

Le travail, l'emploi et les droits de la personne au Québec



Cadre juridique

Les lois relatives au travail et à l'emploi au Québec sont, dans les principes et dans l'essentiel, similaires à celles que l'on trouve ailleurs au Canada. Elles comprennent :

- › [Loi sur les normes du travail : RLRQ, c. N-1.1](#)
- › [Loi sur la santé et la sécurité du travail : RLRQ, c. S-2.1](#)
- › [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles : RLRQ, c. A-3 001](#)
- › [Loi sur l'équité salariale : RLRQ, c. E-12 001](#)
- › [Code du travail : RLRQ, c. C-27](#)
- › [Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé : RLRQ, c. P-39.1](#)
- › [Charte des droits et libertés de la personne : RLRQ, c. C-12](#)
- › [Charte de la langue française : RLRQ, c. C-11](#)

Salaire minimum

Conformément à la **Loi sur les normes du travail « LNT »** ou la « **Loi** », le taux général du salaire minimum au Québec est fixé à 16,60 \$ l'heure depuis le 1^{er} mai 2026. Ce taux s'applique à la majorité des salariés, sous réserve de certaines exceptions prévues par règlement.

Les personnes rémunérées au pourboire bénéficient d'un taux minimum distinct, établi à 13,30 \$ l'heure à la même date. Des taux spécifiques s'appliquent également aux travailleurs affectés exclusivement à la cueillette de petits fruits, tels que les framboises (4,93 \$/kg) et les fraises (1,32 \$/kg).

Ces taux sont révisés annuellement par le gouvernement du Québec, en tenant compte notamment de l'évolution du salaire moyen et de l'inflation, dans le but de maintenir un ratio équitable entre le salaire minimum et le revenu moyen des travailleurs.

Heures normales de travail et congés

La durée normale du travail est fixée à quarante (40) heures par semaine. Toute heure travaillée au-delà de cette limite constitue une heure supplémentaire et doit être rémunérée à un taux majoré de 50 % du salaire horaire habituel, conformément à l'article 55 de la Loi. Toutefois, une entente écrite entre l'employeur et le salarié peut prévoir une compensation en temps équivalent, à condition que ce congé soit pris dans un délai raisonnable.

À savoir

Bien que la norme légale soit de quarante (40) heures, il est courant que certaines entreprises, notamment dans les secteurs publics, technologiques ou syndiqués, adoptent des semaines de travail réduites, variant entre 35 et 39 heures, sans que cela affecte le seuil légal applicable aux heures supplémentaires.

Congés hebdomadaires et vacances

En vertu de l'**article 78 de la Loi**, l'employeur est tenu d'accorder à chaque salarié un repos hebdomadaire d'au moins trente-deux (32) heures consécutives, sauf exceptions prévues par règlement.

Le droit aux vacances annuelles est également encadré par la **LNT aux articles 66 à 71**. Il varie selon l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise. Ainsi :

- Un salarié comptant moins d'un (1) an de service continu a droit à un jour ouvrable de vacances par mois complet de service, sans excéder deux semaines;
- Un salarié ayant entre un (1) an et moins de trois (3) ans de service continu a droit à deux semaines continues de vacances payées;
- Un salarié ayant trois (3) ans de service continu ou plus a droit à trois semaines continues de vacances payées.

Le montant de l'indemnité de vacances est basé sur le salaire gagné au cours de l'année de référence (4 % ou 6 % du salaire brut).

Congés parentaux

Le régime québécois de congés parentaux est encadré par la **LNT** ainsi que par le **Régime québécois d'assurance parentale « RQAP »**. Il prévoit plusieurs types de congés liés à la parentalité, dont les principaux sont les suivants :

- Congé de maternité : La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines, qu'elle peut débuter au plus tôt seize (16) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être suivi d'un congé parental.
- Congé de paternité : Le père a droit à un congé de paternité exclusif d'une durée maximale de cinq (5) semaines, qu'il peut prendre dans les soixante-dix-huit (78) semaines suivant la naissance de l'enfant.

