

Plainte pour pratique interdite

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte s'ils croient qu'ils sont victimes de sanctions, de mesures discriminatoires ou de représailles interdites par la loi de la part de leur employeur.

Reconnaître une pratique interdite

Dans certaines circonstances, il est interdit à un employeur de sanctionner une travailleuse ou un travailleur. Par exemple, un travailleur ne peut être congédié, suspendu, déplacé ou se voir imposer toute autre sanction, s'il :

- exerce un droit reconnu (par exemple, une réclamation de salaire, un droit de vote lors d'élections provinciales, être assigné comme candidat juré ou être juré ou être cité à comparaître ou témoin devant un tribunal)
- s'absente pour un congé de maladie ou après avoir été victime d'un acte criminel ou de violence conjugale ou à caractère sexuel
- refuse de travailler plus que ses heures habituelles pour remplir des obligations familiales
- s'absente pour un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé parental

Exemple 1

Jacynthe vient d'apprendre qu'elle est enceinte. Elle annonce la bonne nouvelle à son employeur et parle avec lui de son congé de maternité. Quelques jours plus tard, elle apprend qu'elle est congédiée. Jacynthe pourrait déposer une plainte pour pratique interdite. Un employeur ne peut pas congédier une travailleuse parce qu'elle est enceinte.

Exemple 2

François doit s'absenter du travail car la garderie de son enfant est fermée en raison d'un problème de plomberie. Son employeur menace de le congédier. En cas de congédiement, François pourrait déposer une plainte pour pratique interdite. Un employeur ne peut pas congédier un travailleur qui s'absente pour remplir des obligations familiales ou parentales.

L'article 122 de la Loi sur les normes du travail compte plusieurs autres motifs concernant les différentes pratiques interdites.

Si une travailleuse ou un travailleur est congédié ou sanctionné pour un motif interdit par la Loi, ce sera à l'employeur de prouver que ce n'est pas pour l'une ou l'autre de ces raisons qu'il a agi.

Étapes du traitement d'une plainte

Dépôt de la plainte

La travailleuse ou le travailleur qui souhaite déposer une plainte en matière de normes du travail peut le faire de 2 façons :

-[en ligne à l'aide du service Plaintes en ligne sur les normes du travail](#) ou

-en communiquant par téléphone à la CNESST : 1 844 838-0808*, Horaire suivant (heure normale de l'Est), à l'exception des jours fériés :

Lundi : 8 h à 16 h 30

Mardi : 8 h à 16 h 30

Mercredi : 9 h 30 à 16 h 30

Jeudi : 8 h à 16 h 30

Vendredi : 8 h à 16 h 30

Pour accélérer le traitement de votre appel, assurez-vous d'avoir en main les renseignements suivants :

- Numéro du dossier
- Date de l'événement

Le traitement d'une plainte se fait en plusieurs étapes. Tout au long du processus, la travailleuse ou le travailleur est invité à collaborer avec les différents intervenants de la CNESST, notamment en fournissant les informations et les documents qui lui sont demandés.

Important

Le travailleur a 45 jours pour déposer une plainte à compter du jour de son congédiement ou de la sanction. Dans le cas d'un travailleur obligé de prendre sa retraite, ou qui reçoit une sanction après avoir refusé une mise à la retraite, le délai est de 90 jours.

Analyse de la plainte

Une fois la plainte déposée, un membre de la CNESST communique avec la travailleuse ou le travailleur pour vérifier si la plainte est recevable. Il s'assure entre autres que :

- la plainte est fondée sur un motif prévu par la Loi sur les normes du travail (LNT)
- la travailleuse ou le travailleur est une personne salariée au sens de la LNT
- son employeur est assujetti à la LNT
- la personne n'a pas d'autres recours prévus par une convention collective ou par une autre loi

-la plainte a été déposée dans le délai prévu par la LNT

Si la CNESST peut donner suite à la plainte, elle avise la travailleuse ou le travailleur et vérifie si la mésentente peut être résolue par une communication avec l'employeur, par exemple en lui expliquant les normes qui s'appliquent. Si ce n'est pas possible, plusieurs moyens sont prévus pour tenter de régler la situation.

Si la CNESST considère qu'elle ne peut donner suite à la plainte, elle avise la travailleuse ou le travailleur et lui explique pourquoi. Si la personne est en désaccord avec la décision, elle a 30 jours pour la contester en remplissant le formulaire Demande de révision de la décision. La CNESST a 30 jours pour y répondre.

Médiation

Lorsqu'une plainte est déposée, la CNESST offre un service de médiation, sans frais, à la travailleuse ou au travailleur et à son employeur. Ceux-ci sont libres de l'accepter ou non.

Si la médiation est refusée ou qu'aucune entente n'est possible, d'autres étapes sont prévues pour tenter de régler la situation.

Transfert du dossier aux affaires juridiques de la CNESST

La CNESST remet la plainte entre les mains d'une avocate ou d'un avocat si aucune démarche ne parvient à régler la situation. La travailleuse ou le travailleur n'a aucun frais à payer lorsqu'elle ou il est représenté par un avocat de la CNESST.

La travailleuse ou le travailleur peut aussi choisir de se faire représenter par une avocate ou un avocat de son choix, et en assumer les frais.

C'est le tribunal qui fixe la date de l'audience. Les délais sont donc variables.

Il est toujours possible de régler la situation avant l'audience. Si aucune entente n'est conclue, les parties seront entendues par le juge.

Important

La plainte pour pratique interdite est entendue par le Tribunal administratif du travail. Si le juge détermine que la plainte est justifiée, il peut ordonner à l'employeur de :

-réintégrer le travailleur dans son emploi avec tous ses droits et privilèges

-verser au travailleur une indemnité équivalente au montant du salaire et des avantages perdus à la suite de la sanction reçue

Dans le cas d'un d'une aide familiale à domicile ou d'une gardienne ou d'un gardien de personne, le juge du Tribunal administratif du travail peut seulement ordonner à l'employeur de lui verser une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont il a été privé en étant congédié.

Formulaires et publications

[Ma plainte est confiée à un avocat \(Document d'information\)](#)

[Demande de révision de la décision - Normes du travail \(Formulaire\)](#)

[Désistement d'une demande de révision – Travailleur \(Formulaire\)](#)