

Le travail régi par des lois et des réglementations

1. Les normes du travail

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/>

Le marché de travail est régi par la *Loi sur les normes du travail* et établit des balises sur les droits et les responsabilités des travailleurs et des employeurs à l'égard de l'emploi. Si le milieu de travail dans lequel vous évoluez est régi par une convention collective ou un contrat de travail, rien ne peut aller à l'encontre (en deçà) de cette loi mais elle peut prévoir de meilleures conditions. Certains emplois ne sont pas régis par cette loi. Pour les connaître, visiter le site : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html>

2. Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST)

<http://www.csst.qc.ca/index.htm>

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié l'administration du régime de santé et de sécurité du travail. La commission intervient à la fois en prévention et inspection, en indemnisation, en réadaptation et en financement. À cette fin, elle voit notamment à l'application de ces deux lois :

- La Loi sur la **santé et la sécurité du travail** (LSST), qui a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs;
- La Loi sur les **accidents du travail et les maladies professionnelles** (LATMP), qui a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qui en découlent pour les travailleurs ainsi que la perception, auprès des employeurs, des sommes nécessaires pour financer le régime

3. Loi de l'impôt des particuliers

Régime fédéral

<http://www.cra-arc.gc.ca/menu-fra.html>

La *Loi de l'impôt sur le revenu* du **Canada** est la principale loi du système fiscal canadien. Elle prévoit la levée d'un impôt sur le revenu des particuliers et des sociétés. La dernière réforme fiscale majeure date de 1971. Les principales sections de la loi décrivent les trois étapes à suivre pour le calcul des impôts, soit le calcul du revenu, le calcul du revenu imposable et le calcul de l'impôt et des crédits. La loi est la première référence en matière de fiscalité fédérale au Canada. Elle doit être lue notamment avec les *Règles concernant l'application de l'impôt sur le revenu*, (L.R.C. 1985, c. 2, 5e suppl.), le *Règlement de l'impôt sur le revenu* (C.R.C. c. 945), ainsi que les conventions fiscales internationales du Canada. La jurisprudence est également importante pour l'interprétation de la loi. L'administration de la loi et la perception de l'impôt sur le revenu est assurée par l'Agence du revenu du Canada, une agence du ministère du Revenu national du Canada.

Régime provincial

<http://www.revenuquebec.ca/fr/a-propos/organisation/>

Le régime fiscal **québécois** repose sur le principe de l'autocotisation. Il s'agit pour les contribuables et les mandataires d'établir, de déclarer et de transmettre à Revenu Québec leurs contributions et les montants perçus à l'intérieur des délais prescrits.

De son côté, Revenu Québec, en tant que responsable de l'administration de la fiscalité, doit s'assurer que chacun paie l'ensemble des montants dont il est redevable.

Revenu Québec a la charge, entre autres, d'assurer la perception des impôts et des taxes afin que chacun paie sa juste part du financement des services publics.

Elle permet aussi à certains citoyens de pouvoir compter sur les interventions de Revenu Québec pour avoir accès rapidement aux montants auxquels ils ont droit.

Droits et obligations du contribuable

Vous devez fournir tous les renseignements nécessaires concernant vos revenus, déductions et crédits afin de calculer et de verser votre part d'impôt. Ainsi, vous contribuez à l'équité fiscale et participez, selon votre situation, au financement des services offerts à la collectivité, notamment dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. En fournissant des renseignements inexacts ou incomplets, vous vous exposez à des pénalités et vous êtes passible de poursuites pénales.

Retenues à la source

Vos cotisations seront prélevées par votre employeur, à même votre revenu. Des montants seront déduits pour :

- l'impôt fédéral
- l'impôt provincial
- les cotisations d'assurance-emploi
- les cotisations au régime québécois d'assurance parentale (RQAP)
- les cotisations à la régie des rentes du Québec (RRQ)

Déclaration de revenus

Vous devez fournir une déclaration de revenus annuelle dès que vous recevez un revenu au Canada ou au Québec. Vous devrez compléter une déclaration fédérale et une déclaration provinciale par année, au plus tard le 30 avril de l'année suivante (exemple : le 30 avril 2010 pour l'année fiscale 2009). Si vous omettez de vous conformer à cette loi, des pénalités et des sanctions pourront être portées contre vous.

4. Professions et métiers réglementés

<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/professions-metiers/index.html>

Au Québec et au Canada, certains métiers ou professions sont réglementés, ce qui implique de vous conformer aux réglementations en vigueur pour pouvoir exercer dans ces domaines. Il existe des professions régies par des ordres professionnels (exercices ou titres exclusifs), des professions régies par l'autorité des marchés financiers, des métiers réglementés dans l'enseignement et la construction. De plus, certaines qualifications

professionnelles sont réglementées. Pour vous assurer de respecter les lois et les réglementations en cours, veuillez vous référer au site Internet de cette section.

5. Programmes d'accès à l'égalité et loi sur l'équité en emploi

<http://www.cdpcj.qc.ca/info/programmes-acces-egalite/Pages/default.aspx>

La *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec affirme le droit à l'égalité pour tous, notamment dans les domaines du travail et de l'éducation. La mise en œuvre de ce droit au moyen d'enquêtes, de médiation et de poursuites judiciaires donne des résultats significatifs, mais qui demeurent insuffisant pour corriger, à la source, les inégalités dont sont victimes certains groupes de personnes comme les femmes, les minorités visibles et les Autochtones.

En vertu de la charte des droits et libertés de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés, il est interdit aux entreprises de procéder à toute forme de discrimination fondée notamment sur le sexe, la religion ou la langue.

Aussi, la Loi sur l'équité en matière d'emploi leur interdit de refuser des avantages ou de donner des chances en cette matière pour des motifs autres que la compétence de la personne.

La Charte canadienne des droits et libertés ainsi que la Loi sur l'équité en matière d'emploi relèvent du gouvernement fédéral.

6. Discrimination et harcèlement discriminatoires

<http://www.cdpcj.qc.ca/info/droits-de-la-personne/Discrimination/Pages/default.aspx>

La discrimination et le harcèlement discriminatoires sont interdits au Québec. Cette réglementation est gérée par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.

Toute personne au Québec a droit d'être traitée en pleine égalité et, par conséquent, à la protection contre la discrimination interdite dans l'exercice de l'ensemble des droits et libertés reconnues par la Charte.

Il y a discrimination interdite lorsqu'un individu ou une organisation se fonde sur une « caractéristique personnelle » de quelqu'un pour lui refuser, par exemple, un emploi, un logement, l'accès à un lieu public ou l'exercice d'un autre droit reconnu par la Charte.

Pour être interdite, la discrimination ne doit pas obligatoirement être directe. Elle peut aussi découler d'une règle apparemment neutre, applicable à tous, mais qui a des effets préjudiciables sur une personne à cause d'une « caractéristique personnelle » définie comme un motif de discrimination.

7. **Harcèlement psychologique**

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcèlement-psychologique/>

Le harcèlement psychologique au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés :

- qui sont hostiles ou non désirés
- qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié
- qui rendent le milieu de travail néfaste.

8. **Harcèlement sexuel**

http://www.hrsdc.gc.ca/fra/travail/normes_travail/publications/harcèlement.shtml

Le code canadien du travail stipule que chacun a droit à la protection contre le harcèlement sexuel au travail.

Selon le Code canadien du travail, le harcèlement sexuel se définit comme tout :

- comportement
- propos
- geste
- contact de nature sexuelle

soit qui est de nature à offenser ou humilier un employé, soit qui peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

L'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour faire en sorte qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel.