



Comité sectoriel de main-d'œuvre des communications graphiques du Québec

Loi sur les normes du travail et la bonification du manuel de l'employé

ANNEXE **13**



LES TYPES DE PLAINTES ET LES RECOURS

LES TYPES DE PLAINTES ET LES RECOURS

La plainte pécuniaire



Un employé peut porter plainte à la CNESST jusqu'à un an à compter de la date de l'infraction s'il croit que son employeur ne respecte pas ses droits en ce qui concerne notamment le paiement de son salaire, ses heures supplémentaires ou ses indemnités de vacances, de jours fériés et de cessation d'emploi.

La plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante



Un employé qui a travaillé dans une même entreprise pendant 2 ans et plus et qui croit avoir été congédié sans cause juste et suffisante peut porter plainte à la CNESST jusqu'à 45 jours après son congédiement.

La plainte pour pratique interdite



Un employé qui se croit victime d'une pratique interdite peut porter plainte à la CNESST jusqu'à 45 jours après la sanction. La sanction peut être faite sous forme de congédiement, de suspension, de déplacement à l'interne, des mesures discriminatoires ou des représailles.

Les exemples suivants sont des formes de pratique interdite où un employé ne peut être sanctionné :

- Parce qu'il a exercé un droit prévu par la loi ;
- Parce qu'elle est enceinte ;
- Parce qu'il a atteint ou dépassé l'âge de la retraite prévu par le régime de retraite.

La plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel



Tous employés qui se croient victimes de harcèlement psychologique ou sexuel peuvent déposer une plainte à la CNESST.

La faillite d'une entreprise

Un employé qui se croit lésé à la suite de la faillite d'une entreprise peut déposer une plainte à la CNESST afin de percevoir le salaire, les indemnités de vacances ou de jours fériés, les montants dus pour les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales ou toutes autres sommes qui pourrait lui être dues.

