconnaître leur statut de personnes salariées pour bénéficier des protections offertes par les lois du travail, notamment le salaire minimum. Peu de temps avant le dépôt du projet de loi 176, la ministre responsable du Travail avait d'ailleurs été interpellée directement à ce sujet par la Ligue de hockey junior majeur du Québec, qui souhaitait une modification à la LNT pour soustraire les athlètes-étudiants à son application.

LE POUVOIR DE CONCLURE DES ENTENTES CONCERNANT L'APPLICATION DE LA LNT ET DE SES RÈGLEMENTS

Depuis l'abrogation de l'article 6.1 de la LNT en juin 2015 par la Loi regroupant la Commission de l'équité salariale, la Commission des normes du travail et la Commission de la santé et de la sécurité du travail et instituant le Tribunal administratif du travail (2015, c. 15), il n'était plus possible pour la CNESST de conclure d'entente avec un ministère ou un organisme du gouvernement en vue de l'application de la LNT. Cette situation a été corrigée par l'ajout d'un 17^e paragraphe à l'article 39 de la LNT, lequel reprend le principe de l'ancien article 6.1 de la LNT.

3.4 Les interventions législatives de 2022 à 2024 touchant les normes du travail

En plus des révisions de 1990, 2002 et 2018 à la LNT, d'importantes interventions législatives ont été menées en 2022, 2023 et 2024, contribuant à bonifier plusieurs de ses dispositions.

LOI VISANT À ASSURER LA PROTECTION DES STAGIAIRES EN MILIEU DE TRAVAIL

Le 24 août 2022 entrant en vigueur la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail¹⁶ (projet de loi 14), dont l'objectif était d'améliorer les conditions de réalisation des stages s'inscrivant dans un parcours académique et ceux exigés par les ordres professionnels comme condition d'obtention d'un permis d'exercice d'une profession.

Cette loi a permis d'accorder principalement aux stagiaires le droit à certains congés de courte durée et le droit de bénéficier d'un milieu qui soit exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. En cas de manquement à l'un de ces droits, le projet de loi est venu prévoir que des recours peuvent être exercés auprès de la CNESST.

LOI SUR LA LANGUE OFFICIELLE ET COMMUNE DU QUÉBEC, LE FRANÇAIS

Entrée en vigueur le 1^{er} juin 2022, la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français (2022, c. 14) a modifié la Charte de la langue française¹⁷ (Charte) afin notamment d'y prévoir la possibilité pour les personnes salariées de déposer une plainte à la CNESST si elles s'estiment victimes de harcèlement psychologique lié à l'usage du français ou si elles subissent des représailles en emploi, en lien avec l'exercice d'un droit prévu à la Charte.

La Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français a également modifié la Charte pour y prévoir que l'Office québécois de la langue française (OQLF) doit, le cas échéant, transmettre à la CNESST toute plainte pour pratique interdite ou pour harcèlement psychologique qu'il reçoit suivant les dispositions de la Charte. Afin d'encadrer de façon plus formelle le processus de transmission de ces plaintes, une entente administrative a été conclue entre l'OQLF et la CNESST. Cette entente est en vigueur depuis le 12 mai 2023 et le demeurera jusqu'à ce que les parties conviennent de son remplacement ou de sa résiliation.

16. RLRQ, c. P-39.3.

17. RLRQ, c. C-11.

LOI SUR L'ENCADREMENT DU TRAVAIL DES ENFANTS

En 1997, le législateur modifiait pour la première fois la LNT pour encadrer davantage le travail des jeunes. Alors que, depuis l'abrogation de la Loi sur les établissements industriels et commerciaux en 1981, la législation québécoise était demeurée muette quant à l'âge d'accès des enfants au travail, la Loi modifiant de nouveau la Loi sur les normes du travail, sanctionnée le 9 décembre 1997, venait interdire, sauf exception, le travail des enfants de moins de 16 ans entre 23 h et 6 h, en plus d'obliger les employeurs à aménager les heures de travail de manière à ce que tout jeune puisse être à la résidence familiale durant cette période.

Ces nouvelles règles furent modifiées deux ans plus tard, en 1999, par la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives concernant le travail des enfants. Celle-ci est venue interdire à un employeur de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptible de porter atteinte à son éducation, à sa santé ou à son développement. De même, il devenait proscrit de faire travailler tout jeune assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire, en vertu de la Loi sur l'instruction publique, pendant les heures de classe ou la nuit, entre 23 h et 6 h.

Entre 2017 et 2021, une hausse importante des accidents du travail chez les jeunes sur le marché du travail a été constatée. Le pourcentage d'accidents reconnus par la CNESST ayant augmenté de 540 % pour les enfants de 14 ans et moins et de 60,8 % pour les enfants de 16 ans et moins, la Loi sur l'encadrement du travail des enfants¹⁸ (projet de loi 19) a été adoptée en juin 2023 afin notamment d'assurer leur santé et leur sécurité au travail et de favoriser leur réussite et leur persévérance scolaires. La LNT a été modifiée afin d'interdire aux employeurs de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans, sauf pour certaines exceptions énumérées au Règlement sur les normes du travail¹⁹. Un employeur souhaitant faire travailler un jeune de moins de 14 ans conformément aux exceptions doit obligatoirement obtenir une autorisation écrite du parent ou du tuteur du jeune au moyen d'un formulaire établi par la CNESST. Ce formulaire doit être conservé pendant trois ans par l'employeur, comme s'il s'agissait d'une mention au registre de son entreprise. La Loi sur l'encadrement du travail des enfants a également limité l'horaire de travail des jeunes assujettis à la fréquentation scolaire à 17 heures par semaine, dont un maximum de 10 heures du lundi au vendredi, sauf durant les périodes de plus de sept jours consécutifs où aucun service éducatif n'est offert.

Le projet de loi permet également à la CNESST d'accorder, dans le cadre de sa mission, une aide financière afin de soutenir des initiatives de prévention en matière de normes du travail. Ce pouvoir lui permet notamment d'accorder des subventions à un organisme ou à un groupe qui fait la promotion du droit du travail des enfants.

Ce projet de loi a également permis de revoir à la hausse le montant des amendes prévues à la LNT en cas d'infraction aux dispositions portant sur le travail des enfants. Celles-ci peuvent aller de 600 \$ à 6 000 \$ et, pour toute récidive, de 1 200 \$ à 12 000 \$.

18. L.Q. 2023, c. 11.

19. RLRQ, c. N-1.1, r. 3.

LOI VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

En mars 2023, un comité d'expertes mandatées par le ministre du Travail pour analyser le traitement et l'efficacité des recours en matière d'agression à caractère sexuel et de harcèlement sexuel au travail a remis son rapport intitulé *Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail, se donner les moyens d'agir*²⁰. Ce rapport s'inscrivait dans le cadre de la Stratégie gouvernementale intégrée pour contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance 2022-2027²¹, pour laquelle la CNESST était collaboratrice.

Le rapport présentait 82 recommandations de nature administrative et législative visant quatre objectifs :

- rendre cohérent le cadre juridique du travail;
- s'assurer que la réponse du droit du travail permet de réparer les torts causés;
- réduire les risques de victimisation secondaire, c'est-à-dire lorsque la personne victime fait face à des réactions négatives supplémentaires, par autrui, en lien avec le préjudice subi;
- outiller les milieux de travail pour prendre en charge le risque et y mettre fin promptement.

Dès septembre 2023, la grande majorité des recommandations concernant des améliorations liées aux procédés administratifs ont été mises en place par la CNESST. Ces recommandations touchaient, entre autres, l'embauche de conseillers spécialisés, la formation continue pour l'ensemble des intervenants, l'amélioration du processus de traitement des réclamations ou encore le développement de liens institutionnels avec certains organismes. Notamment, en vertu d'une entente intervenue entre le ministère du Travail et l'organisme Juripop, une clinique d'aide juridique, les personnes qui déposent une plainte ou une réclamation alléguant du harcèlement à caractère sexuel peuvent bénéficier d'un accompagnement sans frais et de conseils de la part de l'organisme. Ce programme, financé par le ministère du Travail avec un investissement de 2,4 millions de dollars, a été annoncé en juin 2024.

La Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (projet de loi 42), sanctionnée le 27 mars 2024, est venue faciliter la reconnaissance des lésions professionnelles découlant d'une violence à caractère sexuel. Ce projet de loi a permis d'élargir le spectre de protection du droit des salariés de travailler dans un environnement sain et sécuritaire. La LNT a été modifiée pour notamment prévoir des éléments de contenu obligatoires à la politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique (art. 81.19 de la LNT). L'obligation pour tout employeur d'adopter une telle politique avait été introduite dans la LNT en 2018.

20. https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Harcelement_psy_sexuel/RA_final-recours-harcelement-sexuel-au-travail_MTRAV.pdf.

21. [Contrer la violence sexuelle, la violence conjugale et Rebâtir la confiance – Stratégie gouvernementale intégrée 2022-2027](#), mise à jour 2024.

La LNT a également été modifiée afin de préciser que l'obligation de l'employeur de prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel s'étend à toute personne, y compris les tiers comme les clients ou les fournisseurs de l'employeur. Cette précision se voulait, en fait, le reflet de la jurisprudence sur la question et avait davantage une visée pédagogique.

Le projet de loi 42 a permis de protéger contre des représailles de l'employeur la personne salariée qui effectuerait un signalement concernant une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne salariée ou qui collaborerait au traitement d'un signalement ou d'une plainte. De plus, en cas de comportements violents malgré une clause d'amnistie, l'employeur peut désormais effectuer une gradation des sanctions.

LOI VISANT PRINCIPALEMENT À RÉDUIRE LA CHARGE ADMINISTRATIVE DES MÉDECINS

À l'automne 2024, la Loi visant principalement à réduire la charge administrative des médecins (projet de loi 68) est venue par ailleurs modifier la LNT afin de limiter la possibilité pour un employeur de demander un document attestant les motifs d'une absence de courte durée d'une personne salariée, notamment pour cause de maladie. Une mesure a aussi été ajoutée pour interdire à un employeur d'exiger un certificat médical en cas d'absence pour prendre soin d'un enfant, d'un membre de la famille ou d'une personne pour qui la personne agit à titre de proche aidant.

LOI VISANT L'AMÉLIORATION DE CERTAINES LOIS DU TRAVAIL

Dans la foulée de la Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail²², sanctionnée le 28 octobre 2025, certaines règles de la LNT applicables aux absences des personnes salariées réservistes ont été modifiées afin notamment de réduire la période de service continu requise pour leur permettre de prendre part à une opération des Forces armées canadiennes à l'étranger et afin d'élargir les autres motifs pour lesquels elles peuvent s'absenter. Une nouvelle protection a également été introduite pour permettre à une personne salariée de s'absenter du travail dans l'éventualité où elle devenait incapable de fournir sa prestation de travail pour des raisons de santé publique ou de sécurité civile. Par ailleurs, les dispositions pénales de la LNT ont été modifiées afin d'augmenter les montants des amendes en cas d'infraction. Certaines de ces amendes, prévues aux articles 139 et suivants de la LNT, n'avaient pas fait l'objet de révision depuis 1997. Alors que, pour la plupart des infractions à la LNT, les montants des amendes se situaient auparavant entre 600 \$ et 1 200 \$, ils sont maintenant de 1 000 \$ à 10 000 \$ s'il s'agit d'une personne physique et de 2 000 \$ à 20 000 \$ dans les autres cas. Ces montants sont portés au double pour une première récidive et au triple pour toute récidive additionnelle.

22. 2025, c. 28.

