

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI AU QUÉBEC

*Guide pour faciliter
votre intégration*



mise à jour : octobre 2024

cie
emploi
laurentides



Propulseur
de potentiel humain



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
CONTEXTE SOCIOHISTORIQUE	6
LE CANADA ET SES PROVINCES	6
PORTRAIT POLITIQUE FÉDÉRAL ET PROVINCIAL	6
LES DROITS DE LA PERSONNE	8
La charte des droits et libertés de la personne du Québec	8
Dates importantes	9
Évolution	10
Égalité entre les sexes	11
CONDITIONS DE TRAVAIL AU QUÉBEC	13
LOI DU TRAVAIL : INFORMATIONS CONTEXTUELLES	13
La Charte des droits et libertés de la personne	13
Les normes du travail	13
Types d'emploi	14
Semaine de travail	15
Régime de retraite et autres avantages	18
Le Code du travail	18
Employées du milieu syndiqué	18
Équité salariale	19
LES LOIS LIÉES À LA PERSONNE	21
Assurance emploi	21
Assurance parentale	21
Santé et sécurité au travail	22
La loi sur la santé et sécurité au travail	23
Harcèlement au travail	23
Le travail non déclaré (dit « au noir »)	27
Accommodements raisonnables	28
L'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ	29
Évol, une ressource à adopter	29
Plan d'action québécois en entrepreneuriat	30
CONCLUSION	32
RESSOURCES ET BIBLIOGRAPHIE	33

INTRODUCTION

*Bienvenue au Canada,
bienvenue dans les Laurentides!*

Vous

avez, ces derniers mois, amorcé une nouvelle étape de votre vie sur une terre étrangère qui vous est sûrement peu familière. Vous habitez maintenant dans une vaste région qui est réputée pour offrir une qualité de vie incomparable à ses résidentes et résidents. Or, il est probable que ce changement soit accompagné de plusieurs insécurités et questionnements. C'est tout à fait normal!

En choisissant de vous installer dans les Laurentides, vous avez donc fait un choix éclairé et consciencieux, particulièrement

parce que notre belle région regorge d'opportunités professionnelles, peu importe votre métier.

Nonobstant la durée de votre séjour au Canada et votre statut d'immigration, vous devrez passer par une période d'adaptation. C'est courant et humain, n'ayez crainte. Lorsque vous serez familière avec votre nouvel environnement, il est possible que vous





désiriez travailler. Il est important que vous sachiez que le marché du travail au Québec est probablement très différent de ce dont vous êtes habituée. En effet, le monde du travail est encadré par des lois qui permettent une meilleure harmonie dans la société en général, mais également au travail.

Vous découvrirez donc ici les grandes lignes de ce que vous devrez savoir avant d'intégrer le marché du travail québécois. Ce document informatif vise donc à vous renseigner sur les lois du travail et les règlements associés en vigueur au Canada, certes, mais surtout au Québec.

Cet ouvrage est ainsi dédié à toutes les femmes immigrantes qui résident dans les Laurentides, nonobstant la date d'arrivée et leur statut (travailleuse avec permis fermé ou ouvert, étudiante internationale, parrainée, qualifiée, réfugiée, résidente permanente, canadienne, etc.) ainsi qu'aux intervenants de la région. Sont également concernées par ces écrits celles qui sont aux études, en emploi ou sans emploi.

En accompagnement à ce document, nous vous invitons à participer à une de nos séances d'information pour prendre connaissance des dispositions législatives ayant une incidence concrète sur votre intégration socioprofessionnelle.

Bonne lecture!





CONTEXTE SOCIOHISTORIQUE

LE CANADA ET SES PROVINCES

Le Canada est un vaste territoire nord-américain reconnu pour ses paysages époustoufflants, ses nombreuses richesses naturelles et ses kilomètres de terrain de jeu naturels. Il compte plusieurs grandes villes, la plus grande étant la capitale de l'Ontario, Toronto, suivie de près par Montréal, située à une soixante de kilomètres plus au sud des Laurentides (environ 1 h de voiture).

En ce qui concerne le langage parlé et écrit, les Québécois ainsi que quelques autres régions du Canada s'expriment en français. Avec l'anglais, elles représentent donc les deux langues officielles du pays.

Près de 40 millions d'habitants sont répartis

sur les quelque 10 millions de kilomètres carrés que forme le territoire canadien, en faisant le deuxième plus grand pays au monde en ce qui a trait à la superficie (derrière la Russie).

Au niveau international, votre pays d'adoption figure parmi les meilleurs en ce qui concerne notamment les libertés civiles (droits fondamentaux de l'homme), la qualité de vie, l'économie, l'égalité des sexes et l'éducation.

Le Canada est également membre de plusieurs grandes organisations internationales, comme l'ONU (Organisation des Nations unies), le G7 (grandes puissances économiques mondiales), le Commonwealth (organisation intergouvernementale prônant des partenariats libres et égaux) et plusieurs autres.

Pour ce qui est des responsabilités civiles, le gouvernement fédéral (canadien) est chargé des dossiers qui affectent l'ensemble du pays, comme la citoyenneté, la défense nationale, le commerce international et les services postaux. Les transports, la monnaie et l'assurance-emploi, entre autres, sont également sous juridiction fédérale.

PORTRAIT POLITIQUE FÉDÉRAL ET PROVINCIAL

De l'Atlantique au Pacifique, de l'Arctique à la frontière américaine, les 9 984 670 km² qui constituent le territoire canadien sont scindés en 13 provinces et territoires.



