

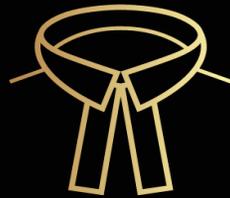
Cercle d'échanges en ligne
Carrière et maternité

Réseau Invicta ✦ 31 mars 2021



HERITT AVOCATS | ATTORNEYS
MONTREAL

**RETOUR AU TRAVAIL
APRÈS UN CONGÉ
MATERNITÉ ET VOS
DROITS**

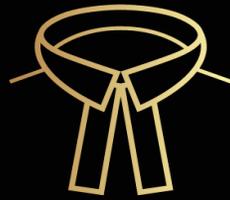


HERITT AVOCATS | ATTORNEYS

MONTREAL

LE RETOUR AU TRAVAIL

- La *Loi sur les normes du travail* (LNT) établit les conditions minimales de travail pour tous les salariés d'une entreprise de compétence provinciale. Il s'agit d'une loi **d'ordre public**.
- Cette loi protège le droit pour la salariée de se voir **réintégrée** dans le poste qu'elle occupait au moment de son départ pour le congé de maternité.

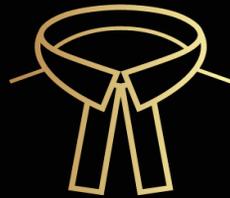


HERITT AVOCATS | ATTORNEYS

MONTREAL

LE RETOUR AU TRAVAIL

- **81.15.1** : À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit **réintégrer** le salarié **dans son poste habituel**, avec les **mêmes avantages**, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.
- Si le **poste habituel du salarié n'existe plus** à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les **droits et privilèges dont il aurait bénéficié** au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

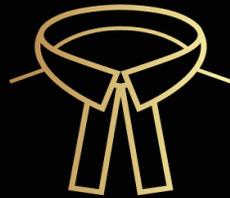


HERITT AVOCATS | ATTORNEYS

MONTREAL

LES PRATIQUES INTERDITES

- L'employeur ne peut congédier, suspendre ou autrement pénaliser la salariée en raison de l'exercice de son droit au congé de maternité.
- Il s'agit d'une pratique interdite au sens de l'article 122 de la LNT.



HERITT AVOCATS | ATTORNEYS

MONTREAL

LES PRATIQUES INTERDITES

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de **congédier**, de **suspendre** ou de **déplacer** un salarié, d'exercer à son endroit des **mesures discriminatoires** ou des **représailles** ou de lui imposer **toute autre sanction**:

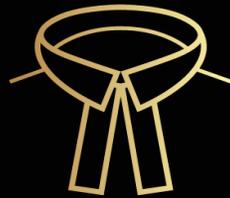
1° à cause de **l'exercice par ce salarié d'un droit**, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

...

4° pour la raison qu'une **salariée est enceinte**;

5° dans le but d'éviter l'application de la présente loi ou d'un règlement;

...



HERITT AVOCATS | ATTORNEYS

MONTREAL

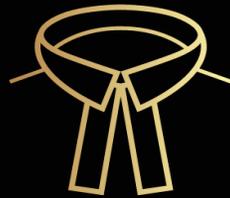
LES RECOURS DISPONIBLES

SALARIÉE SYNDIQUÉE

- Grief syndical
- Voir dispositions de la Convention collective ou à défaut délai de 45 jours
- Décision arbitrale

SALARIÉE NON SYNDIQUÉE ou CADRE SUPÉRIEURE

- Plainte à la CNESST
 - Délai de 45 jours pour porter plainte
- Décision du Tribunal administratif du travail



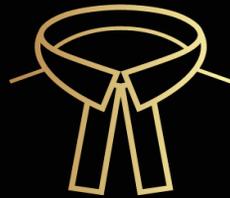
HERITT AVOCATS | ATTORNEYS

MONTREAL

LES RECOURS DISPONIBLES

123. Un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail **dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint.**

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ne peut être opposé au plaignant.

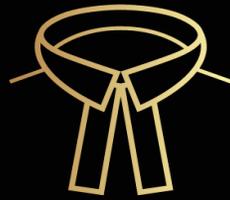


HERITT AVOCATS | ATTORNEYS

MONTREAL

À SAVOIR

- Une salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumée avoir démissionné (**art 81.14 LNT**)
- Obligation de la salariée de réduire ses dommages (ex : chercher un nouvel emploi en attendant la décision de la CNESST suite à sa plainte).
- Une salariée peut exercer d'autres recours malgré le dépôt d'une plainte à l'encontre d'une pratique interdite (ex: plainte à la Commission des droits de la personnes et de la protection de la jeunesse ou recours devant les tribunaux civils)

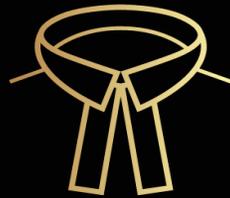


HERITT AVOCATS | ATTORNEYS

MONTREAL

À RETENIR

- Sauf exception, le remède est la réintégration dans le poste.
- La LNT crée une présomption en faveur de la salariée, mais l'employeur peut repousser cette présomption en faisant la preuve que la mesure contestée était justifiée. (ex: abolition de poste, restructuration, etc.)
- Le délai de 45 jours est un délai de déchéance et celui-ci est de rigueur.



HERITT AVOCATS | ATTORNEYS

MONTREAL

SOURCES À CONSULTER

- **Loi sur les normes du travail**
 - [N-1.1 - Loi sur les normes du travail \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/legislation/lois/111)
- Site de la **Commission des normes, de l'équité et de la santé et sécurité du travail**
 - <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/>
- *Charte des droits et libertés de la personne*
 - [c-12 - Charte des droits et libertés de la personne \(gouv.qc.ca\)](https://www.gouv.qc.ca/legislation/charte)
- Site de la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**
 - [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse \(cdpdj.qc.ca\)](https://www.cdpcj.gouv.qc.ca/)

CONTACT



338, rue Saint-Antoine
Est – Bureau 203
Montréal (QC) H2Y 1A3



(514) 903-1388



info@heritt.com



www.heritt.com



HERITT AVOCATS | ATTORNEYS
MONTREAL