4. Application de la LNT

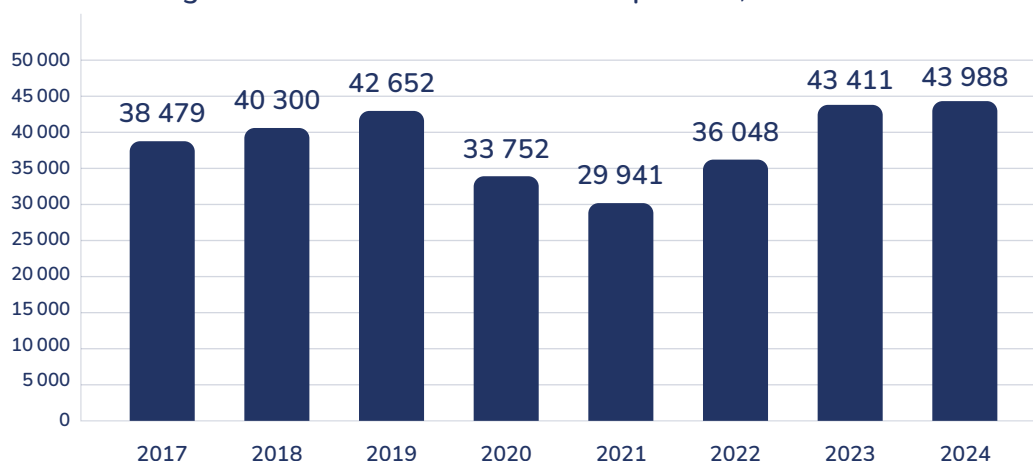
4.1 Évolution des plaintes

La CNESST reçoit les plaintes des personnes salariées qui s'estiment victimes d'infractions à la LNT. Celles-ci peuvent en effet déposer une plainte pour les motifs suivants :

- *plainte pécuniaire (liée au salaire)* : lorsque la personne salariée croit que son employeur ne lui paie pas toutes les sommes qui lui seraient dues en vertu de la LNT;
- *plainte pour pratiques interdites* : lorsque la personne salariée croit être victime de sanctions, de mesures discriminatoires ou de représailles parce qu'elle a notamment exercé un droit prévu à la LNT, par exemple pour s'être absentée pour un congé de maladie ou pour avoir demandé des sommes dues;
- *plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante* : lorsque la personne salariée occupant un emploi pour le même employeur depuis au moins deux ans croit avoir été congédiée sans raison valable;
- *plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel* : lorsque la personne salariée croit avoir été victime de harcèlement psychologique ou sexuel au travail;
- *plainte administrative* : lorsque la personne salariée croit que son employeur a manqué à ses obligations non monétaires, par exemple fournir un bulletin de paie, tenir un registre des salaires ou fournir un certificat de travail à la fin de l'emploi;
- *plainte pour certaines disparités de traitement* : lorsque la personne salariée croit qu'elle est victime d'une distinction fondée uniquement sur sa date d'embauche relativement à son régime de retraite ou à d'autres avantages sociaux, alors qu'elle effectue les mêmes tâches que ses collègues dans le même établissement.

Le volume de plaintes, tous types confondus, a été en croissance jusqu'en 2019, puis a chuté de façon marquée en 2020, pour finalement atteindre un creux historique en 2021 (figure 1). Cette diminution des plaintes déposées à la CNESST est notamment liée au contexte sociosanitaire marqué par la pandémie de COVID-19. En 2024, 43 988 plaintes ont été déposées, ce qui équivaut à un retour vers le volume de plaintes habituel des années pré-pandémiques, et même au-delà.

Figure 1 - Évolution du volume des plaintes, 2017-2024



Source : CNESST.

En 2024, la plus grande part des plaintes déposées était constituée des plaintes pécuniaires (33 %), suivies des plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante (26 %) et des plaintes pour pratiques interdites (20 %) (tableau 1). On observe toutefois que, depuis 2017, la part des plaintes pécuniaires diminue au profit des plaintes pour pratiques interdites et des plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel.

Tableau 1 – Nombre de plaintes déposées selon le type de plainte, 2017-2024

Type de plainte	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pécuniaire	16 935 44 %	17 565 44 %	17 504 41 %	13 292 39 %	11 502 39 %	13 424 37 %	15 310 35 %	14 578 33 %
Pratique interdite	5 680 15 %	6 028 15 %	6 501 15 %	5 827 17 %	5 046 17 %	6 896 19 %	8 558 20 %	8 681 20 %
Congédiement sans cause juste et suffisante	8 439 22 %	8 266 21 %	10 158 24 %	8 148 24 %	6 863 23 %	7 933 22 %	10 054 23 %	11 355 26 %
Harcèlement psychologique (total)	4 669 12 %	5 220 13 %	5 470 13 %	4 425 13 %	4 398 15 %	4 909 14 %	6 301 15 %	6 817 15 %
Harcèlement psychologique (avec composante sexuelle) ²³	–	–	258 5 % du HP	206 5 % du HP	184 4 % du HP	197 4 % du HP	288 5 % du HP	323 5 % du HP
Administrative	2 756 7 %	3 212 8 %	2 991 7 %	2 038 6 %	2 093 7 %	2 818 8 %	3 131 7 %	2 485 6 %
Disparité de traitement ²⁴	–	9 <1 %	28 <1 %	22 <1 %	39 <1 %	68 <1 %	57 <1 %	72 <1 %
Total	38 479	40 300	42 652	33 752	29 941	36 048	43 411	43 988

Source : CNESST.

23. Les données ne sont pas disponibles avant 2019.

24. Les données sont seulement disponibles à partir de juin 2018.

L'écart entre le nombre de plaintes déposées par des hommes et le nombre de plaintes déposées par des femmes est négligeable pour l'ensemble de la période visée par les tableaux 2 et 3.

On remarque toutefois que, en proportion, les femmes ont tendance à davantage porter plainte pour pratiques interdites ou pour harcèlement psychologique ou sexuel que les hommes, alors que ces derniers ont tendance à davantage porter plainte pour des motifs pécuniaires.

**Tableau 2 – Nombre de plaintes déposées par des hommes
selon le type de plainte, 2017-2024**

Type de plainte	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pécuniaire	8 836 47 %	9 223 47 %	9 443 47 %	6 825 42 %	6 194 41 %	6 984 40 %	8 146 38 %	7 724 36 %
Pratique interdite	2 443 13 %	2 597 13 %	2 866 14 %	2 614 16 %	2 284 15 %	3 095 18 %	3 856 18 %	3 966 18 %
Congédiement sans cause juste et suffisante	4 151 22 %	4 026 20 %	4 994 24 %	4 067 25 %	3 460 23 %	3 911 22 %	4 969 23 %	5 702 26 %
Harcèlement psychologique (total)	1 895 10 %	2 219 11 %	2 390 11 %	1 956 12 %	1 945 13 %	2 123 12 %	2 809 13 %	2 938 14 %
Harcèlement psychologique (avec composante sexuelle)	–	–	44 2 % du HP	37 2 % du HP	31 2 % du HP	39 2 % du HP	55 2 % du HP	74 3 % du HP
Administrative	1 338 7 %	1 570 8 %	1 426 7 %	933 6 %	1 027 7 %	1 362 8 %	1 561 7 %	1 212 6 %
Disparité de traitement	–	7 <1 %	13 <1 %	12 <1 %	19 <1 %	32 <1 %	25 <1 %	32 <1 %
Total	18 663 49 %	19 642 49 %	21 132 50 %	16 407 49 %	14 929 50 %	17 507 49 %	21 366 49 %	21 574 49 %

Source : CNESST.

**Tableau 3 – Nombre de plaintes déposées par des femmes
selon le type de plainte, 2017-2024**

Type de plainte	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Pécuniaire	8 099 41 %	8 342 40 %	8 061 37 %	6 467 37 %	5 308 35 %	6 440 35 %	7 164 32 %	6 854 31 %
Pratique interdite	3 237 16 %	3 431 7 %	3 635 17 %	3 213 19 %	2 762 18 %	3 801 21 %	4 702 21 %	4 715 21 %
Congédiement sans cause juste et suffisante	4 288 22 %	4 240 21 %	5 164 24 %	4 081 24 %	3 403 23 %	4 022 22 %	5 085 23 %	5 653 25 %
Harcèlement psychologique (total)	2 774 14 %	3 001 15 %	3 080 14 %	2 469 14 %	2 453 16 %	2 786 15 %	3 492 16 %	3 879 17 %
Harcèlement psychologique (avec composante sexuelle)	–	–	214 7 % du HP	169 7 % du HP	153 6 % du HP	158 6 % du HP	233 7 % du HP	249 6 % du HP
Administrative	1 418 7 %	1 642 8 %	1 565 7 %	1 105 6 %	1 066 7 %	1 456 8 %	1 570 7 %	1 273 6 %
Disparité de traitement	–	2 <1 %	15 <1 %	10 <1 %	20 <1 %	36 <1 %	32 <1 %	40 <1 %
Total	19 816 51 %	20 658 51 %	21 520 50 %	17 345 51 %	15 012 50 %	18 541 51 %	22 045 51 %	22 414 51 %

Source : CNESST.

En 2024, c'est 57 % des plaintes pour harcèlement psychologique et 77 % des plaintes pour harcèlement psychologique avec composante sexuelle qui étaient déposées par des femmes (tableau 4). On observe toutefois une progression de la part des plaintes pour harcèlement psychologique avec composante sexuelle déposées par des hommes, passant de 17 % en 2019 à 23 % en 2024, soit une progression de 6 points de pourcentage.

Tableau 4 – Nombre et proportion de plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel déposées par des hommes et des femmes, 2017-2024

Type de plainte		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hommes	Harcèlement psychologique (total)	1 895 41 %	2 219 43 %	2 390 44 %	1 956 44 %	1 945 44 %	2 123 43 %	2 809 45 %	2 938 43 %
	Harcèlement psychologique (avec composante sexuelle)	–	–	44 17 %	37 18 %	31 17 %	39 20 %	55 19 %	74 23 %
Femmes	Harcèlement psychologique (total)	2 774 59 %	3 001 57 %	3 080 56 %	2 469 56 %	2 453 56 %	2 786 57 %	3 492 55 %	3 879 57 %
	Harcèlement psychologique (avec composante sexuelle)	–	–	214 83 %	169 82 %	153 83 %	158 80 %	233 81 %	249 77 %
Total	Harcèlement psychologique (total)	4 669 100 %	5 220 100 %	5 470 100 %	4 425 100 %	4 398 100 %	4 909 100 %	6 301 100 %	6 817 100 %
	Harcèlement psychologique (avec composante sexuelle)	–	–	258 100 %	206 100 %	184 100 %	197 100 %	288 100 %	323 100 %

Source : CNESST.

Pour l'ensemble de la période présentée dans le tableau 5, le groupe des 25 à 34 ans est celui qui dépose la plus grande part de plaintes (26 %), suivi de près par les 35 à 44 ans (22 %). Ensemble, ils représentent près de la moitié des plaintes en normes du travail déposées à la CNESST (48 %). Les proportions par groupe d'âge sont demeurées assez stables dans le temps.

Tableau 5 – Nombre de plaintes déposées selon l'âge, 2017-2024

Âge	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
15 à 24 ans	5 296 14 %	5 591 14 %	6 066 14 %	4 031 12 %	3 550 12 %	4 627 13 %	5 396 12 %	5 322 12 %
25 à 34 ans	8 134 21 %	8 298 21 %	9 487 22 %	7 348 22 %	6 481 22 %	8 551 24 %	11 013 25 %	11 264 26 %
35 à 44 ans	7 430 19 %	7 366 18 %	7 919 19 %	6 897 20 %	6 160 21 %	7 078 20 %	9 089 21 %	9 563 22 %
45 à 54 ans	6 910 18 %	6 855 17 %	7 122 17 %	6 040 18 %	5 135 17 %	5 971 17 %	7 183 17 %	7 356 17 %
55 à 64 ans	4 983 13 %	5 235 13 %	5 560 13 %	5 102 15 %	4 274 14 %	4 781 13 %	5 638 13 %	5 714 13 %
65 ans et plus	757 2 %	905 2 %	986 2 %	1 030 3 %	798 3 %	1 037 3 %	1 354 3 %	1 446 3 %
Indéterminé	4 969 13 %	6 050 15 %	5 512 13 %	3 304 10 %	3 543 12 %	4 003 11 %	3 738 9 %	3 323 8 %
Total	38 479 100 %	40 300 100 %	42 652 100 %	33 752 100 %	29 941 100 %	36 048 100 %	43 411 100 %	43 988 100 %

Source : CNESST.

En 2024, près du quart des plaintes pour harcèlement déposées provenaient des 25 à 34 ans (24 %) et des 35 à 44 ans (24 %) (tableau 6).

C'est chez les 65 ans et plus qu'on observe la plus importante augmentation du nombre de plaintes pour harcèlement (+212 %) depuis 2017 (tableau 6). L'augmentation chez les 25 à 34 ans (+84 %) et chez les 35 à 44 ans (+53 %) est également notable.

Tableau 6 – Nombre de plaintes pour harcèlement psychologique ou sexuel déposées selon l'âge, 2017-2024

Âge	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Variation 2017-2024
15 à 24 ans	492 11 %	535 10 %	597 11 %	439 10 %	402 9 %	469 10 %	615 10 %	670 10 %	+36 %
25 à 34 ans	891 19 %	1 028 20 %	1 164 21 %	921 21 %	930 21 %	1 130 23 %	1 497 24 %	1 640 24 %	+84 %
35 à 44 ans	1 053 23 %	1 045 20 %	1 152 21 %	966 22 %	973 22 %	1 130 23 %	1 437 23 %	1 612 24 %	+53 %
45 à 54 ans	999 21 %	1 064 20 %	1 058 19 %	897 20 %	843 19 %	944 19 %	1 194 19 %	1 311 19 %	+31 %
55 à 64 ans	658 14 %	778 15 %	812 15 %	689 16 %	688 16 %	721 15 %	866 14 %	978 14 %	+49 %
65 ans et plus	58 1 %	108 2 %	123 2 %	99 2 %	102 2 %	119 2 %	178 3 %	181 3 %	+212 %
Indéterminé	518 11 %	662 13 %	564 10 %	414 9 %	460 10 %	478 10 %	514 8 %	425 6 %	–
Total	4 669 100 %	5 220 100 %	5 470 100 %	4 425 100 %	4 398 100 %	4 909 100 %	6 301 100 %	6 817 100 %	+46 %

Source : CNESST.

Les tableaux 7 et 8 présentent le nombre de plaintes fermées pour certains motifs de pratique interdite et certains motifs pécuniaires. Les motifs retenus aux fins de l'analyse se concentrent sur différentes normes touchées à la suite de l'adoption du projet de loi 176 en 2018, notamment :

- bonification du congé maladie de 26 semaines sur une période de 12 mois²⁵, maintenant accessible aux personnes salariées victimes de violence conjugale;
- bonification des congés pour prendre soin d'un proche afin d'y ajouter la notion de proche aidant²⁶;
- retrait de la notion de trois mois de service continu pour bénéficier des congés maladie;
- introduction du droit de refuser de travailler si la personne salariée n'a pas été informée de son horaire au moins cinq jours à l'avance²⁷;
- bonification du droit de refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles, passant de quatre heures à deux heures²⁸;
- bonification des congés par l'introduction de deux journées rémunérées en cas de maladie ou d'obligation familiale ou parentale²⁹.

En 2024, la part des plaintes fermées pour absence pour maladie représentait 30 % des plaintes fermées pour un motif de pratiques interdites, alors que la part des plaintes pour pratiques interdites liées à un refus de travailler (ne pas connaître l'horaire cinq jours à l'avance ou refus d'effectuer des heures supplémentaires) était négligeable (tableau 7).

La part des plaintes fermées relatives à la rémunération des congés et des absences dans l'ensemble des plaintes pécuniaires était également négligeable (2 %).

Il est par ailleurs intéressant de noter qu'entre 2019 et 2020, dans le contexte de la pandémie de COVID-19, on a observé une baisse de 26,6 % du nombre total de plaintes pécuniaires fermées, alors que les plaintes pécuniaires pour se prévaloir des deux jours rémunérés pour cause de maladie ont augmenté de 51,5 % et celles liées aux deux jours rémunérés pour cause d'obligation parentale ou familiale ont augmenté de 43,6 % (tableau 8).

25. Art. 79.1 de la LNT.

26. Art. 79.7, 79.8 et 79.8.1 de la LNT.

27. Art. 59.0.1 (3) de la LNT.

28. Art. 59.0.1 (1) de la LNT.

29. Art. 79.7 et 79.16 de la LNT.

Tableau 7 – Nombre de plaintes fermées pour un motif de pratiques interdites (art. 122), 2017-2024

Motifs de pratiques interdites	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Absence pour maladie	1 842	2327	2 560	2 244	2 235	2 604	2 562	2 111
Congé pour raison familiale	203	272	288	361	331	415	396	321
Refus de travailler – pas informé de l'horaire au moins 5 jours à l'avance	–	–	32	84	80	152	109	88
Refus de travailler – heures supplémentaires	97	98	106	76	88	119	98	92
Total des motifs de pratique interdite	5 008	6 721	6 721	5 912	5 982	7 521	8 342	7 099

Source : CNESST.

Tableau 8 – Nombre de plaintes fermées pour un motif pécuniaire, 2017-2024

Motifs pécuniaires	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Absences pour proche aidance	–	–	2	11	11	14	15	18
Absences pour raisons familiales ou parentales	–	–	78	112	85	98	87	72
Absences maladie	–	–	394	597	511	492	524	451
Sous-total – congés et absences	33	31	542	769	648	653	686	606
Total des motifs pécuniaires	35 016	37 717	37 296	27 377	26 732	25 340	27 637	26 669

Source : CNESST.

4.2 Enquête sur le taux de respect de la LNT

Entre novembre 2022 et mars 2023, un sondage visant à évaluer l'application de certaines dispositions de la LNT a été réalisé pour le compte de la CNESST. De façon plus précise, l'enquête avait pour objectif d'évaluer la proportion de personnes salariées non syndiquées assujetties à la LNT pour lesquelles la Loi est correctement appliquée, de connaître les caractéristiques des personnes salariées non syndiquées pour lesquelles la Loi n'est pas respectée et de comparer ces proportions à celles observées lors d'enquêtes similaires réalisées en 2004 et 2010.

Le sondage a été mené auprès de 1 204 personnes de 15 ans et plus, non syndiquées, occupant un emploi depuis au moins un mois et recevant un salaire d'un employeur. Les personnes exclues de l'enquête étaient les cadres supérieurs, les personnes salariées ayant des liens de parenté avec l'employeur ainsi que les personnes salariées non assujetties à la LNT³⁰.

Dans le cadre de ces travaux, la CNESST a identifié certaines infractions pour lesquelles un degré de non-respect de la Loi (taux d'infraction) a été établi.

Les résultats de 2023 sont présentés en comparaison avec ceux d'enquêtes similaires réalisées en 2004 et 2010 (tableau 9). Il est toutefois important de mentionner que ces enquêtes comportent des différences méthodologiques, notamment quant au nombre de répondants. En effet, le sondage de 2023 comptait 1 204 questionnaires complétés, comparativement à environ 4 000 en 2004 et 2010. Cette différence réduit la puissance statistique pour les infractions à faible incidence dans les résultats de 2023.

4.2.1 Taux d'infraction relatifs à certaines normes du travail

LE SALAIRE MINIMUM³¹

Dans 2,0 % des cas, les répondants ont déclaré avoir reçu un salaire inférieur au salaire minimum général, qui était de 14,25 \$ l'heure au moment du sondage. Ce taux est comparable à celui de 2010 (2,5 %).

De plus, 11,6 % des répondants ont déclaré avoir reçu un salaire inférieur au salaire minimum au pourboire, qui était de 11,40 \$ l'heure au moment du sondage. Ce taux est comparable à celui de 2010 (10,3 %).

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans 25,5 % des cas, les répondants ayant travaillé plus de 40 heures dans une semaine au cours des 12 derniers mois³² ont déclaré avoir été rémunérés ou compensés en temps à taux simple ou ne pas avoir été rémunérés ou compensés en temps pour les heures effectuées au-delà de 40 heures dans une semaine. La comparaison avec le taux d'infraction observé en 2010 (37,3 %) laisse supposer une baisse pour ce type d'infraction. Cet écart peut toutefois s'expliquer en partie par le mois de référence utilisé en 2010.

30. La liste des personnes salariées non assujetties à la Loi sur les normes du travail se trouve sur cette page Web : [Travailleuses et travailleurs non visés | Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité du travail – CNESST \(gouv.qc.ca\)](https://www.cnesst.gc.ca/travailleuses-et-travailleurs-non-vises).

31. Les résultats concernant le salaire minimum doivent être analysés et interprétés avec la plus grande prudence en raison de la variabilité d'échantillonnage.

32. Les personnes salariées détenant une autorisation d'étalement des heures de travail étaient exclues de la population de référence.

En effet, le mois de référence utilisé en 2010 était le mois de juillet, période forte en termes d'emplois saisonniers, temporaires et étudiants.

De plus, parmi les répondants ayant travaillé plus de 40 heures dans une semaine au cours des 12 derniers mois et ayant été compensé en temps, le mode de compensation avait été imposé par l'employeur dans 9,1 % des cas. La comparaison avec le taux d'infraction de 2010 (16,0 %) laisse supposer une baisse pour ce type d'infraction. Toutefois, comme dans le cas du non-paiement des heures supplémentaires, le mois de référence utilisé en 2010 est susceptible d'expliquer en partie cet écart.

LE BULLETIN DE PAIE

Dans 7,4 % des cas, les répondants n'ont pas toujours reçu un bulletin de paie lors du versement de leur salaire. Ce taux est comparable à celui de 2010 (6,4 %). Les résultats laissent toutefois croire que les personnes salariées âgées de 15 à 34 ans (9,9 %) sont plus souvent touchées par cette infraction que celles âgées de 35 à 49 ans (4,2 %).

Parmi les répondants ayant reçu un bulletin de paie, 1,8 % n'ont pas été en mesure d'identifier sur leur bulletin de paie l'ensemble des retenues effectuées sur leur salaire. Ce taux est comparable à celui de 2010 (1,6 %).

Toujours parmi ceux ayant reçu un bulletin de paie, 19,4 % ont déclaré qu'au moins l'un des éléments suivants n'était pas inscrit sur le bulletin de paie : le taux de salaire, le nombre d'heures réellement travaillées, les heures supplémentaires effectuées et le montant des pourboires. Ce taux est comparable à celui de 2010 (21,7 %).

LES JOURS FÉRIÉS

Au chapitre des jours fériés, 5,1 % des répondants ont déclaré avoir travaillé le jour férié du 10 octobre (Action de grâce) sans avoir reçu de montant d'argent additionnel ni de congé compensatoire ou encore ne pas avoir travaillé ce jour-là et ne pas avoir été rémunérés. Ce taux est comparable à celui de 2010³³ (7,7 %).

Les personnes âgées de 15 à 34 ans (7,6 %) semblent plus souvent concernées par cette infraction que celles de 35 à 49 ans (1,7 %). Il faut toutefois interpréter avec prudence cette différence, puisque le coefficient de variation chez les 35 à 49 ans est très élevé.

LE CONGÉ ANNUEL

Dans 16,3 % des cas, les répondants se sont vus accorder un nombre de jours ou de semaines de vacances inférieur aux seuils prévus par la LNT, compte tenu de la durée de service continu de la personne salariée. Ce taux est comparable à celui de 2010 (13,7 %). Les personnes âgées de 15 à 34 ans (23,8 %) semblent plus souvent concernées par cette infraction que celles âgées de 35 à 49 ans (8,6 %).

33. En 2010, le jour férié utilisé était celui du 1^{er} juillet.

Pour 1,6 % des répondants, l'employeur n'a pas accordé de vacances et le répondant a reçu un montant d'argent comme compensation. Ce taux est comparable à celui de 2010 (2,8 %).

De plus, pour 12,9 % des répondants pour qui l'employeur avait accordé des vacances, les vacances n'ont pas été payées ou la paie de vacances était inférieure à l'indemnité de vacances à laquelle ils avaient droit. Ce taux est comparable à celui de 2010 (11,2 %).

Finalement, pour 50,9 % des répondants, l'employeur n'a pas tenu compte des commissions, des pourboires ou d'autres formes de rémunérations (bonus ou primes) dans le calcul de la paie de vacances. Ce taux est comparable à celui de 2010 (52,6 %). Les résultats doivent toutefois être interprétés avec prudence en raison du faible nombre de répondants.

LE POURBOIRE³⁴

Parmi les répondants qui sont des personnes salariées au pourboire et dont les pourboires sont répartis entre les employés, 47,6 % ont déclaré que leur employeur ou ses représentants imposaient le partage de pourboires entre les employés. La comparaison avec le taux d'infraction de 2010 (16,2 %) laisse supposer une hausse pour ce type d'infraction.

De plus, 57,6 % des répondants ont indiqué que l'employeur ou ses représentants déterminaient les modalités de partage des pourboires entre les employés. La comparaison avec le taux d'infraction de 2010 (20,2 %) laisse supposer une hausse pour ce type d'infraction. Les résultats doivent toutefois être interprétés avec prudence en raison du faible nombre de répondants.

AUTRES

En 2022, 26,9 % des répondants ont déclaré que l'entreprise pour laquelle ils travaillent ne disposait pas d'une politique sur le harcèlement psychologique ou sexuel ou qu'ils ne savaient pas si l'entreprise disposait d'une telle politique. Comme il s'agit d'une disposition introduite en 2018, il n'y a pas de résultat comparable pour 2004 et 2010.

Par ailleurs, 21,8 % des répondants ont déclaré avoir été payés quelques fois ou ne jamais avoir été payés pour la période de repas alors qu'ils n'étaient pas complètement libérés de leurs fonctions. Ce taux est comparable à celui de 2010 (28,0 %). De plus, les personnes âgées de 35 à 49 ans (40,0 %) semblent davantage concernées par cette infraction que celles âgées de 15 à 34 ans (16,1 %).

Finalement, 25,5 % des répondants ont déclaré ne pas toujours avoir été payés pour des réunions tenues en dehors des heures de travail. Ce taux est comparable à celui de 2010 (26,1 %).

34. Les résultats concernant le pourboire doivent être analysés et interprétés avec la plus grande prudence en raison de la faible taille de l'échantillon.

Tableau 9 – Taux d’infraction liés à certaines normes, 2004, 2010 et 2022 (en %)

Salaire minimum	2004	2010	2022
Salaire inférieur au salaire minimum général (moins de 14,25 \$ l'heure en 2022)	1,9	2,5	2,0
Salaire inférieur au salaire minimum au pourboire (moins de 11,40 \$ l'heure en 2022)	–	10,3	11,6
Total – salaire minimum général et au pourboire	2,5	2,7	2,7
Heures supplémentaires			
Non-paiement des heures supplémentaires (payées à taux simple ou non payées)	31,6	37,3	25,5
Imposition de la compensation en temps par l'employeur	10,3	16,0	9,1
Bulletin de paie			
Non-remise du bulletin de paie	6,7	6,4	7,4
Retenues sur le salaire non identifiées sur le bulletin de paie	1,0	1,6	1,8
Insuffisance des informations sur le bulletin de paie (salaire et heures travaillées)	22,3	21,7	19,4
Jours fériés			
Non-paiement ou non-compensation de l'Action de grâce	12,6	7,7 ³⁵	5,1
Congé annuel			
Durée du congé annuel inférieure aux seuils minimaux requis	13,1	13,7	16,3
Indemnité compensatoire en remplacement du congé annuel	3,0	2,8	1,6
Congé annuel non payé, en totalité ou en partie	8,2	11,2	12,9
Non-inclusion des commissions, des pourboires ou d'autres formes de rémunération dans le calcul de la paie de vacances	45,5	52,6	50,9
Pourboire			
Imposition d'un partage des pourboires par l'employeur	–	16,2	47,6
Imposition des modalités de partage des pourboires par l'employeur	–	20,2	57,6
Autres			
Absence d'une politique sur le harcèlement psychologique ou sexuel	–	–	26,9
Non-paiement du temps de travail lorsque la personne salariée n'est pas autorisée à quitter son poste durant la période de repas	28,8	28,0	21,8
Non-paiement de la période des réunions tenues en dehors des heures de travail	37,3	26,1	25,5

Source : Enquête sur le taux de respect de la LNT, 2023.

35. Basé sur le jour férié du 1^{er} juillet.

4.3 État d'application de l'encadrement du travail des jeunes

LES PLAINTES EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL

Au même titre que toute personne salariée, un jeune qui estime que les normes du travail n'ont pas été respectées à son égard peut déposer une plainte à la CNESST. À cet égard, le nombre de plaintes déposées par des jeunes de 17 ans et moins est assez constant depuis 2022 (tableau 10).

Tableau 10 – Nombre de plaintes déposées par des personnes de 17 ans et moins selon le type de plainte, 2022-2024³⁶

Type de plainte	Groupe d'âge	2022	2023	2024
Pécuniaire	Moins de 14 ans	18	16	10
	14 à 17 ans	234	233	209
	Total – 17 ans et moins	252	249	219
Pratique interdite	Moins de 14 ans	4	7	3
	14 à 17 ans	50	76	58
	Total – 17 ans et moins	54	83	61
Congédiement sans cause juste et suffisante	Moins de 14 ans	4	5	7
	14 à 17 ans	70	90	83
	Total – 17 ans et moins	74	95	90
Harcèlement psychologique	Moins de 14 ans	2	1	1
	14 à 17 ans	34	45	53
	Total – 17 ans et moins	36	46	54
Administrative	Moins de 14 ans	6	8	1
	14 à 17 ans	52	62	48
	Total – 17 ans et moins	58	70	49
Disparité de traitement	Moins de 14 ans	1	0	0
	14 à 17 ans	0	0	0
	Total – 17 ans et moins	1	0	0
Total	Moins de 14 ans	35	37	22
	14 à 17 ans	440	506	451
	Total – 17 ans et moins	475	543	473

Source : CNESST.

36. Les données ne sont pas disponibles avant 2022.

Le type de plainte le plus fréquemment déposée par les 17 ans et moins est la plainte pécuniaire (tableau 11). En effet, ce type de plainte représente près de la moitié des plaintes déposées par ce groupe d'âge pour chacune des trois années présentées dans le tableau 11. On observe que les jeunes déposent davantage de plaintes pécuniaires (46 % contre 33 %) et de plaintes administratives en proportion (10 % contre 6 %) que l'ensemble des personnes salariées. Ils ont toutefois moins tendance à déposer des plaintes pour pratique interdite, pour congédiement sans cause juste et suffisante ou pour harcèlement psychologique ou sexuel que l'ensemble des personnes salariées.

Tableau 11 – Répartition des plaintes déposées par des personnes de 17 ans et moins et par l'ensemble des personnes salariées, 2022 à 2024

Type de plainte	Groupe d'âge	2022	2023	2024
Pécuniaire	17 ans et moins	53 %	46 %	46 %
	Ensemble des personnes salariées	37 %	35 %	33 %
Pratique interdite	17 ans et moins	11 %	15 %	13 %
	Ensemble des personnes salariées	19 %	20 %	20 %
Congédiement sans cause juste et suffisante	17 ans et moins	16 %	17 %	19 %
	Ensemble des personnes salariées	22 %	23 %	26 %
Harcèlement psychologique	17 ans et moins	8 %	8 %	11 %
	Ensemble des personnes salariées	14 %	15 %	15 %
Administrative	17 ans et moins	12 %	13 %	10 %
	Ensemble des personnes salariées	8 %	7 %	6 %
Disparité de traitement	17 ans et moins	<1 %	0 %	0 %
	Ensemble des personnes salariées	<1 %	<1 %	<1 %

Source : CNESST.

La plus grande part des jeunes ayant déposé une plainte en 2024 travaille dans les services d'hébergement et de restauration (44,6 %), suivie du commerce de détail (16,4 %) (tableau 12).

Tableau 12 – Représentativité des secteurs d'activité dans le total des plaintes déposées par ou pour un jeune de 17 ans et moins, 2024

Secteur d'activité	Taux de représentation
Services d'hébergement et de restauration	44,6 %
Commerce de détail	16,4 %
Fabrication	6,2 %
Arts, spectacles et loisirs	5,0 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	4,8 %
Commerce de gros	4,6 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,1 %
Finances et assurances	3,6 %
Soins de santé et assistance sociale	2,7 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,3 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	2,1 %
Transport et entreposage	2,1 %
Construction	0,9 %
Administrations publiques	0,7 %

Source : CNESST.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE TRAVAIL DES JEUNES REÇUES AU CENTRE DE RELATIONS CLIENTS DE LA CNESST

Bien que le Centre de relations clients (CRC) soit rarement interpellé au sujet du travail des jeunes, on observe tout de même une augmentation significative du nombre d'appels en 2023, dans la foulée des nouvelles règles introduites par la Loi sur l'encadrement du travail des enfants (tableau 13). En effet, entre 2019 et 2023, le volume d'appels reçus pour le motif du travail des jeunes a augmenté de 111 %, alors que le volume d'appels reçus pour l'ensemble des motifs concernant les normes du travail a diminué de 22 %. Cette augmentation marquée s'est surtout fait sentir à la suite de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions au sujet du travail des jeunes en 2023. En 2024, le nombre d'appels a diminué, laissant croire à un retour à des proportions similaires à celles observées avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

Tableau 13 – Nombre d'appels reçus au Centre de relations clients concernant le travail des jeunes et nombre total d'appels relatifs aux normes du travail, 2019-2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'appels relatifs au travail des jeunes	618 0,2 %	377 0,2 %	407 0,2 %	ND ³⁷	1 304 0,6 %	605 0,3 %
Nombre total d'appels relatifs aux normes du travail	266 068	209 995	185 523	178 943	206 974	208 955

Source : CNESST.

LES INSPECTIONS DE CONFORMITÉ ET LES INFRACTIONS CONCERNANT LE TRAVAIL DES JEUNES

Conformément aux fonctions qui lui sont dévolues par l'article 5 de la LNT, la CNESST veille à informer les milieux de travail en regard de leurs droits et de leurs obligations et surveille l'application des normes du travail en réalisant des vérifications de sa propre initiative ou à la suite du dépôt d'une plainte ou d'une dénonciation.

En réaction à la présence plus marquée des jeunes sur le marché du travail, les obligations des employeurs en matière de normes du travail applicables aux jeunes ont été intégrées aux éléments vérifiés systématiquement lors des inspections de conformité. Ces vérifications sont effectuées dans différents milieux, dont les secteurs du commerce de gros et de détail et des services d'hébergement et de restauration, où les jeunes sont présents en nombre important. Les employeurs contrevenants aux normes encadrant le travail des enfants s'exposent à une amende de 600 \$ à 6 000 \$ et, pour toute récidive, à une amende de 1 200 \$ à 12 000 \$.

Depuis l'entrée en vigueur des dispositions concernant le travail des jeunes, des infractions ont été constatées principalement à l'égard des normes suivantes : l'interdiction de faire travailler un jeune tenu de fréquenter l'école plus de 17 heures par semaine, l'interdiction de faire travailler un jeune de moins de 14 ans et l'obligation d'obtenir et de conserver le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale pour faire travailler un jeune de moins de 14 ans.

Toutefois, compte tenu de l'entrée en vigueur récente de ces dispositions, il n'est pas possible, pour le moment, de dégager une quelconque tendance en matière d'infractions.

PORTRAIT DES AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL ET DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Depuis l'entrée en vigueur du Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires le 1^{er} janvier 2020, toute entreprise qui exerce des activités de placement de personnel ou de recrutement de travailleurs étrangers temporaires doit détenir un permis délivré par la CNESST pour exercer ses activités au Québec.

37. En 2022, les appels liés au travail des jeunes étaient codifiés dans le regroupement de codes « statut d'emploi ». Il s'avère donc impossible d'isoler la donnée. En 2023, le code « travail des enfants » a été réintroduit à la suite du dépôt du projet de loi sur le travail des enfants.

Le volume total de demandes de permis reçues a largement dépassé les prévisions présentées dans l'analyse d'impact réglementaire de 2019. En fait, le peu de données disponibles à l'époque rendait difficile l'évaluation précise du nombre d'agences de placement en activité. On estimait alors à environ 1 200 le nombre d'agences susceptibles de déposer une demande de permis la première année, ainsi qu'un potentiel d'une centaine de nouvelles demandes annuellement. Entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024, ce sont plutôt 4 669 demandes de permis qui ont été reçues et 4 265 permis qui ont été délivrés, soit près de 2,9 fois le volume anticipé (tableau 14).

De plus, entre 2020 et 2023, on observe une hausse de 37 % du nombre d'agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ayant déposé une demande de permis. Cette tendance s'est inversée en 2024, où une baisse de 52 % de demandes de permis a été observée par rapport à 2023.

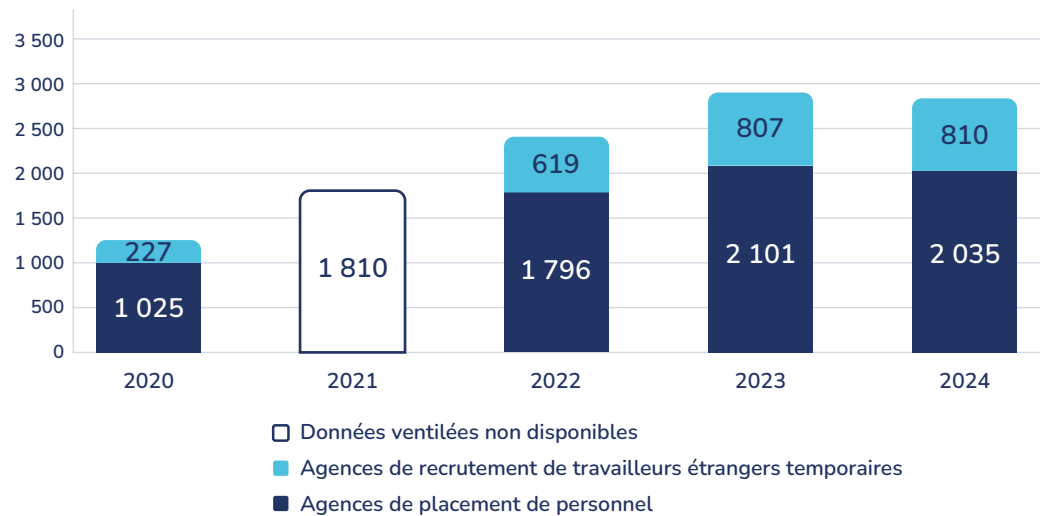
Tableau 14 – Nombre de demandes de permis reçues, 2020-2024

	2020	2021	2022	2023	2024	Total 2020- 2024
Agence de placement de personnel	1 196 82 %	505 70 %	619 65 %	626 63 %	393 69 %	3 339
Agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires	269 18 %	215 30 %	330 35 %	368 37 %	178 31 %	1 360
Total	1 465	720	949	994	571	4 699

Source : CNESST.

De plus, au 31 décembre 2024, il y avait 2 845 permis valides (figure 2). De ce nombre, 72 % étaient des permis d'agence de placement de personnel et 28 % étaient des permis d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires.

Figure 2 - Nombre de permis valides au 31 décembre, 2020-2024



Source : CNESST.

Le tableau 15 permet de constater que la proportion des permis d'agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ne cesse de croître chaque année, passant de 18 % des permis délivrés en 2020 à 34 % en 2024.

Tableau 15 – Nombre de permis délivrés³⁸, 2020-2024

	2020	2021	2022	2023	2024	Total 2020-2024
Agence de placement de personnel	1 025 82 %	487 73 %	570 65 %	590 64 %	369 66 %	3 041 71 %
Agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires	227 18 %	180 27 %	302 35 %	327 36 %	188 34 %	1 224 29 %
Total	1 252	667	872	917	557	4 265

Source : CNESST.

38. Les permis délivrés correspondent au nombre de permis que la CNESST délivre durant l'année de référence, alors que les permis valides correspondent au nombre de permis qui sont valides au 31 décembre de l'année de référence.

Depuis 2020, on observe que près des deux tiers des détenteurs de permis se trouvent dans les régions administratives de Montréal (37,1 % en 2024), de la Montérégie (15,3 % en 2024) et de la Capitale-Nationale (9,8 % en 2024) (tableau 16).

Tableau 16 – Répartition géographique des détenteurs de permis, 2020-2024

Région administrative	2020	2021	2022	2023	2024
Abitibi-Témiscamingue	4,6 %	3,4 %	3,1 %	2,7 %	3,0 %
Bas-Saint-Laurent	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,4 %
Capitale-Nationale	11,4 %	11,2 %	11,0 %	10,7 %	9,8 %
Chaudière-Appalaches	2,0 %	2,2 %	1,9 %	2,0 %	2,6 %
Côte-Nord	0,5 %	0,5 %	0,4 %	0,3 %	0,6 %
Estrie	1,8 %	1,6 %	1,7 %	1,6 %	1,6 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0,4 %	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %
Lanaudière	3,8 %	4,3 %	4,9 %	5,7 %	5,7 %
Laurentides	3,8 %	4,8 %	5,4 %	5,4 %	5,9 %
Laval	8,4 %	8,0 %	7,5 %	7,4 %	8,9 %
Mauricie et Centre-du-Québec	3,9 %	3,3 %	3,1 %	3,1 %	3,4 %
Montérégie	10,6 %	12,5 %	13,5 %	14,9 %	15,3 %
Montréal	39,5 %	43,6 %	42,2 %	40,1 %	37,1 %
Outaouais	2,2 %	2,3 %	2,5 %	2,8 %	2,7 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	1,9 %	1,9 %	1,8 %	1,9 %	2,7 %

Source : CNESST.

En 2024, parmi les plaintes fermées concernant des travailleurs d'agence de placement de personnel, le motif le plus fréquent est la plainte pécuniaire (31 %), suivie des plaintes pour congédiement sans cause juste et suffisante (21 %) et des plaintes pour pratique interdite (20 %) (tableau 17).

Tableau 17 – Nombre de plaintes fermées concernant des travailleurs d'agence de placement, 2021-2024

Type de plaintes	2021	2022	2023	2024
Pécuniaire	276	299	388	294
Pratique interdite	134	155	218	195
Congédiement sans cause juste et suffisante	139	169	230	196
Harcèlement psychologique	94	97	120	116
Administrative	37	45	76	149
Disparité de traitement	4	2	1	3
Total	684	767	1 033	953

Source : CNESST.

4.4 Constats

4.4.1 Normes plus fréquemment enfreintes

La CNESST constate qu'en matière de normes du travail, les normes suivantes sont les plus fréquemment enfreintes dans les milieux de travail ou les plus souvent visées par des plaintes de personnes salariées :

- les heures supplémentaires;
- le congé annuel;
- l'avis de cessation d'emploi;
- le salaire pour les heures travaillées;
- les jours fériés;
- le pourboire;
- les représailles subies après l'exercice d'un droit.

La CNESST mène des activités de prévention auprès des employeurs et des personnes salariées afin de favoriser la compréhension et l'application conforme de ces normes.

4.4.2 Travail des jeunes

Compte tenu de l'entrée en vigueur récente des dispositions prévues par la Loi sur l'encadrement du travail des enfants, il peut s'avérer complexe de broser le portrait de son application. En effet, les données actuellement disponibles permettent difficilement d'observer des tendances.

L'INTERPRÉTATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA LOI SUR L'ENCADREMENT DU TRAVAIL DES ENFANTS

En dépit des efforts déployés par la CNESST pour promouvoir les normes du travail et prévenir les infractions, il demeure que des employeurs peuvent se questionner quant à leurs obligations, particulièrement s'ils ont de la difficulté à interpréter certaines dispositions de la Loi ou si celles-ci leur semblent mal adaptées au contexte particulier du travail exécuté dans leur entreprise. De tels questionnements se sont d'ailleurs manifestés à la suite des modifications apportées à la LNT et au RNT en juin 2023 par la Loi sur l'encadrement du travail des enfants (voir la section 3.4). La CNESST a, en effet, été consultée à la suite de ces changements législatifs par diverses organisations qui souhaitaient mieux comprendre la portée de certaines dispositions selon leur situation particulière.

L'APPLICATION DE L'ARTICLE 84.4 DE LA LNT AUPRÈS DES ÉTUDIANTS DU PARCOURS DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE

Depuis le 1^{er} septembre 2023, des modifications à l'article 84.4 de la LNT introduites par la Loi sur l'encadrement du travail des enfants interdisent à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire plus de 17 heures par semaine et plus de 10 heures du lundi au vendredi. Dans le contexte du nouvel encadrement du travail des enfants, la CNESST a été questionnée par le réseau

éducatif au sujet de la portée de cette interdiction sur les programmes d'adaptation scolaire et, plus spécifiquement, sur le Parcours de formation axée sur l'emploi (PFAE).

Les jeunes admis au PFAE doivent avoir 15 ans et plus et sont appelés à réaliser des stages en entreprise en alternance travail-études. Certains peuvent donc être assujettis à l'obligation de fréquentation scolaire suivant la Loi sur l'instruction publique³⁹. Ce parcours de formation comprend généralement 2 à 3 jours d'étude à l'école par semaine et, pour le reste de la semaine, les jeunes sont appelés à réaliser des stages en entreprise qui peuvent être rémunérés ou non.

Selon l'interprétation transmise par la CNESST, les étudiants du PFAE répondent aux conditions d'application de l'article 3 (5) de la LNT et sont donc partiellement exclus du champ d'application de la LNT. Par conséquent, les heures de stage rémunérées effectuées dans le cadre du PFAE ne doivent pas être comptabilisées dans le calcul des heures travaillées au sens de l'article 84.4 de la LNT. Les employeurs ayant recours à des jeunes du PFAE peuvent donc légalement les faire travailler un nombre d'heures supérieur aux limites prescrites par la LNT.

L'INTERPRÉTATION DE LA NOTION DE « SUPERVISION » DANS LE MILIEU DES SPORTS ET LOISIRS

Interpellé par plusieurs de ses partenaires œuvrant dans les milieux sportifs, le ministère de l'Éducation du Québec souhaitait que la CNESST lui propose une communication mentionnant les principales modifications apportées par la Loi sur l'encadrement du travail des enfants, particulièrement en ce qui concerne la notion de supervision par un adulte en contexte sportif.

Cette préoccupation quant à l'interprétation du terme supervision découlait de l'article 35.0.3 (7) du RNT, qui permet à un jeune de moins de 14 ans de travailler pour assister ou soutenir une personne au sein d'un organisme sportif à but non lucratif, dans la mesure où il demeure sous la supervision d'un adulte.

Ainsi, bien que les cas de figure puissent être nombreux en fonction des organisations sportives, la CNESST a profité de l'occasion pour rappeler la règle générale qui consiste à éviter que le jeune soit laissé à lui-même lors de l'exécution de ses tâches. Elle a aussi précisé que le niveau de supervision pouvait varier selon le niveau de risque et le degré de nouveauté de la tâche, mais qu'un adulte devrait toujours être disponible pour, au besoin, intervenir rapidement.

LES EXCEPTIONS VISANT LES ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF

Parmi les exceptions prévoyant les cas et conditions où le travail de jeunes de moins de 14 ans est permis, le RNT prévoit notamment ce qui suit à l'article 35.0.3 (6) et (7) :

« L'interdiction pour un employeur de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans prévue à l'article 84.3 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N 1.1) ne s'applique pas aux salariés suivants :

« [...] »

« 6° l'enfant qui travaille dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel qu'une colonie de vacances ou un organisme de loisirs;

39. RLRQ, c. I-13.3.

« 7° l'enfant qui travaille dans un organisme sportif à but non lucratif [...] pour assister une autre personne ou en soutien, notamment à titre d'aide-moniteur, d'assistant entraîneur ou de marqueur. »

Dès leur entrée en vigueur, les exceptions réservées aux OBNL ont soulevé des questionnements de la part de certains représentants du milieu municipal, notamment l'Association des directeurs municipaux du Québec. Ceux-ci ont fait valoir que des problématiques de recrutement pourraient survenir dans certaines petites municipalités qui procèdent elles-mêmes aux embauches de jeunes travailleurs, notamment pour les camps de jour. Des municipalités ont par ailleurs dénoncé l'incohérence du régime d'exception, puisque les tâches qu'elles pouvaient auparavant confier à de jeunes personnes salariées sont pourtant les mêmes que celles aujourd'hui permises uniquement à celles embauchées par l'intermédiaire d'OBNL.

En effet, il arrive fréquemment qu'une municipalité confie l'organisation et la gestion des camps de vacances ou des activités sportives à des organismes à but non lucratif (OBNL) qui possèdent leurs propres entités juridiques, distinctes de la municipalité elle-même. Dès lors, un jeune de moins de 14 ans serait autorisé à travailler à l'intérieur des cadres de telles structures, puisque visées par les exceptions des paragraphes 6 et 7 de l'article 35.0.3 du RNT. La situation diffère toutefois lorsqu'une ville, sans intermédiaire, procède directement et à son propre avantage à l'embauche des personnes en cause. Dans un tel cas, les exceptions ne peuvent s'appliquer; la municipalité n'étant pas un OBNL.

Sensible à cet enjeu, le gouvernement a modifié l'article 35.0.3 (7) du RNT afin que les municipalités puissent légalement embaucher des jeunes de moins de 14 ans pour certains emplois circonscrits aux sports et aux loisirs. Cette modification est entrée en vigueur le 22 mai 2025.

Consultée préalablement à cette modification réglementaire, et ce, conformément à l'article 89.1 de la LNT, la CNESST n'avait pas identifié d'enjeu particulier lié à l'élargissement de l'exception prévue au RNT. Le fait de permettre aux municipalités d'embaucher des jeunes de moins de 14 ans pour certains emplois circonscrits aux sports et aux loisirs constituait, en fait, une modification de concordance avec l'exception qui était déjà permise aux OBNL. Par conséquent, cette ouverture aux municipalités n'était pas susceptible d'exposer les jeunes travailleurs à de nouveaux types de risques en matière de lésions professionnelles.

4.4.3 Harcèlement psychologique ou sexuel (HPS)

LE FAIBLE NOMBRE DE PERSONNES QUI PORTENT PLAINTÉ

Il ressort d'un sondage réalisé par l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) que 11 % des personnes sondées affirment avoir été personnellement victimes de harcèlement en contexte de travail en 2023. Cette statistique leur permet d'affirmer que près de 100 000 personnes seraient victimes de harcèlement chaque année. En supposant qu'au moins la moitié de ces personnes soient non syndiquées, on peut avancer que le nombre de plaintes pour HPS déposé annuellement à la CNESST – par exemple les 6 301 plaintes déposées en 2023 – n'est pas représentatif de l'ampleur du phénomène.

Dans le rapport [Harcèlement sexuel dans les milieux de travail québécois : recours, prévalence et enjeux](#) (2022), le ministère du Travail constate par ailleurs que peu de victimes de harcèlement portent plainte, et ce, pour plusieurs raisons, dont la banalisation du phénomène, la peur des représailles et la lourdeur du processus. Aussi, une fois les plaintes déposées, le processus peut être ardu et stressant pour la personne plaignante.

À la suite du dépôt du rapport [Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir](#) (2023), la CNESST a mis en place des mesures administratives afin d'améliorer ses processus. Ces mesures concernent, entre autres, la formation continue pour l'ensemble des intervenants et le traitement prioritaire des plaintes de harcèlement psychologique à caractère sexuel.

LA CONNAISSANCE DES OBLIGATIONS EN LIEN AVEC LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Le sondage réalisé par l'Ordre des CRHA révèle aussi que 30 % des personnes ne savent pas si leur employeur a mis en place une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel et de traitement des plaintes⁴⁰ ou croient que leur employeur n'a pas de politique. De plus, 26 % ne sauraient pas à qui s'adresser au sein de leur organisation pour déposer une plainte, et 30 % affirment ne pas bien connaître le processus de dépôt d'une plainte.

Afin de rappeler aux employeurs leurs obligations en matière de prévention du harcèlement et pour sensibiliser les milieux de travail à l'égard de ce qui constitue du harcèlement au sens de la LNT, la CNESST déploie chaque année une stratégie de communication à cet égard.

4.4.4 Agences de placement de personnel et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires

LE NOMBRE DE DEMANDES DE PERMIS, AU-DELÀ DES ESTIMATIONS

Malgré qu'une tendance à la baisse du volume de demandes ait été observée en 2024, le volume de demandes de permis reçues à la CNESST a largement dépassé les prévisions de 2019, soit de près de 2,9 fois le volume anticipé. Le manque de données disponibles ainsi que l'absence de répertoire de ce type d'entreprise en 2019 ont pu contribuer à cette sous-estimation.

LA COMPRÉHENSION DU RÈGLEMENT

Comme c'est souvent le cas lors de l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions réglementaires et en dépit des efforts déployés par la CNESST pour améliorer la compréhension de la clientèle, plusieurs questions d'interprétation ont été soulevées au regard des obligations découlant du Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires.

C'était notamment le cas de la définition de « location de personnel ». Un fort volume des appels reçus par les préposés de la CNESST portait essentiellement sur des demandes de précision ou de clarification de la définition d'« agence de location de personnel ».

40. Au moment du sondage, la politique portait cette appellation. Elle a été modifiée par le projet de loi 42 pour devenir une « politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique ».

Dans le contexte où l'objectif du Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires n'était pas de viser en soi les entreprises qui exercent leurs activités à titre de sous-traitants, de sous-entrepreneurs ou de fournisseurs de services-conseils, plusieurs entreprises ont soulevé des questions sur les distinctions entre le contrat de service et la location de personnel.

Afin d'assurer une cohérence interne, la CNESST a recommandé aux entreprises classées dans une unité de location de personnel (volet Santé et sécurité du travail), pour l'année de tarification 2020, de faire une demande de permis.

Des outils ont par ailleurs été mis à la disposition de la clientèle pour lui permettre d'évaluer sa situation spécifique au regard de la définition de « location de personnel ». Dans plusieurs cas, la CNESST, par le biais de la Direction générale des relations clients – Normes du travail (DGRC-NT) ou de l'équipe de soutien, a assuré un accompagnement diligent et personnalisé aux employeurs qui souhaitaient mieux comprendre si leurs activités devaient être considérées comme de la location de personnel au sens du Règlement.

LES ENJEUX LIÉS À LA TERRITORIALITÉ DES AGENCES DE RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Des agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ainsi que des entreprises clientes se sont questionnées sur l'assujettissement des agences situées hors Québec.

À cet effet, la CNESST a rappelé que les entreprises clientes avaient l'obligation de retenir les services d'une agence de recrutement détentrice d'un permis. Toutefois, certaines obligations inhérentes au titulaire du permis ne sont pas applicables aux agences hors Québec (ex. : dettes envers un ministère ou un organisme du gouvernement du Québec, non-respect d'une ordonnance prise en application des lois du travail, etc.) ou ne pourront faire l'objet d'aucune vérification par la CNESST (ex. : affichage du permis, conservation d'informations au système d'enregistrement, inscription du numéro du permis sur ses documents, etc.).

À l'inverse, dans l'éventualité où des situations de non-conformité étaient constatées ou dénoncées à l'égard d'une agence étrangère située hors Canada, la CNESST, ne disposant pas de pouvoirs extrafrontaliers, serait dans l'impossibilité d'entreprendre un recours contre elle ou de faire respecter une ordonnance d'un tribunal.

Par ailleurs, en raison de l'obligation imposée aux entreprises clientes de retenir les services d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires détentrice d'un permis, un petit nombre d'entreprises ont indiqué que le Règlement avait complexifié des relations d'affaires qu'elles avaient développées avec des entreprises étrangères spécialisées en recrutement de travailleurs étrangers temporaires.

L'INTERDICTION DES DISPARITÉS RELATIVES AU TAUX DE SALAIRE (ART. 41.2 DE LA LNT) ET DÉTERMINATION DE LA NATURE DU CONTRAT ENTRE L'AGENCE ET L'ENTREPRISE CLIENTE

Entré en vigueur à la même date que le Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, l'article 41.2 de la LNT prévoit qu'une agence de placement de personnel ne peut accorder à une personne salariée un taux de salaire inférieur à celui consenti aux personnes salariées de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement,

uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'elle est rémunérée par une telle agence ou qu'elle travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Conformément à l'intention du législateur, ces dispositions législatives et réglementaires ne visent que les entreprises qui exercent des activités de location de personnel et excluent les entreprises qui exercent leurs activités à titre de sous-traitants, de sous-entrepreneurs ou de fournisseurs de services-conseils. Conséquemment, certaines entreprises ont souligné qu'elles avaient des difficultés à déterminer si elles devaient se doter d'un permis et, parallèlement, si elles devaient se conformer aux prescriptions de l'article 41.2 de la LNT.

Les agences de location de personnel et les entreprises clientes se sont dites particulièrement préoccupées par l'interdiction de disparité salariale prévue à l'article 41.2 de la LNT. Elles ont notamment fait valoir que l'analyse des salaires chez chaque client impliquait un lourd fardeau administratif et une perte de compétitivité.

Afin de mieux soutenir les employeurs dans leur prise de décision, la CNESST a publié sur son site Web certaines lignes directrices permettant de déterminer s'ils réalisent des activités de location de personnel, en s'attardant à la nature et à la finalité du contrat liant l'entreprise cliente et son cocontractant⁴¹. Les employeurs étaient ainsi en mesure de mieux identifier les situations qui constituent véritablement de la location de personnel et de les distinguer des situations s'apparentant plutôt à de la sous-traitance.

LE POURVOI EN CONTRÔLE JUDICIAIRE

En 2020, l'Association des entrepreneurs spécialisés en procédé industriel du Québec (AESPIQ) et l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel ont contesté la validité du Règlement par une demande de pourvoi en contrôle judiciaire à la Cour supérieure.

Le Procureur général du Québec était la partie défenderesse, et le ministre du Travail était la partie mise en cause.

La CNESST était également été visée par certaines allégations de cette contestation, notamment au motif qu'elle ferait l'objet d'une sous-délégation de pouvoir illégale et qu'elle exercerait un pouvoir discrétionnaire dans le cadre de l'application des dispositions du Règlement.