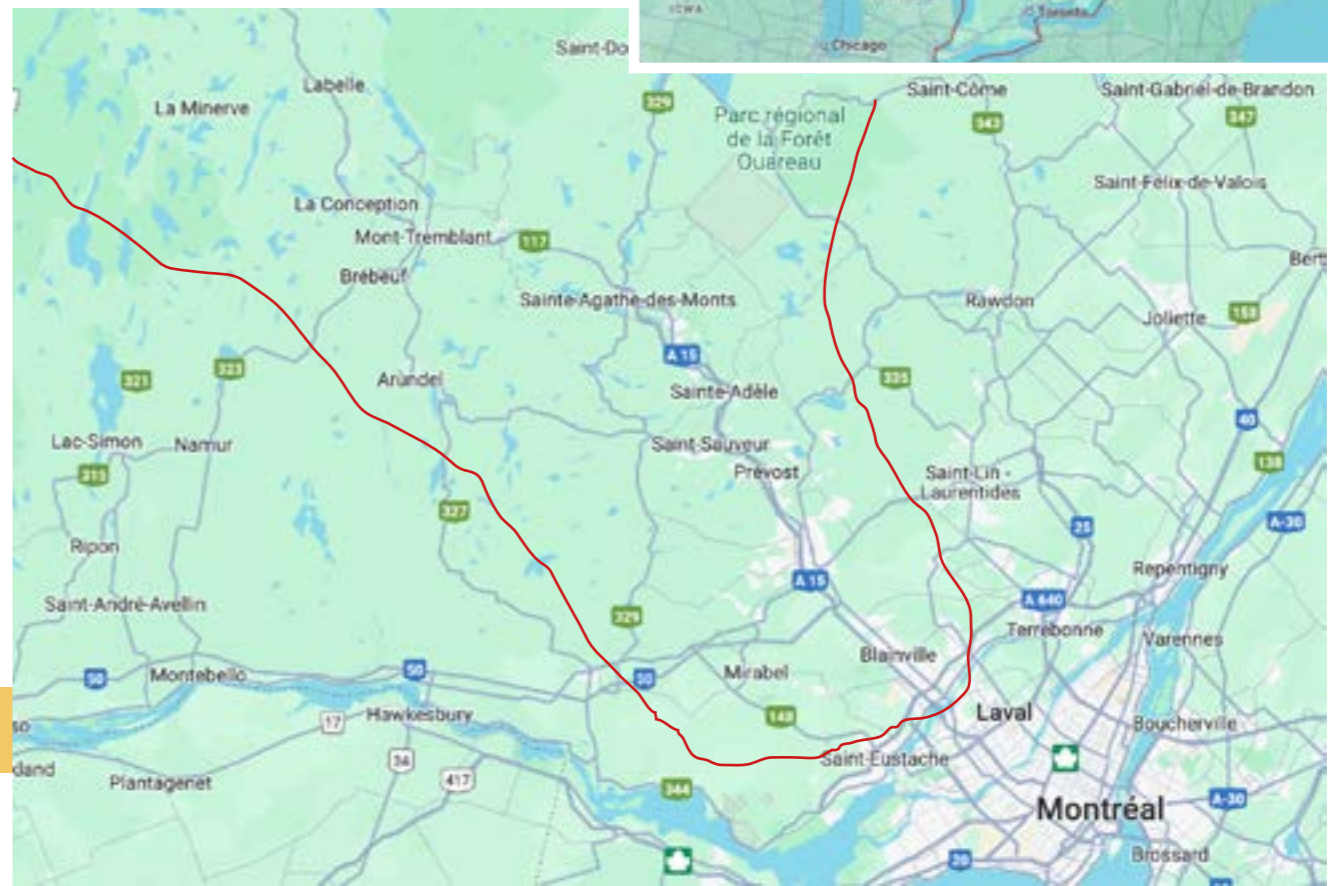
Le Canada et ses provinces



Le Québec

PORTRAITS GÉOGRAPHIQUES

La région des Laurentides





Le Québec est la province ayant la plus grande superficie du pays (1,7 million de km²) tandis que l'Ontario est le plus peuplé, tout en étant également la province la plus riche du Canada.

Au Canada, chaque province a ses propres législatures et représente une entité indépendante à part entière. Les provinces sont donc responsables de la santé, de l'éducation, des subdivisions territoriales, du réseau routier, des normes du travail, de l'agriculture et bien plus.

Sous la juridiction provinciale, il existe également un autre palier : celui de l'administration municipale. Cette dernière est responsable de l'aménagement de son territoire et des services mis à la disposition de ses résidents, comme le transport en commun, les services de sécurité (police, pompiers et premiers répondants) ainsi que divers autres dossiers, comme le logement et le développement social et communautaire ou les loisirs.

LES DROITS DE LA PERSONNE

Les Canadiens, de naissance ou non, ont la chance de pouvoir compter sur la **Charte canadienne des droits et libertés**, laquelle leur octroie les droits fondamentaux compris dans ladite charte, comme la liberté d'expression, et ce, de façon universelle.

Autrement, les Canadiennes plus particulièrement ont vu leurs droits évoluer au cours du dernier siècle, en faisant aujourd'hui des contributrices à part entière au sein des ménages. Les femmes profitent ainsi des mêmes droits fondamentaux que ceux réservés aux hommes, notamment en ce qui concerne le marché du travail.

La charte des droits et libertés de la personne du Québec

La **Charte Québécoise** est un document fondamental

qui protège les droits individuels et les libertés des citoyens-résidents de la province, indépendamment de leur statut d'immigration. Cela signifie que les immigrants, qu'ils soient résidents permanents, travailleurs temporaires, étudiantes étrangères ou autres, bénéficient des mêmes protections que les citoyens canadiens.

Ce document législatif reflète certainement un engagement envers l'égalité et le respect des libertés fondamentales de l'humain. Cependant, certaines particularités peuvent exister en fonction du statut d'immigration. Pour des informations plus détaillées ou des conseils juridiques spécifiques, consultez un professionnel du droit. La Charte peut être modifiée par la législation, mais toute modification doit respecter les principes fondamentaux des droits et libertés.

Aperçu des droits inclus dans la Charte

Les **droits fondamentaux** incluent le droit à la vie,

le droit à l'intégrité ainsi que le droit à la liberté et à la sécurité. Les **libertés personnelles** énumérées dans la Charte comprennent la liberté de conscience et de religion, la liberté d'opinion et d'expression ainsi que la liberté de réunion et d'association.

En ce qui concerne **l'égalité et la non discrimination**, les Québécois sont considérés comme étant tous égaux devant la loi. De plus, la Charte interdit la discrimination basée sur des critères tels que la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'origine et le handicap.

Les droits des **groupes minoritaires** et des **peuples autochtones** sont également protégés par la Charte.

Le volet **droits économiques et sociaux** octroie au peuple le droit à l'égalité d'accès aux services publics ainsi qu'une protection contre le harcèlement et les abus. Pour ce qui est des services sociaux et des prestations, certains

d'entre eux peuvent être limités ou conditionnés par le statut d'immigration, comme les prestations de sécurité sociale ou les aides gouvernementales.

La **protection au travail** inclut le droit du travailleur ainsi que les droits des immigrants temporaires. En ce sens, certains droits peuvent être spécifiques en fonction du statut migratoire. Par exemple, les travailleurs temporaires ont des droits différents de ceux des résidents permanents, en particulier en ce qui concerne la sécurité de l'emploi et la durée de séjour.

Les mécanismes de protection de la charte touchent particulièrement la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), le recours juridique ainsi que le conseil juridique. Pour ce dernier point, les immigrants peuvent bénéficier de conseils juridiques pour mieux comprendre leurs droits spécifiques et les protections dont ils disposent. Les organisations communautaires et les avocats spécialisés en droit de l'immigration peuvent fournir une assistance précieuse.

Dates importantes

Au Québec, les femmes ont toujours occupé une place de choix dans la société. On accueille les premières d'entre-elles, des religieuses, des épouses, des immigrantes ou des filles de colons, dans les années 1600, l'époque où Jeanne-Mance a cofondé Montréal. D'origine française, cette pionnière de la Nouvelle-France est de plus la première infirmière laïque au Canada.

Les XVIII^e et XIX^e siècles ont permis aux femmes d'être un peu plus actives dans la société en contribuant, par exemple, à des causes sociales et philanthropiques ou encore, en devenant ouvrières, travailleuses domestiques, commerçantes ou institutrices. Les siècles suivants ont vu les premières grandes revendications féminines. Les femmes désiraient dès lors avoir accès à l'éducation, au vote, au travail



égalitaire et juridique.

Bien que la famille demeure au centre de leurs priorités encore au milieu du XX^e siècle, les femmes se retrouvent peu à peu sur les bancs des universités, ainsi que sur le marché du travail.

La fin du siècle dernier fait quant à lui place à de grands changements à plusieurs niveaux, ce qui aide la cause des femmes dont la capacité civile est maintenant entièrement reconnue par la loi.

Au Québec, on commence donc à reconnaître le potentiel de la gent féminine, entre autres en matière de travail, mais également en tant que personne à part entière au même titre que les hommes. Les cent dernières années en particulier ont d'ailleurs vu beaucoup de liberté accordée aux femmes.

Voici donc un historique de la condition féminine au Québec et un aperçu de son évolution.

- **1918** : obtention du droit de vote au fédéral
- **1940** : impétration du droit de vote au provincial
- **1964** : abolition de l'obéissance obligatoire envers l'époux
- **1969** : légalisation de la contraception
- **1974** : reconnaissance de la discrimination basée sur le sexe
- **1979** : mise sur pied d'un congé légal de trois mois et demi accordé aux nouvelles mamans
- **1983** : criminalisation de l'agression sexuelle commise par le conjoint
- **1988** : légalisation de l'avortement au Canada (législation fédérale)
- **1996** : adoption de la Loi sur l'équité salariale
- **2021** : modification de la Loi sur le divorce qui inclut dorénavant la notion de violence familiale (abus sexuel, physique, psychologique ou financier).

Le 8 mars de chaque année, les Québécois (comme dans plusieurs autres états et pays) se rappellent

cette belle évolution en dédiant cette journée à cette cause : la Journée internationale des droits des femmes.

Évolution

Le gouvernement du Québec a mis sur pied, il y a un peu plus de cinquante ans, le Conseil du statut de la femme qui vise à représenter les femmes dans les affaires d'égalité, de respect des droits et de statut.

Sur le plan fédéral, il s'est également passé beaucoup d'événements qui ont permis de combler le fossé dans le dossier de l'égalité des sexes, autant pour faire respecter la loi que pour promouvoir la cause en tant que telle.

Voici quelques dates importantes en lien avec ce dossier :

- **Fin XIX^e et début du XX^e siècle** : mise sur pied du droit à la propriété pour les femmes mariées
- **1929** : premières représentantes au Sénat et humanisation légale des femmes
- **1982** : L'égalité entre

les sexes fait partie intégrante de la nouvelle Charte canadienne des droits et libertés

- **1988-1991** : élévation de l'avortement au rang de procédure médicale légitime

En ce qui concerne l'orientation sexuelle, le pays a également fait de belles avancées en la matière. Depuis 1996, il interdit notamment la discrimination basée sur l'orientation sexuelle (particulièrement sur le marché du travail). Le mariage des personnes de même sexe est légalisé en 2005, tandis que l'expression et l'identité du genre sont dorénavant protégées par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Plusieurs de ces nouvelles législations canadiennes concernent également le droit du travail :

- **1850** : la rareté de main-d'œuvre incite les entreprises et industries à engager des femmes, qui n'ont cependant pas encore droit aux mêmes avantages que les

hommes.

- **1956** : condamnation de la discrimination salariale basée sur le sexe.
- **1977** : adoption de la Loi canadienne sur les droits de la personne et dans la même vague, création de la Commission canadienne des droits de la personne dont l'objectif est de traiter les plaintes et le non respect de l'égalité salariale.
- **1986** : adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi interdisant toute discrimination en lien avec des raisons non liées aux compétences de la travailleuse.
- **2021** : entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, permettant d'uniformiser les salaires selon les types d'emploi équivalents.

Égalité entre les sexes

Plus qu'une bataille sociale, l'égalité entre les sexes revendique des changements d'envergure au sein de la société. Elle souhaite en effet que les femmes aient dorénavant les mêmes droits, responsabilités et chances que les hommes. Elles veulent également avoir accès à leurs ressources et partager leurs contraintes.

Côté salaire, l'égalité salariale permet aux femmes d'obtenir le même salaire que les hommes qui font le même travail. L'équité, quant à elle, assure la conformité des personnes occupant un emploi féminin ou masculin équivalent, et ce, même s'il est différent.

Les statistiques recueillies sur les personnes immigrantes (de 2016 à 2019) permettent de faire le constat que les hommes ont également un petit pas en avant en ce qui a trait à l'éducation et le travail, tandis que les femmes passent clairement plus de temps à assurer le bien-être de la famille et à réaliser les tâches ménagères.



CONDITIONS DE TRAVAIL AU QUÉBEC

Vous

trouverez dans cette section l'information pertinente en lien avec l'aspect professionnel de votre nouvelle vie. Au fil des ans, le gouvernement provincial a mis sur pied des lois et des réglementations permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés, peu importe leur domaine d'activité.

Encadrées par les diverses lois que nous aborderons ci-dessous, les entreprises québécoises ont ainsi le devoir de fournir un environnement de travail adéquat et sécuritaire, en plus d'accorder à leurs employés certains privilèges.

Les lois du travail protègent ainsi les salariés au moyen de conditions minimales de travail tant sur le plan physique que physiologique et cognitif. À titre informatif, les

bonnes relations de travail doivent également être considérées dans les bonnes conditions de travail.

LOI DU TRAVAIL : INFORMATIONS CONTEXTUELLES

Vous trouverez dans cette section l'information relative au marché du travail québécois et à son encadrement. Vous découvrirez des ressources et des renseignements qui vous guideront tout au long de votre parcours professionnel dans les Laurentides.

La Charte des droits et libertés de la personne

La Charte canadienne des droits et libertés mentionnée dans la section précédente comprend également des notions liées au droit du travail québécois. Les normes du travail s'y basent donc et cherchent à obtenir en tout temps le meilleur équilibre employeur-employé. Pour votre information, la charte est donc immuable et aucune instance (municipale, provinciale ou fédérale) ne peut en modifier le contenu.

Les normes du travail

Au Québec, le travail est encadré par la Loi sur les normes du travail qui définit les conditions de travail légalement acceptables. Elle vise à protéger les salariés (personne engagée par un employeur et travaillant pour lui en échange d'une rémunération) en imposant des conditions minimales de travail, et ce, qu'ils se déplacent pour aller travailler physiquement à un endroit où qu'ils produisent leurs tâches en télétravail.



Bien que les employeurs soient tenus par la loi de respecter les conditions minimales, ils peuvent toutefois décider d'offrir davantage à leurs employés. Aussi, les normes peuvent varier d'un métier à l'autre en raison des différentes réalités professionnelles, des environnements de travail et des tendances liées au marché de l'emploi.

