

Les normes du travail au Québec

Fascicule de référence — Loi sur les normes du travail (LNT)

Préparé à partir de la Loi sur les normes du travail (LégisQuébec, chapitre N-1.1) et des publications de la CNESST. Données à jour en date d'août 2026 (salaire minimum en vigueur depuis le 1er mai 2026).

La Loi sur les normes du travail (LNT, RLRQ c. N-1.1) établit les conditions minimales de travail applicables à la grande majorité des salariés du Québec, qu'ils soient syndiqués ou non, à temps plein ou à temps partiel. Un employeur peut offrir de meilleures conditions, jamais de moindres. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est chargée d'en surveiller l'application.

Rémunération

Salaire minimum

- 16,60 \$/heure depuis le 1er mai 2026 (augmentation annuelle habituellement au 1er mai).
- 13,30 \$/heure pour les salariés au pourboire depuis le 1er mai 2026.
- Un taux différent peut s'appliquer à certaines catégories (ex. salariés rémunérés à commission).

Bulletin de paye et registre

- L'employeur doit remettre un bulletin de paye détaillé à chaque versement (heures travaillées, taux, retenues, etc.).
- Il doit tenir un registre du temps travaillé et des sommes versées pour chaque personne salariée.
- Toutes les heures travaillées doivent être payées, y compris pendant une période d'essai ou de formation.

Durée du travail

- La semaine normale de travail est de 40 heures (des seuils particuliers existent pour certains secteurs).
- Les heures supplémentaires sont majorées de 50 % du salaire horaire habituel (temps et demi), ou remplacées par un congé compensatoire équivalent si l'employé y consent.
- Droit à 32 heures de repos consécutives par semaine.
- Droit à une pause repas non rémunérée d'au moins 30 minutes après 5 heures de travail continu.
- Droit de refuser de travailler plus de 2 heures au-delà de l'horaire habituel, sous réserve de certaines exceptions (urgence, danger, etc.).

Congés et absences

Vacances annuelles

- 2 semaines de vacances (4 % du salaire brut) après 1 an de service continu chez le même employeur.
- 3 semaines (6 % du salaire brut) après 3 ans de service continu.

- Les vacances doivent être prises dans les 12 mois suivant la fin de l'année de référence ; elles ne peuvent être remplacées par une indemnité, sauf exception prévue par la loi.

Jours fériés, chômés et payés

- 8 jours fériés sont reconnus par la LNT (1er janvier, Vendredi saint ou lundi de Pâques, journée nationale des patriotes, Fête nationale du Québec, fête du Canada, fête du Travail, jour de l'Action de grâce et Noël).
- Si le salarié travaille un jour férié, il a droit à une indemnité en plus de son salaire, ou à un congé compensatoire pris dans les 3 semaines, au choix de l'employeur.

Absences pour maladie, proches ou obligations familiales

- Jusqu'à 10 journées par année pour maladie, don d'organes ou de tissus, accident, violence conjugale/familiale ou à caractère sexuel, ou obligations familiales — dont les 2 premières journées sont payées si le salarié cumule 3 mois de service continu.
- Congé pour proche aidant : jusqu'à 16 semaines sur une période de 12 mois dans certaines situations, et jusqu'à 27 ou 104 semaines selon la gravité de la situation (maladie grave, accident grave, disparition ou décès d'un enfant mineur).
- Depuis les modifications récentes, l'employeur ne peut exiger de document médical pour les 3 premières absences de 3 jours consécutifs ou moins par période de 12 mois.

Congés liés à la parentalité

- Congé de maternité : jusqu'à 18 semaines continues.
- Congé de paternité : jusqu'à 5 semaines continues.
- Congé parental : jusqu'à 65 semaines continues, à partager entre les parents.
- Ces congés sont sans salaire, mais donnent généralement accès à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Harcèlement psychologique et sexuel

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, incluant toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel (art. 81.18 à 81.20 LNT). L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement — de la part de quiconque, y compris de tiers comme la clientèle ou les fournisseurs — et le faire cesser dès qu'il en est informé. Il doit notamment se doter d'une politique de prévention et de traitement des plaintes, la rendre disponible au personnel et y intégrer les méthodes d'identification et d'élimination des risques. Voir le fascicule « Harcèlement psychologique et sexuel en milieu de travail » et le modèle de politique inclus dans ce catalogue.

Fin d'emploi

- Avis écrit obligatoire en cas de licenciement collectif ou de fin d'emploi d'une personne salariée comptant 3 mois de service continu ou plus (délai variant de 1 à 8 semaines selon l'ancienneté).
- Un salarié justifiant 2 ans de service continu ne peut être congédié sans cause juste et suffisante ; il peut porter plainte à la CNESST dans les 45 jours suivant le congédiement.
- Certaines pratiques de l'employeur sont interdites (représailles liées à l'exercice d'un droit, à une plainte, à une grossesse, etc.).

Recours

Un salarié qui croit que ses droits n'ont pas été respectés peut déposer une plainte à la CNESST. Les délais de prescription varient selon la nature de la plainte : généralement 1 an pour une réclamation pécuniaire, 45 jours pour un congédiement sans cause juste et suffisante, 90 jours pour une pratique interdite ou un congédiement assimilé à du harcèlement psychologique. Il est recommandé de vérifier le délai applicable dès qu'une situation survient.

Ce fascicule résume les principales normes en vigueur au Québec à des fins de référence RH ; il ne remplace pas le texte de loi. Pour le texte intégral et à jour : legisquebec.gouv.qc.ca (chapitre N-1.1). Pour les outils, formulaires et mises à jour : cnesst.gouv.qc.ca/normes.