



Licenciement sans cause juste et justifiée

Vos droits en cas d'avertissement ou fin d'emploi

↳ Pour les employé-e-s du secteur ÉSAC

Comprendre les mots

Mise à pied	Arrêt temporaire du travail (ex. : manque de budget). Lien d'emploi maintenu.
Licenciement	Fin définitive du travail pour raisons économiques ou organisationnelles.
Congédiement administratif	Fin du travail car vous ne remplissez pas les exigences du poste (rendement).
Congédiement disciplinaire	Fin du travail pour faute grave (insubordination, harcèlement, vol).

Cadre légal : Loi sur les normes du travail (LNT), articles 82-124

Vos droits de base : Droit au préavis (sauf faute grave)

Ancienneté	Préavis minimum
3 mois à 1 an	1 semaine
1 à 5 ans	2 semaines
5 à 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

Licenciement sans cause juste et justifiée



DES OUTILS ET DES ATELIERS
POUR **EMPLOYEURS**
—ET **EMPLOYÉ·ES**

Pratiques interdites par l'employeur·euse

L'employeur·euse ne peut pas vous sanctionner ou vous congédier pour :

- Exercer vos droits (congé parental, maladie, sécurité)
- Avoir porté plainte à la CNESST
- Dénoncer toutes formes de harcèlement ou de discrimination
- Des motifs discriminatoires (âge, sexe, origine, handicap)

Congédiement injustifié

Si vous avez 2 ans
et plus d'ancienneté
et que vous avez été
licencié·e sans motif
valable

Recours : Plainte CNESST dans les 45 jours

Mes 5 premiers gestes

En cas d'avertissement ou suspension

1. Demandez les **motifs par écrit** (date, faits, conséquences)
2. Gardez tous les **documents** (copie signée, photos, courriels)
3. Répondez **par écrit** si vous n'êtes pas d'accord (conservez une copie)
4. Contactez **votre syndicat**
5. Notez les **dates** des rencontres et les **noms** des témoins présents

En cas de fin d'emploi annoncée

1. Demandez les **motifs écrits** immédiatement
2. Vérifiez **votre préavis** selon tableau ci-dessus
3. **Ne signez rien** sans comprendre (quittance, entente de fin d'emploi)
4. Gardez **vos documents** : bulletins de paie, contrat, courriels, évaluations
5. Contactez la **CNESST** dans les 45 jours si vous avez des doutes



Ce qu'il vaut mieux éviter

- Signer trop vite une quittance ou entente de fin d'emploi (faites vérifier par syndicat ou avocat)
- Quitter le travail sans copies de vos documents (contrat, bulletins, avis)
- Insulter ou menacer vos gestionnaires ou collègues (peut être vu comme une faute grave)
- Détruire des documents ou preuves (importants pour votre défense)
- Attendre plus de 45 jours pour porter plainte à la CNESST (délai fatal)

Licenciement

sans cause juste et justifiée



DES OUTILS ET DES ATELIERS
POUR **EMPLOYEURS**
—ET **EMPLOYÉ·ES**

Contacts utiles

Urgent - CNESST

- Téléphone : 1 844 838-0808
- Site web : www.cnesst.gouv.qc.ca
- Plaintes en ligne : [formulaire CNESST](#) (délai : 45 jours maximum)

Syndicats :

- CSQ (Centrale des syndicats du Québec)
- CSN (Confédération des syndicats nationaux)
- FIPEQ (Fédération interprofessionnelle du secteur public et parapublic du Québec)

Ressources d'aide gratuites

- [Au bas de l'échelle](#) | 1 866 646-2322 : Questions sur le droit du travail, employés
- [OnRègle](#) : Conseils juridiques gratuits
- [Éducaloi](#) : Ressources et guides droits du travail

ACRONYMES

- LNT : Loi sur les normes du travail (Québec)
- CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- ESAC : Économie sociale et action communautaire
- CSMO-ÉSAC : Comité sectoriel de main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire
- CSQ : Centrale des syndicats du Québec
- CSN : Confédération des syndicats nationaux
- FIPEQ : Fédération interprofessionnelle du secteur public et parapublic du Québec

Page rédigée dans le cadre d'un projet réalisé grâce au soutien financier du Programme visant la lutte contre le harcèlement psychologique ou sexuel dans les milieux de travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).