Pour s'aider dans la gestion et l'application de la Loi sur les normes du travail, le Québec a mis sur pied une commission (CNESST). Le rôle de cette dernière est de faire appliquer la loi, d'informer les travailleurs de leurs droits, de gérer les plaintes, d'enquêter et d'intervenir dans certains dossiers, entre autres.



Tout d'abord, nous avons dressé un portrait grossier et non exhaustif du marché de l'emploi québécois qui tend à vous permettre de mieux comprendre les différents types d'emplois.

Types d'emplois

L'activité économique québécoise repose sur une variété de domaines d'activités classés sous un ensemble de règles défini selon la nature de l'emploi et leurs exigences.

- Dans les **emplois professionnels** sont classés les métiers qui requièrent généralement des études universitaires reconnues par une université canadienne. S'y classent donc des emplois en droit, en soins animalier, en comptabilité, du domaine linguistique ou en architecture, entre autres.
- Dans la catégorie des **soins de la personne**, on retrouve les professionnels de la santé (médecins, dentistes, chiropraticiens, kinésithérapeutes, etc.) ainsi que des personnes pratiquant des métiers autrement dédiés à la personne, comme massothérapeutes, esthéticiennes, coiffeuses, etc.

- Font parti des **emplois techniques** ceux qui requièrent des aptitudes particulières en méthodologie, analyse technique, synthèse et vérification. Les métiers de cette catégorie exigent généralement un diplôme d'études collégiales. C'est donc le cas pour les arpenteurs, techniciens en génie, technologue en radiologie ou en imagerie médicale, etc.
- Les **emplois administratifs** demandent le plus souvent des études professionnelles aux personnes qui exécutent du travail de bureau, comme une réceptionniste, l'adjointe de direction, l'agente en administration ou la préposée à l'entretien, par exemple.
- Les **emplois d'ouvriers** font appel aux gens plus manuels qui aiment faire la transformation, la réparation, l'entretien, etc., comme c'est le cas pour les travailleurs

du domaine de la construction.

- Les **commerçants et grossistes** doivent quant à eux avoir le sens du service à la clientèle, mais ils doivent pouvoir gérer un inventaire et parfois, connaître d'autres aspects du commerce.

Semaine de travail

Voici les principaux plans qui sont régis par la Loi sur les normes du travail.

Horaire de travail

La semaine normale de travail sert de base pour indiquer à partir de quand une travailleuse commence à faire des heures supplémentaires. Ainsi, on considère qu'au Québec, une semaine de travail est constituée de 40 heures, soit de 8 h par jours durant 5 jours.

Les heures supplémentaires

La majorité des salariées sont amenées, un jour ou l'autre, à effectuer des heures au-delà de leur horaire régulier, auquel cas elles seront payées à

temps et demi.

Taux horaire minimal actuel (salaire minimum)

Chaque année, vers le mois de mai, la Banque du Canada détermine le taux horaire minimal, selon le coût de la vie et l'inflation. Actuellement, il est fixé à 15,75 \$ l'heure.

Toutefois, le taux change sur une base régulière. Les travailleuses qui reçoivent des pourboires (hôtels, restaurants, bar, etc.), quant à elles, ne peuvent gagner moins de 12,60 \$ l'heure.

Journée de paie

Comme l'indique la Loi sur les normes du travail, les entreprises doivent payer leurs employées aux deux semaines, tout au plus. Quelques-unes le font chaque semaine, selon leur système de gestion.

Les jours de paie tombent le jeudi ou dans certains cas, le vendredi.

Aussi, il est possible qu'on vous remette un chèque encaissable couvrant les deux dernières semaines travaillées (ou la dernière), mais il est aussi fort probable qu'on dépose votre paie directement dans votre compte bancaire aux coordonnées que vous aurez fournies lors de votre embauche.

Relevé de paie

Un relevé de paie au Québec est un document important qui détaille les montants payés à une employée ainsi que les déductions effectuées sur son salaire. Voici donc un aperçu du contenu d'un relevé de paie :

- Informations de l'employeur et de l'employée
- Détail du salaire
- Déductions



- Avantages imposables
- Indemnités
- Montant net
- Accumulations de congés
- NAS
- Informations bancaires
- Messages ou notes

Ces éléments font en sorte que le relevé de paie est clair, transparent, et permet à l'employée de comprendre comment son salaire est calculé.

Les vacances annuelles

Chaque année, vous aurez droit à un minimum de vacances annuelles. Leur durée est déterminée selon l'année de référence (qui s'étale sur 12 mois consécutifs), ainsi qu'en fonction du nombre d'années de services à l'emploi de l'entreprise.

Il se peut que vous n'avez pas vraiment le choix de vos journées de vacances en fonction de l'employeur. Eh oui, il peut décider pour vous selon le type de travail et sa réalité hebdomadaire. Vous devez toutefois connaître vos dates de vacances au moins 4 semaines à l'avance. Votre ancienneté dans l'entreprise ou la fonction déterminera également le nombre de jours octroyés pour vos vacances annuelles.

Les vacances s'écoulent en règle générale en continu, mais vous aurez l'option de demander des semaines fractionnées si vous avez droit à plus d'une semaine de vacances cette année-là.

Au Québec, environ 30 % des travailleuses et travailleurs

NOM DE L'EMPLOYEUR
ADRESSE LIGNE 1
ADRESSE LIGNE 2
ADRESSE LIGNE 3

Relevé de paie

Période: 2025-03 (du 2024-04-21 au 2024-05-04)
Mathoule: 86293
N° chèque: 7980635
Payable: 20 145,33

BOULEVARD MAISONNEUVE
500 RUE NOTRE-DAME OUEST
GATINEAU (QUE)
J8T2B1

Service: 89047 - ADMINISTRAT.SALAIRES
Titre d'emploi: 2101 - TECH. ADMIN. 35H
Taux horaire: 24,84
Département: 730217 - ADMINISTRAT.SALAIRES
Site: 87 - RUE BELLEHUMEUR
du 2023-12-17 au 2024-05-04

Rémunérations			Dédutions			Accumulations		
Description	Unité	Montant	Description	Montant	Description	Montant		Montant
REGULIER	83,00	1071,22	SALAIRE BRUT	103,12	SALAIRE BRUT	1728,70		
VACANCES T. COMPLET	7,38	174,38	ALLOC. DEPLACEMENT	81,19	ALLOC. DEPLACEMENT	102,92		
			R.Q.A.P.	45,18	R.Q.A.P.	1036,31		
			R.Q.A.P.	260,09	R.Q.A.P.	86,82		
			IMPOT FEDERAL	88,21	IMPOT FEDERAL	506,91		
			ASSURANCE EMPLOI	23,94	IMPOT PROVINCIAL	687,33		
			GAT. 3 TECH PROF ADM %	31,42	ASSURANCE EMPLOI	231,31		
			STATION URBAIN REG	13,20	RETENUE SYNDICALE	308,88		
			SSQ - CBN O+ OPT2	31,58	SOLIDARITE FTQ	2000,00		
			SSQ - CBN O+ TVG	2,80	REGROP	848,47		
			RQAP	8,62	STATION URBAIN REG	127,02		
					SSQ - CBN O+ OPT2	308,88		
					SSQ - CBN O+ TVG	27,80		
					SALAIRE NET	11470,82		
Total - Rémunérations		1748,60	Total - Dédutions	618,41				
			Salaire net	1127,38				