- Congé parental : Les deux parents peuvent se prévaloir d'un congé parental d'une durée maximale de soixante-cinq (65) semaines, à prendre dans les quatre-vingt-cinq (85) semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. Ce congé peut être partagé entre les parents.
- Congé d'adoption : Un congé d'adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines est prévu pour le parent qui n'a pas droit au congé de maternité, en plus du congé parental.

Pendant ces congés, les prestations sont versées par le RQAP, selon deux options : le régime de base (prestations plus longues, mais moins élevées) ou le régime particulier (prestations plus courtes, mais plus élevées). Le choix du régime appartient aux parents et est irrévocable une fois les prestations commencées.

L'employeur est tenu de réintégrer le salarié dans son poste ou un poste équivalent à la fin du congé, avec les mêmes conditions de travail et d'emploi. Toute mesure discriminatoire liée à l'exercice de ces droits est prohibée.

Délai minimal du préavis de cessation d'emploi

En vertu du **Code civil du Québec « CCQ »**, l'employé et l'employeur sont tenus de donner un préavis raisonnable de cessation d'emploi lorsque la relation entre eux est à durée indéterminée. La **LNT** exige des employeurs un préavis de cessation d'emploi variant entre (1) semaine (pour les employés qui justifient de trois à douze mois de service continu) à huit (8) semaines (pour les employés qui justifient de dix ans ou plus de service continu).

Pour les employés qui ne sont pas syndiqués et qui cumulent plusieurs années de service, qui ont une rémunération plus élevée ou qui sont à un niveau hiérarchique supérieur, l'employeur doit s'assurer non seulement de respecter l'indemnité minimale de la LNT, mais également le délai de congé raisonnable prévu au *Code civil du Québec*. Ce délai de congé raisonnable est déterminé au cas par cas selon des critères variables, notamment la nature du poste, l'âge, l'ancienneté, le fait d'avoir recruté l'employé alors qu'il avait un emploi stable et rémunérateur, le salaire, etc.

Ainsi, les employés de plus haut niveau hiérarchique négocient souvent des compensations plus généreuses lors de la mise en place de leur contrat d'emploi.

À savoir

Réintégration au milieu de travail

Contrairement à ceux qui travaillent dans d'autres provinces du Canada, les employés au Québec ont accès à certains recours qui leur permettent d'exiger d'être réintégrés dans leur poste après un congédiement dans certaines circonstances, notamment si un employé cumulant deux (2) ans de service continu dans la même entreprise est congédié sans cause juste et suffisante ou si l'employé est congédié en raison de l'exercice par celui-ci d'un droit prévu à la LNT.

Contributions et charges sociales

Au Québec, tout employeur comptant dix (10) employés ou plus et n'offrant pas déjà un régime collectif d'épargne-retraite est légalement tenu de mettre en place un Régime volontaire d'épargne-retraite « **RVER** » ou un régime équivalent. Cette obligation, propre au Québec, ne trouve pas d'équivalent dans les autres provinces canadiennes. L'employeur n'est toutefois pas tenu de contribuer financièrement au régime, mais doit en assurer l'accessibilité à ses employés.

Par ailleurs, deux régimes publics obligatoires assurent la couverture des prestations de retraite : le **Régime de pensions du Canada « RPC »** et son pendant québécois, **Retraite Québec**. Ces régimes sont financés par des cotisations obligatoires partagées entre employeurs et employés.

En matière d'assurance-emploi, le régime fédéral constitue la norme. Il est financé par des cotisations obligatoires et offre des prestations en cas de perte d'emploi, sauf lorsque l'employeur met en place un régime privé complémentaire conforme.