L'Association provinciale des agences de sécurité (APAS) a par ailleurs contesté la validité du Règlement par une demande de pourvoi en contrôle judiciaire. Le Procureur général du Québec était le défendeur, et le ministre du Travail était la partie mise en cause.

L'APAS invoquait que la définition d'« agence de placement de personnel » prévue au Règlement excédait les dispositions de la loi habilitante et qu'elle était imprécise au point d'être invalide.

41. [Permis obligatoire pour les agences de placement de personnel | Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail – CNESST \(gouv.qc.ca\)](#).

L'APAS ajoutait que les agences de sécurité privée membres de l'association sont déjà assujetties à un cadre législatif et réglementaire strict (Loi sur la sécurité privée, RLRQ, c. S-3.5, et Décret sur les agents de sécurité, RLRQ, c. D-2, r. 1) garantissant à leurs personnes salariées des protections minimales et adéquates en matière d'emploi. Compte tenu de ce cadre législatif et réglementaire, l'APAS demandait subsidiairement de déclarer le Règlement inopérant à l'égard de ses membres, puisqu'il viserait le même objet que la Loi sur la sécurité privée et le Décret sur les agents de sécurité.

La Cour d'appel a rendu son jugement le 12 mai 2025. La validité de toutes les dispositions contestées du Règlement a été confirmée par celle-ci.

4.4.5 Disparités de traitement

Comme l'illustrent les tableaux présentés aux sections précédentes, les plaintes déposées à la CNESST depuis juin 2018 concernant des disparités liées à un régime de retraite ou à d'autres avantages sociaux ont été peu nombreuses. Les raisons à l'origine de cette situation sont cependant difficiles à déterminer. Évidemment, le faible nombre de plaintes ne permet pas, à lui seul, de conclure qu'aucun nouveau régime de retraite comportant des distinctions illégales n'a été implanté depuis juin 2018. Il pourrait peut-être toutefois témoigner d'une méconnaissance des possibilités de recours offerts par la LNT aux personnes salariées qui s'estiment lésées par une telle distinction.

Il demeure en effet souvent difficile pour une personne salariée de déterminer si elle est effectivement victime d'une distinction illégale (ou même si une telle distinction existe), particulièrement lorsque, dans son milieu de travail, des méthodes et des critères d'équivalence ont été mis en place entre les divers régimes de retraite.

Par ailleurs, le choix du législateur de maintenir la légalité des distinctions qui existaient en date du 11 juin 2018 a nécessairement eu pour effet de limiter grandement le potentiel de plaintes découlant des nouvelles dispositions prévues à l'article 87.1 de la LNT. Cette clause « grand-père », enchâssée dans la Loi, permettant le maintien des disparités de traitement déjà existantes dans les régimes à deux volets, a été décriée par certains groupes qui revendiquaient l'abolition pure et simple des distinctions au sein de tous les régimes de retraite.

Dans [son avis publié en mars 2022](#)⁴², le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) recommande plutôt que cette problématique soit résolue de façon volontaire au sein des milieux de travail et souhaite laisser aux parties prenantes la latitude nécessaire pour négocier la mise en place de critères d'équivalence entre les divers régimes.

Afin d'assurer un suivi de la situation, notamment quant à la tendance observée montrant une diminution du nombre de régimes de retraite comportant un volet à prestations déterminées et un volet à cotisations déterminées, le CCTM recommande au gouvernement de faire le point sur l'évolution des régimes de retraite en 2027⁴³.

42. *Avis du CCTM sur l'état de situation concernant les régimes de retraite équivalents et les disparités de traitement dans les régimes de retraite à prestations déterminées*, mars 2022, p. 12 et 19. L'évolution du portrait des régimes de retraite indiquerait cependant une tendance à la baisse du nombre de régimes de retraite comportant un volet à prestations déterminées et un volet à cotisations déterminées, selon les données de Retraite Québec.

43. Voir la recommandation 3 de l'avis du CCTM, p. 18.

4.4.6 Conditions de travail des TET

DIFFICULTÉ D'APPLICATION DU RÈGLEMENT SUR LES NORMES DU TRAVAIL AUX TET

Au Québec, l'article 6 du Règlement sur les normes du travail (RNT) établit les montants qui peuvent être exigés d'un travailleur pour les repas et l'hébergement lorsque les conditions de travail font en sorte que l'employeur doit lui fournir l'hébergement ou veiller à ce qu'il lui soit fourni. En règle générale, l'application de l'article 6 du RNT n'est pas problématique : les conditions de travail obligeant l'employeur à fournir les repas et l'hébergement ou à y veiller sont assez claires, par exemple lorsque le lieu de travail est situé dans un lieu isolé et lorsque, hormis les installations de l'employeur, il n'existe aucun autre endroit pour se loger.

La règle d'application n'est cependant pas aussi claire dans le cas précis des TET au sens du Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, c'est-à-dire ceux embauchés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) :

- Le PTET prévoit des exigences relatives à l'autorisation d'embauche des TET, notamment l'obligation pour l'employeur de fournir ou, selon le volet du programme, de veiller à fournir le logement. Il fixe également des barèmes quant aux frais d'hébergement qui peuvent être exigés.
- L'article 6 du RNT fixe des plafonds tarifaires lorsque les conditions dans lesquelles la prestation de travail est fournie font en sorte que l'employeur doit fournir ou veiller à fournir le logement.

En raison de libellés similaires (« fournir ou veiller à fournir le logement »), l'articulation entre les exigences du PTET et les dispositions de l'article 6 du RNT est source de confusion et d'interprétations contradictoires, tant pour les employeurs de TET que pour les TET. Plus précisément, l'enjeu est de savoir quels sont les frais d'hébergement qui peuvent être exigés des TET lorsque, pour se conformer au PTET, les employeurs doivent fournir le logement ou veiller à ce qu'il soit fourni, indépendamment des conditions ou du lieu de travail.

5. La prévention à la CNESST

La CNESST considère qu'elle doit agir en amont des infractions en matière de normes du travail et mettre l'accent sur la prévention dans chacune de ses interventions. Elle fait sien le principe selon lequel les lois doivent avant tout être connues et comprises pour être respectées.

La CNESST utilise les leviers que sont la promotion, les partenariats, l'aide-conseil et les inspections de conformité afin d'assurer une meilleure connaissance et une plus grande compréhension des droits et des obligations en matière de normes du travail et, ainsi, d'en assurer le respect.

5.1 Promotion

Afin d'améliorer la connaissance et la compréhension des normes du travail et d'agir efficacement sur les risques d'infraction, la CNESST met en œuvre des actions de communication ciblées, innovantes et adaptées aux différentes réalités du monde du travail. Par conséquent, les messages de prévention s'adressent à l'ensemble des personnes salariées et des employeurs du Québec de même qu'à des groupes prioritaires ciblés qui sont susceptibles d'être moins au fait de leurs droits, de leurs responsabilités et de leurs obligations.

De plus, la CNESST met à la disposition des personnes salariées et des employeurs divers outils visant à favoriser la connaissance et la compréhension des normes du travail, notamment le [Manuel d'application de la LNT](#), [monCalcul](#), [maPaye](#). En 2024, 16 262 personnes ont consulté le Manuel d'application de la LNT.

Finalement, la CNESST, en association avec l'Université TELUQ, offre sans frais des webinaires et une formation en autoapprentissage sur les normes du travail. Ces formations s'adressent à toute personne désirant approfondir ses connaissances sur la LNT. En 2024, 6 328 personnes se sont inscrites à la formation en autoapprentissage ou ont participé aux webinaires en direct ou en différé.

5.2 Partenariats

Relayeurs et vecteurs de changement, les partenaires contribuent activement à la promotion de milieux de travail justes et équitables en offrant de la formation, en diffusant de l'information et en concevant des outils de prévention. De plus, l'apport de partenaires permet à la CNESST de rester informée des défis vécus dans les milieux de travail quant à l'application des normes du travail et de suivre les tendances afin d'adapter ses stratégies et ses actions en fonction des besoins réels des différentes clientèles. À ce titre, les associations patronales, les associations syndicales ainsi que les organismes à but non lucratif dont la mission englobe les lois du travail occupent un rôle prépondérant.

La CNESST a par ailleurs mis en place le Programme d'aide financière en matière de normes du travail. Ce programme vise à soutenir financièrement des initiatives d'associations, de groupes ou d'organismes sans but lucratif œuvrant auprès de clientèles concernées par les normes du travail, afin d'accroître la connaissance, la compréhension et l'application de la LNT.

5.3 Aide-conseil

La CNESST compte sur ses conseillères et conseillers en prévention affectés au soutien des milieux de travail pour favoriser la compréhension et l'application conforme des normes du travail ainsi que pour assurer la promotion des activités, des outils et des ressources qu'elle rend accessibles. Les conseillères et conseillers en prévention agissent uniquement de manière préventive et ne détiennent pas les pouvoirs dévolus aux enquêteurs et aux inspecteurs, conformément à la délégation de pouvoirs du conseil d'administration de la CNESST.

Ces conseillers et conseillères en prévention offrent notamment des séances d'aide-conseil à différents employeurs. Cette démarche est réalisée dans le cadre de rencontres individuelles permettant d'offrir aux employeurs intéressés l'information, les outils de référence et, au besoin, les recommandations nécessaires à l'application conforme des normes du travail.

Des séances d'aide-conseil sont également offertes aux nouveaux détenteurs d'un permis d'agence de placement de personnel ou de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (TET). Les séances permettent d'informer ces détenteurs de permis de leurs obligations, notamment à l'égard des travailleurs et travailleuses qu'ils placent dans les milieux de travail.

De même, des séances d'information et de sensibilisation en matière de droits et d'obligations du travail destinées aux travailleurs étrangers temporaires et aux employeurs qui les accueillent sont offertes en entreprise. Elles visent à informer les TET et leurs employeurs sur la mission, les ressources, les services et l'accompagnement de la CNESST en matière de normes du travail et de santé et sécurité du travail ainsi qu'à les sensibiliser à ces enjeux. Elles visent aussi à informer les employeurs sur les enjeux propres à la clientèle des TET et à outiller les milieux de travail pour promouvoir des conditions de travail justes ainsi que des milieux de travail sains et sécuritaires.

Par ailleurs, les partenaires du marché du travail jouent un rôle important de sensibilisation auprès des employeurs et des travailleuses et travailleurs en les aidant à mieux comprendre les normes du travail afin d'en assurer le respect. En vue de soutenir les partenaires dans l'exercice de ce rôle, la CNESST leur offre un accompagnement personnalisé et collabore à diverses initiatives de sensibilisation et d'information.

En 2024, 431 activités d'aide-conseil ont été réalisées auprès des employeurs de travailleurs étrangers temporaires, et 104 activités d'aide-conseil ont été réalisées auprès d'agences de placement de personnel et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires.

5.4 Inspections de conformité

À titre d'organisme responsable de l'application de la Loi sur les normes du travail, la CNESST déploie, chaque année, d'importants efforts de surveillance, plus précisément en matière d'inspections de conformité. Les inspections de conformité permettent d'assurer une présence de la CNESST dans les milieux de travail, de promouvoir une juste application des normes du travail et de soutenir le développement d'une culture de prévention durable.

Pour assurer l'efficiency et l'efficacité de ses actions, la CNESST produit chaque année une programmation de ses interventions alignée sur les priorités établies, et ce, en tenant compte des spécificités régionales. Dans le cadre de son Plan stratégique 2024-2027, la CNESST s'est donné comme cible de réaliser annuellement 91,5 % de ses inspections de conformité en matière de normes du travail dans les milieux de travail ciblés.

Des inspections de conformité découlant de plaintes ou de dénonciations contribuent également de façon importante aux efforts de prévention dans l'ensemble des milieux de travail.