Autres renseignements

Description	Montant	Description	Montant	Année - Numéro	Année - Numéro
BRUT SEMAINE 1	873,80	ANCIENNETE	54,100		
BRUT SEMAINE 2	874,80	MALADIE COURANTE	14,00		
		TEMPS-DU	2,09		
		VACANCES QUANTUM	133,00		
		VACANCES T.C.	133,00		
		BO MESURES EN CHLD	289,75		

Banques au 2024-05-04

Fériés non pris

débutent leurs vacances estivales au même moment. En effet, les deux semaines de la construction (deux dernières semaines du mois de juillet) voient les réseaux routiers et l'achalandage s'éclaircir en raison des familles qui quittent temporairement le territoire.

Jours fériés

Un jour férié est un

jour de repos imposé par les instances gouvernementales à l'occasion, par exemple, d'une fête civile ou religieuse.

À priori, si le congé est imposé par l'employeur (ou par une instance plus haute), l'employée devra être indemnisée suivant son taux horaire habituel.

Au Québec, on considère comme étant des jours fériés les événements suivants :

- 1^{er} janvier (jour de l'An)
- Vendredi saint ou lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- Lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- 24 juin (des règles particulières s'appliquent pour la fête nationale)
- 1^{er} juillet (fête du Canada) ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet
- 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail)
- 2^e lundi d'octobre (Action de grâces)
- 25 décembre (jour de Noël)

En ce qui a trait à

l'indemnisation, l'employeur doit payer 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie qui précèdent la semaine où est situé le congé. Si des pourboires sont en jeu, il doit également en tenir compte, sans toutefois considérer les heures supplémentaires.

Autres congés légaux

Les nouveaux parents ont droit à des congés de maternité, de paternité et de parentalité, avec des prestations de la part du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qui est un soutien financier pour les nouveaux parents.

Pauses

- Deux pauses de 15 minutes sont accordées pour une journée de 8 h de travail.
- En tant que salariée, vous avez droit à une pause non rémunérée pour une visite médicale. Une pièce justificative devra être remise à l'employeur si le rendez-vous tombe sur les heures de travail habituelles. Dans l'éventualité où le médecin exige plusieurs périodes de pause, il doit préciser par écrit la durée, la fréquence ainsi que les dates de début et de fin. Les femmes qui allaitent se voient également accordé des pauses pour ce faire.
- Si vous allaitez encore votre bébé au moment de retourner au travail, l'employeur doit vous accorder une pause lorsque nécessaire, sans toutefois qu'elle soit payée.

Repas

- La loi accorde 30 minutes de pause non payée après 5h de travail consécutif. Si l'employée doit à demeurer à son poste de travail durant cette période, elle sera alors rénumérée.



- Les employées qui font des journées de 8 h se voient accordées une heure de pause-repas non payée.

Repos hebdomadaire

- La travailleuse qui fait 32 h consécutives a le droit à 8 h de repos.

Conditions de travail

- Les employeurs doivent fournir un environnement de travail sain et sécuritaire.
- Ils doivent également respecter la Charte Québécoise en ce qui a trait à l'égalité entre les sexes et la non discrimination.
- Les normes de santé et sécurité au travail sont régies par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST).

Licenciement et résiliation de contrat

La loi encadre les conditions de licenciement, y compris les préavis de départ ou les indemnités de départ selon la durée de l'emploi.

- **Moins de trois mois** : Aucun préavis requis.
- **Trois mois à un an** : une semaine de préavis.
- **Un à cinq ans** : deux semaines de préavis.
- **Cinq ans et plus** : quatre semaines de préavis.

Régime de retraite et autres avantages

Plusieurs employeurs (autant au privé qu'à la fonction publique) offrent à leurs travailleurs et travailleuses, sans distinction, des avantages collectifs. Parmi ceux-ci, vous trouverez, par exemple, un accès privilégié à des laboratoires privés, auquel cas votre soin sera remboursé à 70 %, 80 %, voire 100 % selon le régime. Plusieurs soins constituent l'assurance collective qui varie grandement d'un employeur à l'autre et surtout, d'un type de régime à l'autre. Sachez toutefois qu'il est

possible qu'un employeur n'offre pas d'avantages collectifs à ses employés, ce qui est tout à fait légal.

Le Code du travail

Représentant en quelque sorte l'assise de la Loi sur les normes du travail, le Code du travail est un outil de référence qui englobe toutes les règles, les règlements et les lois relatives au travail sur le territoire du Québec. Associations syndicales, employées ou employeurs peuvent en tout temps le consulter pour en tirer parti et s'informer.

Employées du milieu syndiqué



Par définition, un syndicat constitue une « association dont le but est de défendre les droits et les intérêts communs des travailleurs et travailleuses auprès du patronat ». Au Québec, le syndicat est surtout



Syndicats ouvriers au Québec

présent dans les grandes entreprises ainsi que dans les fonctions publiques.



La syndicalisation représente un droit fondamental accessible à plusieurs types d'employées, même qu'on la définit comme étant « le droit de tout travailleur et travailleuse d'intégrer une association de son choix à la poursuite de fins légitimes (donc de résultats mesurés et acceptables) et de participer à ses activités ».



Comparativement à la Loi sur les normes du travail qui ne garantit que des conditions minimales, le syndicat offre à sa clientèle, dans ce cas-ci des travailleuses, une voix collective qui lutte pour l'amélioration des conditions de travail et de vie. Par le fait même, le syndicat fait la promotion de l'équité salariale au sein d'une industrie donnée. Une représentante syndicale négocie au nom de ses membres la définition des droits et des obligations de chaque partie, ainsi que l'augmentation salariale, par exemple. En règle générale, pour avoir accès au syndicat, une cotisation est prélevée directement de votre paie.

Équité salariale

En plus du concept d'équité salariale vu ci-dessus, les PME québécoises de 10 employés et plus doivent comparer l'écart entre emplois similaires dans leur entreprise. Ils doivent par le fait même s'assurer que les femmes ne soient pas sous-payées par rapport aux hommes et que les conditions de travail et autres avantages soient similaires.

Égalité entre les sexes et équité salariale

Les cent dernières années ont vu beaucoup de liberté accordée aux femmes. Leur lutte égalitaire concerne certes des droits fondamentaux similaires, mais également des responsabilités similaires et autant de chances que les hommes, particulièrement sur le marché du travail.

La Loi sur l'équité salariale vise donc à corriger les inégalités salariales entre les hommes et les femmes pour garantir un salaire équitable pour un travail de valeur égale.