Les employeurs sont également assujettis à d'autres contributions sociales obligatoires, notamment :

- le Fonds des services de santé;
- les cotisations à la CNESST (normes du travail et fonds de la santé et de la sécurité au travail)
- les cotisations au RQAP; et
- le régime de rentes du Québec

Les cotisations exigées des employés sont généralement retenues à la source par l'employeur, qui en assure la remise aux autorités compétentes.

Syndicalisation

Le droit à l'association est protégé au Québec, comme ailleurs au Canada, en vertu des Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés qui consacrent la liberté d'association. Le *Code du travail* du Québec ou le *Code canadien du travail*, selon que l'employeur est assujetti à la loi québécoise ou fédérale, trouve alors son application.

Ces lois déterminent à la fois les exigences requises pour former un syndicat, ainsi que le droit à la négociation collective du contrat de travail et l'obligation de l'employeur de négocier avec les représentants désignés des employés.

Les désaccords quant à l'interprétation et l'application des conventions collectives échappent à la compétence des tribunaux et doivent plutôt être réglés par un arbitre de griefs.

Santé et sécurité du travail

Un des principes fondamentaux des lois en matière de santé et sécurité du travail partout au Canada est que les employeurs ont la responsabilité ultime de la santé et de la sécurité en milieu de travail, mais que les travailleurs autant que les employeurs doivent s'efforcer d'identifier les risques et d'élaborer des stratégies pour protéger les travailleurs. Le contrôle de la sécurité en milieu de travail est notamment effectué au moyen d'inspections par les ministères ou organismes

responsables du gouvernement provincial. Au Québec, il s'agit de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail « **CNESST** ».

Toutes les provinces ont adopté des lois sur l'indemnisation des victimes d'accidents du travail qui établissent un régime d'indemnisation sans égard à la faute pour les blessures et maladies survenues dans le cadre du travail. Ces régimes couvrent les pertes de revenus et le coût des soins médicaux et privent généralement l'employé de son recours contre l'employeur devant les tribunaux civils.

Le régime est financé par des cotisations de l'employeur, calculées et fixées principalement en fonction de la classification sectorielle de l'employeur (établie selon les risques) et de ses antécédents en matière d'accidents et de réclamations.

Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (Projet de [Loi 42](#))



Gestion du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel

Depuis 2024, la **Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (PL42)** renforce le cadre juridique québécois déjà établi par la LNT et la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** en matière de prévention du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Elle s'inscrit dans une volonté de promouvoir des environnements professionnels respectueux, sécuritaires et inclusifs.

Les entreprises qui exercent des activités au Québec doivent s'assurer de mettre en place des mesures claires et efficaces pour prévenir et traiter les situations de harcèlement ou de violence. Cela comprend notamment :

- Adopter une politique de prévention conforme aux exigences du PL42, intégrée à leur programme de prévention ou plan d'action en santé et sécurité du travail;
- Prévenir et faire cesser toute forme de harcèlement, y compris lorsqu'elle est commise par un tiers (client, fournisseur, visiteur);
- Protéger les salariés contre les représailles, notamment lorsqu'ils signalent une situation de harcèlement ou collaborent à une enquête interne;
- Reconnaître les risques psychosociaux comme des enjeux de santé et sécurité au travail, au même titre que les risques physiques;
- Collaborer avec la CNESST, qui est l'organisme responsable de l'application de ces obligations et qui offre des outils, formations et modèles de politiques adaptés.

La loi prévoit également des sanctions civiles et administratives en cas de manquement, incluant la possibilité pour le Tribunal administratif du travail d'ordonner des dommages punitifs lorsque l'employeur est personnellement responsable d'un harcèlement intentionnel et illicite.

Les entreprises canadiennes qui souhaitent s'implanter au Québec doivent donc s'assurer que leurs politiques internes sont adaptées au cadre québécois, plus rigoureux que dans d'autres provinces.

Personne-ressource



**Marie-Gabrielle
BÉLANGER**

Associée | Travail, emploi et droits
de la personne

Montréal

T. +1 514 397 7653

marbelanger@fasken.com