En 2024, 1 061 inspections de conformité ont été réalisées, touchant 8 043 personnes salariées.

6. Perspectives

Les différentes modifications apportées à la LNT visaient à adapter la Loi aux évolutions du monde du travail au Québec. Il en est ainsi de la révision de 2002, qui visait à adapter la Loi aux nouvelles formes d'organisation du travail, à la diversification des formes d'emploi, notamment les emplois atypiques, ainsi qu'à l'éclatement de la structure familiale traditionnelle.

Dans le cadre de sa mission de veille, le ministère du Travail a mené une consultation entre décembre 2024 et janvier 2025 afin d'évaluer notamment l'adéquation de la LNT aux transformations du monde du travail liées au numérique. Les principaux intervenants du milieu du travail, dont des associations patronales et syndicales, des employeurs de plateformes numériques, différents groupes de recherche sur le travail et le numérique et plusieurs organisations directement concernées par les relations de travail, ont été consultés sur trois thèmes : les modes d'organisation du travail, la transition numérique et l'encadrement de l'intelligence artificielle (IA).

6.1. Modes d'organisation du travail

Depuis la pandémie de COVID-19, l'organisation du travail ne cesse d'évoluer dans de nombreuses entreprises. En 2022, 34,6 % des personnes en emploi au Québec effectuaient l'ensemble de leurs heures de travail à domicile ou en mode hybride. La LNT est applicable à la personne salariée en télétravail au même titre qu'à celle travaillant en présentiel. En effet, un avis du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) considère que le cadre législatif existant est suffisant pour encadrer le télétravail, mais a tout de même recommandé aux employeurs d'adopter des politiques en la matière.

Dans sa planification pluriannuelle 2024-2027 (p. 16), la CNESST fait observer que « *les communications effectuées au moyen d'outils technologiques, plutôt qu'en personne, peuvent avoir pour effet de masquer, pour les personnes non averties, les conduites liées à du harcèlement (cyberharcèlement)* ». Par ailleurs, certaines normes particulières peuvent présenter des risques d'infractions, « *notamment lorsque la personne salariée est appelée à fournir ses propres outils de travail ou doit acquitter elle-même des dépenses relatives à l'exécution de ses tâches* ». Enfin, la gestion à distance et l'isolement des télétravailleurs peuvent entraver la prise en charge rapide de situations de harcèlement.

Au regard des évolutions postpandémiques et de la percée du télétravail dans les milieux de travail, la consultation visait à s'assurer que le cadre juridique en matière de travail demeure adéquat au nouveau contexte. Les sujets en lien avec la LNT et les modalités d'organisation du travail soumis à la réflexion des participants se déclinent comme suit.

6.1.1. Les enjeux du travail à distance

Le travail à distance est bien implanté dans certains secteurs, et de nombreuses personnes salariées établies au Québec travaillent pour des employeurs situés au Québec ou à l'étranger. Pour s'assurer de l'efficacité de la LNT, les réflexions des participants ont été sollicitées quant à l'adaptation ou non de la LNT aux enjeux du télétravail, aux enjeux de territorialité relatifs aux personnes salariées télétravailleuses ainsi qu'au besoin de modifier ou non la LNT dans le contexte du télétravail.

6.1.2. Le droit à la déconnexion

Le télétravail contribue parfois au chevauchement entre la vie professionnelle et la vie privée, ce qui peut mener à des situations d'hyperconnectivité et de surcharge de travail. Ainsi, les réflexions des participants ont été sollicitées quant au besoin ou non d'encadrer le droit des travailleurs à la déconnexion pour assurer le respect des normes du travail dans un contexte de travail à distance. Plus précisément, les acteurs ont été invités à préciser les changements législatifs et/ou réglementaires susceptibles de favoriser la déconnexion des travailleurs au Québec.

6.2. Transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique

La transition numérique a favorisé l'émergence de nouveaux types de travailleurs, notamment les travailleurs de plateforme (ex. : chauffeurs Uber, livreurs DoorDash, etc.). Statistique Canada recense plus de 10 types de travail de plateforme effectué⁴⁴, alors qu'une étude dénombrait, pour octobre 2020, 21 309 chauffeurs de plateforme offrant des services de transport de personnes et/ou de livraison de repas par automobile⁴⁵. Ces nouveaux modèles d'affaires échappent au cadre législatif actuel à certains égards et appellent une réflexion et une vigilance constantes en vue d'identifier les risques d'infraction qui peuvent y être associés et d'adapter la Loi et les stratégies de prévention en la matière.

Par ailleurs, les transformations technologiques ont entraîné le développement de nouvelles pratiques de gestion et de contrôle de la prestation de travail. Dans cette mouvance, un rapport de [la Commission de l'éthique en science et en technologie](#) (CEST, 2023) recommande au gouvernement d'encadrer le travail de plateforme numérique et de moderniser les normes entourant la durée et l'intensité du travail afin que celles-ci tiennent compte des nouvelles formes d'organisation du travail induites par la gestion algorithmique et les technologies de l'information.

Deux sujets ont été retenus pour la consultation dans le cadre de la transition d'un fonctionnement traditionnel vers un fonctionnement numérique. Il s'agit du statut des travailleurs de plateforme et des effets des changements technologiques sur le travail.

6.2.1. Statut indéfini des plateformes numériques, des travailleurs de plateforme et de ceux sur appel

Le travail de plateforme numérique offre une flexibilité tant aux travailleurs qu'aux exploitants de plateformes dans l'offre de services. Cependant, la nature du contrat établi entre le travailleur et l'exploitant pose des défis au cadre usuel du contrat de travail. Ces défis ont nécessité la consultation des participants sur le besoin ou non de clarifier et de renforcer les droits et obligations de chacune des parties impliquées.

44. HARDY, Vincent. *Définition et mesure de l'économie à la demande à l'aide des données d'enquête*, fichier PDF, Statistique Canada, 2024, p. 16 [https://publications.gc.ca/collections/collection_2024/statcan/75-004-m2024001-fra.pdf].

45. VULTUR Mircea et autres, *Les travailleurs des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de repas au Québec : profil et motivations*, fichier PDF, n° 2022s-15, CIRANO, 2022, p. 7 [<https://doi.org/10.54932/XPZK8254>].

6.2.2. Changements technologiques et intensification du travail

Au fil des ans, l'entrée massive des technologies visant à suivre la productivité des employés sur le marché du travail, notamment dans certains entrepôts et centres de distribution, a entraîné une accélération de la prestation des services offerts. Les technologies permettent de soutenir le travail, mais elles contribuent à l'augmentation des cadences de livraison en fonction de contraintes définies dans des objectifs de production. Face à ces évolutions, les participants ont été invités à faire part de leur perspective sur la nécessité ou non d'intégrer dans la LNT des protections à garantir aux salariés face à ces changements.

6.3. Encadrement de l'intelligence artificielle

L'enquête de Statistique Canada sur l'innovation et les stratégies d'entreprise révèle qu'en 2022, 6,7 % des entreprises sondées au Québec utilisaient l'IA et que 47,4 % utilisaient des technologies de pointe ou émergentes. Pour le deuxième trimestre de 2024, au Québec, 52 % des entreprises et des organismes ne prévoyaient pas adopter ou intégrer de technologies dans les 12 prochains mois, alors que 12,8 % des entreprises prévoyaient en adopter ou en intégrer au cours des deux prochaines années.

Certaines dispositions de la LNT peuvent contribuer à encadrer l'utilisation de l'IA par les entreprises. Il en est ainsi de l'obligation de pouvoir justifier les décisions de congédiement (Pasquier et al., 2023). Pour alimenter la réflexion sur les enjeux liés à l'introduction de l'IA au travail, deux rapports d'institutions publiques du Québec ont recommandé des mesures d'adaptation des lois du travail. D'abord, le rapport de la Commission de l'éthique en science et en technologie (CEST, 2023) sur la gestion algorithmique de la main-d'œuvre recommande un meilleur encadrement des décisions automatisées, de l'information et de l'inclusion des travailleurs ainsi que de la surveillance électronique au travail, notamment.

Ensuite, [le rapport du Conseil de l'innovation du Québec](#) (CIQ, 2024, page 110) appuie les recommandations de la CEST et suggère une adaptation du droit du travail à l'évolution technologique rapide de l'IA.

6.3.1. Effets de l'intelligence artificielle sur les rapports individuels de travail

Le recours à l'IA au travail, notamment dans la gestion algorithmique des travailleurs, soulève de nouveaux enjeux relatifs aux rapports individuels et collectifs du travail ainsi qu'à la santé et à la sécurité du travail. Ces enjeux ont conduit à solliciter les réflexions des acteurs en vue de décrire la façon dont l'utilisation de l'IA peut affecter les rapports individuels de travail et d'évaluer les besoins en vue d'une éventuelle adaptation de la LNT.

6.3.2. Réflexion sur une utilisation éthique de l'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines et dans la prise de décision

Enfin, l'introduction de l'IA au travail soulève des enjeux éthiques liés notamment à la discrimination, à la transparence, à la collecte et à l'utilisation des données personnelles, à la prise de décisions justes, équitables et respectueuses des droits fondamentaux des travailleurs, à l'explicabilité des décisions ainsi qu'à la possibilité de faire appel de ces décisions. Face à ces enjeux, les réflexions des participants ont été sollicitées sur la nécessité ou non d'intégrer des mesures spécifiques dans différentes lois, dont la LNT, afin de favoriser une utilisation appropriée de l'IA par les employeurs et les travailleurs.

7. Conclusion

Au terme de ce rapport, il ressort que la LNT continue de jouer un rôle essentiel dans la protection des droits des personnes salariées au Québec, tout en s'adaptant graduellement aux mutations du monde du travail.

Depuis son entrée en vigueur, la LNT a connu plusieurs réformes ayant permis de l'adapter à des réalités émergentes, telles que les emplois atypiques et la conciliation travail-famille. Les réformes récentes ont permis d'élargir son champ d'application à certaines personnes vulnérables, les stagiaires notamment, de renforcer les mécanismes de prévention du harcèlement psychologique et sexuel ainsi que de mieux encadrer le travail des enfants et les pratiques des agences de placement de personnel et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires.

Toutefois, les constats découlant de l'application de la LNT révèlent des défis persistants, notamment en ce qui concerne le respect des normes (heures supplémentaires, congés annuels, avis de cessation d'emploi, jours fériés, pourboires, salaires), la sous-déclaration des situations de harcèlement ainsi que les difficultés d'interprétation liées à des règles récentes.

L'analyse des plaintes déposées auprès de la CNESST entre 2017 et 2024 révèle une dynamique en trois temps : une croissance soutenue jusqu'en 2019, une chute marquée en 2020 dans le contexte de la pandémie, puis une remontée progressive jusqu'en 2024. En 2024, les plaintes pécuniaires demeuraient les plus fréquentes (33 %), bien que leur part tende à diminuer au profit des plaintes pour pratiques interdites ou pour harcèlement psychologique ou sexuel. Les plaintes visant les agences de placement de personnel et de recrutement de travailleurs étrangers temporaires ont connu une hausse notable, mettant en lumière la vulnérabilité persistante des travailleurs d'agence et des travailleurs étrangers temporaires.

Ces constats ont conduit la CNESST à intensifier ses efforts de prévention, notamment par des actions de promotion, de partenariat, d'aide-conseil et d'inspections de conformité, et soulignent la nécessité d'une veille continue pour identifier des pistes d'amélioration en vue de renforcer l'efficacité de la Loi et de prévenir les infractions.

Enfin, les mutations profondes du marché du travail, notamment le développement du télétravail, l'essor de l'IA et l'émergence de nouvelles formes d'emploi, dont celles liées aux plateformes numériques, confirment que la LNT ne peut rester statique. Elle doit continuer d'évoluer afin de demeurer en adéquation avec la réalité du marché du travail.