LES LOIS LIÉES À LA PERSONNE

Certaines des réglementations du droit du travail, surtout les plus récentes, concernent les travailleuses en tant que telles et non le contexte global.

Assurance emploi

L'assurance-emploi (AE) est un programme fédéral qui verse des prestations régulières aux personnes qui perdent leur emploi sans qu'elles en soient responsables (par exemple, en raison d'une pénurie de travail, de licenciements saisonniers ou massifs), pour un congé de maternité ou de paternité, pour des raisons médicales ou maladie.

Pour y avoir droit, les travailleuses doivent également être disponibles et aptes à travailler. Ainsi, si vous démissionnez sans raison valable, si vous êtes congédié pour une bonne raison ou si n'avez pas travaillé pendant une certaine période, votre demande risque d'être rejetée.

Bon à savoir sur l'AE

- Un relevé d'emploi (RE) est nécessaire pour faire une demande de prestations d'assurance-emploi.
- Vous devrez également présenter une attestation de fin d'emploi à un comptoir de Service Canada.
- Vous devez être résidente permanente, citoyenne canadienne ou être en possession d'un permis de travail valide.
- Vous devez avoir cotisé pour l'assurance emploi et avoir fait assez d'heures pour pouvoir en bénéficier.
- Le bureau qui gère l'Assurance emploi, Service Canada, offre des interactions dans plusieurs langues.

- Il est important de faire la demande le plus rapidement possible suivant la perte d'emploi pour éviter des retards de versements.

- Les immigrantes qui bénéficient de l'assurance-emploi recevront de l'aide en cas de difficulté.

- Vérifiez constamment le site internet de Service Canada ou ayez recours à un conseiller juridique pour connaître l'avancement de votre dossier.

Assurance parentale

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les Québécoises ont accès au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), une solution offrant aux parents une meilleure conciliation entre le travail et la vie de famille. Plus concrètement, cette assurance soutient financièrement les nouveaux parents (que l'enfant soit biologique ou adopté) pour qu'ils puissent prendre soin de leur famille en y



consacrant plus de temps.

Des prestations sont donc versées instantanément aux travailleuses (salarisées ou indépendantes) en congé de maternité ou lors de la grossesse ou de l'accouchement. Un congé (de paternité ou parental) est également accordé au conjoint n'ayant pas donné naissance à proprement dit.

Le régime d'assurance parentale assure donc un revenu aux nouveaux parents qui sont sur le marché du travail et qui ont droit aux prestations.

Ces versements sont destinés principalement aux résidentes permanentes, aux citoyennes canadiennes, et aux travailleuses ayant cotisé au système.

Les demandeuses d'asile, soit les personnes qui sont en attente du statut de résidente permanente, ne cotisent pas au régime. Elles ne répondent donc pas aux critères d'admissibilité.

Grossesse et maternité

Dans un premier temps, sachez que l'employeur ne peut absolument pas vous renvoyer pour une grossesse. Il est possible qu'une femme enceinte ne puisse remplir ses obligations professionnelles sans mettre sa vie en danger ou celle de son futur bébé.

Le programme Pour une maternité sans danger (PMSD), encadré par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, stipule que si les conditions de travail ne sont pas sécuritaires pour la femme, son enfant ou les deux, elle doit être affectée à d'autres tâches. Dans le cas où ce n'est pas possible, son médecin traitant fera une demande au PMSD pour un retrait préventif, octroyant

à la future maman un congé rémunéré jusqu'à l'accouchement.

Santé et sécurité au travail

De nos jours, la santé et la sécurité des travailleuses représentent certainement des priorités pour la plupart des employeurs québécois. De concert avec des organismes gouvernementaux, les



employeurs doivent donc implanter des mesures pour prévenir, voire éliminer les risques d'accident au travail et éliminer tous les agents qui pourraient nuire à la santé des personnes.

À travers les disciplines de santé et sécurité au travail, on sensibilise, éduque et mobilise les employées pour limiter ou éliminer les effets nuisibles à la santé (physique et mentale) de l'être humain et de son environnement.

La loi sur la santé et sécurité au travail

La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) vise à protéger la santé et la sécurité des travailleurs sur les lieux de travail. Elle s'applique à tous les travailleurs et travailleuses au Québec, y compris les immigrants, quelle que soit leur origine ou leur statut d'immigration.

Le volet **Droits et obligations** de la loi stipule que toute travailleuse a le droit de travailler dans un environnement sécuritaire. Elle pourrait refuser d'exécuter des tâches dangereuses sans subir de représailles. Les employeurs doivent, par ailleurs, veiller à ce que toutes ses travailleuses, y compris les immigrantes, aient accès à des conditions de travail sécuritaires, à des équipements de protection et à une formation adéquate sur la santé et la sécurité.

En ce qui concerne la **Formation et sensibilisation**, les employeurs doivent s'assurer que les informations sur la santé et la sécurité sont disponibles dans une langue que les travailleuses immigrantes comprennent. Ces dernières doivent recevoir la même formation sur les pratiques de santé et de sécurité que les autres employées.

Concernant l'**Accès aux ressources**, la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) offre des ressources et des services pour aider toutes les travailleuses.

La **Protection contre la discrimination** stipule que les travailleuses immigrantes ne doivent pas faire l'objet de discrimination en raison de leur statut d'immigration ou de leur origine.

La LSST est pour tous les travailleuses au Québec, de tous les statuts et garantit un environnement de travail sûr et équitable. Les employeurs ont la responsabilité de respecter ces normes pour tous les employés et de fournir l'information et la formation nécessaires pour assurer la santé et la sécurité au travail.

Harcèlement au travail

La loi protège les salariées contre le harcèlement au travail, peu importe la forme ou le degré. Ce phénomène peut prendre plusieurs formes et chaque situation est unique. Dans l'éventualité où vous trouveriez une situation plutôt anormale au travail, n'hésitez pas à vous poser ces questions, pour ensuite demander de l'aide auprès des ressources à votre disposition.

- Est-ce que les agissements se répètent ou s'agit-il d'un seul événement grave?
- Est-ce que les



agresseurs sont hostiles envers vous et leurs paroles, non désirées?

- Est-ce que les attaques dont vous pensez être victimes contreviennent à votre dignité ou à votre intégrité?
- Est-ce que le comportement observé ou les paroles entendues rendent votre milieu de travail néfaste?

Vous reconnaîtrez le harcèlement psychologique ou sexuel si vous recevez, par exemple, des commentaires inappropriés sur votre apparence, votre origine ou si on vous fait des avances non désirées de la part d'un collègue. Ces actes (et d'autres similaires) constituent assurément un bris de droit. En effet, le harcèlement est illégal au Québec et toute personne a droit à un environnement de travail respectueux et exempt de

harcèlement.

En ce qui a trait au harcèlement au travail, il existe divers types de bris de droit. En voici quelques exemples pour vous permettre de mieux comprendre.

- Il y a **discrimination à l'embauche** lorsqu'une femme immigrante postule à un emploi et qu'on lui refuse le poste parce qu'elle porte un hijab ou parce que son nom semble étranger.



Bris de droit : le refus basé sur la religion, l'origine ethnique ou le sexe est une forme de discrimination interdite par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

- On parle de **réretention de salaire** lorsqu'une femme immigrante travaille pendant plusieurs semaines, mais son employeur refuse de la payer sous prétexte qu'elle doit « prouver qu'elle mérite son salaire ».

Bris de droit : il est illégal pour un employeur de ne pas payer une employée pour le travail effectué. Le salaire doit être versé régulièrement et sans délai injustifié.

- Le refus (de la part de l'employeur) de fournir des **accommodements religieux** représente également un bris de droit. Par exemple, une employée demande à son employeur de pouvoir prier à certaines heures, mais on lui refuse cette demande sans raison valable.

Bris de droit : les employeurs doivent, dans la mesure du possible, offrir des accommodements raisonnables pour les pratiques religieuses, tant que cela ne cause pas de contrainte excessive à l'entreprise.

- Si on exige d'une femme qu'elle travaille au-delà de ses heures normales, et ce, sans recevoir de compensation pour les **heures supplémentaires** effectuées représente un bris légal.

Bris de droit : les heures supplémentaires doivent être payées à un taux majoré (habituellement 1,5 fois le taux horaire normal). Le cas contraire représente une violation des normes du travail.

- Il est question de **licenciement abusif** lorsqu'une employée perd son emploi après avoir signalé

un comportement inapproprié ou œuvrant dans des conditions de travail dangereuses.

Bris de droit : licencier une employée en guise de représailles lorsque cette dernière a exercé un droit légal constitue un congédiement injustifié.

- Le **non respect du droit aux vacances et aux jours fériés** est vu lorsqu'une employée se voit refuser ses vacances ou n'est pas payée pour un jour férié, même si elle y a droit selon les normes du travail.

Bris de droit : les employées ont droit à des vacances payées et à des jours fériés rémunérés. Ce non respect représente ainsi une violation des normes du travail.

- Il s'agit de **traitement inégal en raison du statut d'immigration** lorsqu'une femme immigrante est payée moins que ses collègues pour le



même travail parce qu'elle n'a pas encore obtenu sa résidence permanente.

Bris de droit : toutes les employées doivent être traitées de manière égale, indépendamment de leur statut d'immigration. La rémunération inférieure en raison du statut est donc une forme de discrimination.

- Si l'employeur refuse un **congé de maternité** à une femme enceinte qui en fait la demande, en menaçant, par exemple, de la licencier si elle ne continue pas de travailler représente une grave infraction.

Bris de droit : les femmes ont le droit de prendre un congé de maternité. Leur refuser ce droit ou menacer de licencier une employée en raison de sa grossesse est illégal.

- Si on exige d'une employée qu'elle travaille dans un endroit où les normes de sécurité ne sont pas respectées, l'exposant ainsi à divers risques, on l'expose à un **environnement de travail non sécuritaire**.

Bris de droit : les employeurs sont tenus de fournir un environnement de travail sécuritaire. Imposer des conditions dangereuses est une violation des normes de santé et sécurité.

Ces exemples montrent les différents types de violations des droits que les femmes immigrantes pourraient rencontrer sur le marché du travail québécois. Il est important qu'elles soient conscientes de ces situations pour pouvoir les identifier et agir en conséquence, par exemple en contactant la CNESST ou en cherchant un soutien juridique.

Le droit de porter plainte

Si, à la lumière de vos lectures et de vos observations, vous réalisez que vous êtes victime de harcèlement, vous avez le droit de porter plainte. Sachez qu'il existe plusieurs types de plaintes selon la gravité de l'acte, entre autres. Voici donc en résumé des types de plaintes les plus courantes.

- **Non paiement de salaire :** lorsqu'un employeur ne paie pas les salaires dus aux employées.
- **Conditions de travail non conformes :** insalubrité ou conditions dangereuses.
- **Discrimination :** basée sur des critères non discriminatoires comme le sexe, la race ou la religion.
- **Harcèlement :** psychologique ou sexuel.
- **Congés et temps de travail :** questions liées aux congés, aux heures supplémentaires ou autres aspects des horaires de travail.

Déposer une plainte

Le dépôt d'une plainte s'effectue en quelques étapes bien définies.

1. Dans un premier temps, vous devrez identifier le problème. Ce faisant, déterminez la nature exacte de la plainte (non paiement, conditions de travail, harcèlement, etc.).
2. Ensuite, discutez avec l'employeur. Avant de déposer une plainte formelle, essayez de résoudre le problème directement avec ce dernier ou par le biais du département des ressources humaines de votre entreprise.
3. Collectez des preuves qui appuieront votre demande. Rassemblez ainsi tous les documents pertinents qu'ils soient sous forme de courriels, de documents, de témoins, etc.
4. Déposer une plainte officielle auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la

sécurité du travail (CNESST).

La CNESST est le principal organisme chargé de traiter les plaintes liées aux conditions de travail, mais des recours juridiques sont également disponibles, au besoin. Pour des conseils spécifiques, il est recommandé de consulter un professionnel du droit ou un représentant syndical.

Pour davantage de renseignements sur le sujet, consultez le site Web de la CNESST ou celui du gouvernement du Canada.

Le travail non déclaré (dit « au noir »)

Travailler « au noir », c'est travailler sans déclarer ses revenus à l'État. Cela peut entraîner des conséquences graves au Québec autant pour la travailleuse que pour l'employeur.

Les risques et conséquences

Ces actions entraînent bien évidemment des conséquences légales pour la travailleuse, notamment

- des sanctions fiscales
- la perte de droits
- l'absence de protection sociale
- l'absence de recours

L'employeur est également passible de plusieurs conséquences d'un point de vue légal, soit

- des amendes et des poursuites
- l'obligation de payer rétroactivement les cotisations
- l'interdiction de soumissionner pour des contrats publics

Le travail non déclaré entraîne également des conséquences économiques et sociales comme



- la **non protection en cas de litige**. En ce sens, si un employeur refuse de la payer ou s'il y a un litige quelconque, la travailleuse n'aura pas de contrat officiel pour faire valoir ses droits devant les tribunaux.
- des **problèmes de crédit**. Les institutions financières consultent les notes de crédit personnelles pour octroyer des prêts personnels, hypothécaires ou autres. Si vous ne pouvez obtenir de carte de crédit (la preuve d'employabilité est exigée pour l'obtention d'une carte), vous ne pourrez donc pas monter un bon crédit auprès des institutions prêteuses.
- l'**exploitation de la personne** est davantage présente dans ce cas, car n'étant pas protégées par la législation du travail, les travailleuses « au noir » sont plus vulnérables à l'exploitation et aux abus de la part des employeurs.
- Ce type d'activité génère des **impacts personnels et sociaux**, par exemple de l'instabilité financière, du stress et de l'insécurité, de l'isolement social et des difficultés pour l'avenir.

Risque de dénonciation et conséquences selon vos statuts

Sachez que n'importe qui peut dénoncer une travailleuse qui ne déclare pas ses activités aux instances gouvernementales. Le dénonciateur pourrait être n'importe qui croisant votre chemin, par exemple un voisin, la caissière à l'épicerie, un ami, le chauffeur d'autobus, etc.

Cette dénonciation aura alors un grand impact sur votre statut d'immigrante.

Si vous n'êtes pas encore citoyenne canadienne et qu'il a une demande d'enquête des agents de service frontalier canadien (ASFC), vous pourriez avoir à faire à la section de détention de l'immigration et avoir un

dossier judiciaire.

Si la sentence est plus de 6 mois, le risque d'expulsion est presque certains. Dans le cas contraire, si elle est de moins de 6 mois, vous avez le droit de faire une demande à la section d'appel d'immigration (SAI).

Accommodements raisonnables

Les droits des employées en matière d'accommodements raisonnables au Québec sont protégés par plusieurs lois et règlements, notamment la Charte des droits et libertés de la personne et la Loi sur les normes du travail.

Les employées ont ainsi le droit de demander (de façon confidentielle) des accommodements raisonnables pour des besoins médicaux, des pratiques religieuses ou des handicaps, par exemple.



Exemples d'accommodements possibles

- **Aménagement du poste de travail** : ajustements physiques, incluant des équipements ergonomiques ou des modifications des tâches tenant compte des limitations.
- **Horaires de travail flexibles** pour permettre aux employées de participer à des activités religieuses ou de répondre à des besoins familiaux ou médicaux.
- **Modifications des politiques internes de l'entreprise** pour permettre

la prise de congés basée sur des raisons spécifiques, notamment des traitements médicaux ou des obligations religieuses.

Refus d'accommodement par l'employeur

Les employeurs ne sont pas tenus de faire des ajustements qui causeraient une contrainte excessive ou des difficultés majeures au sein de leur entreprise. L'accommodement ne doit pas compromettre la sécurité ou le bon fonctionnement de celle-ci.

Que faire si une employée estime que ses droits à un accommodement raisonnable ne sont pas respectés?

L'employée peut porter plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Le syndicat peut également offrir du soutien aux employées.

L'ENTREPRENEURIAT AU FÉMININ

Il est possible que le marché du travail ne soit pas pour vous. Il se peut également que vous ayez vraiment envie de réaliser un vieux rêve, de relever de nouveaux défis. Sachez qu'il existe une foule de ressources pour les femmes immigrantes, certes, mais également pour les entrepreneures du Québec.

Il va de soi que la Loi sur les normes du travail exclut les travailleuses autonomes. Mais vous y trouverez certainement de nombreux autres avantages.

Évol, une ressource à adopter

Évol est un organisme paragouvernemental qui a pour mission de contribuer directement à la cause des



femmes entrepreneures dans les 17 régions du Québec.

Son objectif est d'aider à la création ou à l'acquisition d'entreprises par des clientèles sous-représentées en entrepreneuriat, incluant les femmes.

De plus, Évol offre du financement aux entrepreneures, ainsi qu'un accompagnement adapté, ce qui contribue réellement à une croissance durable et prospère.

evol financer
le changement

Plan d'action québécois en entrepreneuriat

Au demeurant, le gouvernement du Québec a aussi compris l'importance du rôle des femmes en entrepreneuriat, c'est pourquoi il a bonifié son outil qui vise, parallèlement, l'atteinte de ces objectifs :

- Augmenter le nombre d'entreprises à propriété féminine au Québec
- Mettre en œuvre des projets et des services d'accompagnement contribuant au succès des entrepreneures
- Offrir aux femmes entrepreneures un accès à divers outils de formation et de renforcement des habiletés entrepreneuriales
- Réaliser des activités de promotion et de réseautage à l'intention des femmes chefs d'entreprise
- Faire rayonner les réalisations d'entrepreneures inspirantes en provenance des 17 régions du Québec.

Le gouvernement canadien participe également à l'effervescence de l'entrepreneuriat féminin. En effet, il favorise grandement l'autonomisation économique des femmes au moyen de la toute première Stratégie

pour les femmes en entrepreneuriat (SFE). Cette stratégie offre notamment du financement, des réseaux et une expertise de pointe aux femmes concernées.





CONCLUSION

En terminant, voici quelques conseils pratiques qui vous permettront de vous intégrer plus rapidement à votre nouveau milieu :

- Suivez un programme de francisation le plus rapidement possible. Vous aurez ainsi davantage d'opportunités qui se présenteront à vous.
- Ne craignez pas de vous exprimer, de partager vos craintes ou de demander de l'aide.
- Ne demeurez surtout pas isolée.
- Familiarisez-vous avec les nombreuses ressources qui sont à votre disposition.
- Pour obtenir un emploi, rien ne vaut une approche directe. N'hésitez pas à communiquer avec un employeur en cas de besoin.
- Parallèlement, conservez la CNESST sur votre radar.

Comme mentionné d'emblée, ce document constitue

*Bienvenue dans les Laurentides,
bienvenue chez vous!*

une base informative. Les données qui y sont présentées sont donc appelées à changer régulièrement, il est donc important d'en vérifier la validité avant toute chose. Également, sachez qu'il existe une foule de ressources qui sont à votre disposition pour vous permettre de vous intégrer plus facilement et de connaître plus à fond votre terre d'adoption.

RESSOURCES ET BIBLIOGRAPHIE

- Découvrez le Canada
- L'histoire du Canada
- Provinces et territoires
- Provinces et territoires
- Le Québec
- Portrait du Québec
- Régions administratives du Québec
- Les Laurentides
- La région des Laurentides
- Tourisme Laurentides
- Commission Canadienne des droits de la personne
- À propos des droits de la personne
- La Loi canadienne sur les droits de la personne
- Charte des droits et libertés de la personne du Québec
- Tribunal des droits de la personne
- Historique de la condition féminine au Québec
- Évolution du droit des femmes au Québec
- Journée nationale des droits des femmes
- Politique en matière d'égalité entre les sexes
- Égalité entre les sexes
- Normes du travail
- Normes et conditions de travail
- Semaine de travail
- Régime de retraite
- Code du travail
- Équité salariale
- Assurance emploi
- Assurance parentale
- Santé et sécurité au travail
- Harcèlement psychologique au travail
- Harcèlement au travail
- En cas de harcèlement au travail
- Conseils juridiques
- Accommodements raisonnables
- Evol
- Plan d'action québécois en entrepreneuriat

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI AU QUÉBEC

Guide pour faciliter
votre intégration



Centre d'intégration en emploi des Laurentides

340 Rue Labelle, Saint-Jérôme (QC) J7Z 5L3

(450) 431-0028 | 1 800 363-2499

<https://www.cielaurentides.com/>

Mise à jour : octobre 2024

*Ce document a été réalisé par **Italique communications inc.**, en collaboration avec le CIE Laurentides.*