

Employé non syndiqué ou municipal au Québec : quel délai pour porter plainte?

Délais de plainte en droit du travail : le guide complet au Québec, ou presque... Partie 2 de 5

Auteur : Martin Pelletier, avocat en droit du travail

Publié le 17 octobre 2026

Vous n'êtes pas syndiqué et vous travaillez pour une entreprise québécoise ou une municipalité? Cet article regroupe vos délais pour agir : congédiement, harcèlement psychologique, représailles, salaire impayé, recours des employés municipaux, discrimination et poursuite civile.

Avant de compter vos jours, lisez notre article principal : [Congédiement, harcèlement, salaire impayé, accident du travail : quel délai pour quel recours ?](#)

Cet article fait partie d'une série de 5 articles :

1. L'essentiel : comprendre et calculer vos délais
2. **Employé non syndiqué ou municipal au Québec** (vous êtes ici)
3. [Employé syndiqué](#)
4. [Accident du travail et santé et sécurité du travail](#)
5. [Compétence fédérale, assurance-emploi et faillite](#)

Vous êtes un employé non syndiqué de compétence provinciale (Québec)

La plupart de ces recours relèvent de la *Loi sur les normes du travail* et se déposent à la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail). Quelques-uns relèvent d'autres lois (décrets, langue française, équité salariale, élections) ; le tableau indique chaque fois à qui vous adresser.

Tableau : Normes du travail (Québec)

Votre situation	Délai	À qui vous adresser
Congédiement sans cause juste et suffisante (2 ans de service continu ou plus)	45 jours calendrier	CNESST, à compter de la date effective du congédiement
Congédiement déguisé : l'employeur modifie de façon importante vos conditions de travail sans votre accord (responsabilités, rémunération, horaire, lieu de travail, etc.) et vous pousse ainsi vers la sortie	45 jours calendrier	CNESST, à compter du dernier fait important

Votre situation	Délai	À qui vous adresser
Congédiement, suspension, déplacement, mesures discriminatoires ou représailles pour un motif interdit : par exemple après un congé de maladie, parce que vous avez réclamé votre salaire, porté plainte ou êtes enceinte (voir la liste détaillée sous le tableau)	45 jours calendrier	CNESST, à compter de la mesure
Abolition de poste, congédiement ou mise à pied pendant ou au retour d'un congé de maternité, de paternité ou parental	45 jours calendrier	CNESST, à compter de la date effective du congédiement ou de la mesure
Mise à la retraite forcée, congédiement ou suspension parce que vous avez atteint l'âge de la retraite ou un certain nombre d'années de service	90 jours calendrier	CNESST, à compter de la mesure
Harcèlement psychologique ou sexuel	2 ans	CNESST, à compter du dernier geste de harcèlement
Argent dû : salaire, heures supplémentaires, boni, vacances, jours fériés, ou indemnité parce que l'employeur ne vous a pas donné d'avis de cessation d'emploi ou vous a donné un avis trop court (1 à 8 semaines selon vos années de service ; voir notre article « Quelle est la distinction à faire entre préavis et délai-congé? »)	1 an	CNESST, à compter de chaque date où la somme était due
Disparité de traitement : régime de retraite ou avantages sociaux moins bons en raison de votre date d'embauche (ex. abolition du fonds de pension pour les nouveaux employés). Interdit pour les distinctions créées depuis le 12 juin 2018	12 mois	CNESST, à compter du moment où vous apprenez la distinction
Équité salariale : vous êtes en désaccord avec l'exercice ou l'évaluation du maintien affiché par votre employeur	60 jours calendrier	CNESST, dans les 60 jours suivant la fin du délai accordé à l'employeur pour faire le nouvel affichage. Avant, vous pouvez demander des renseignements ou faire des observations dans les 60 jours du premier affichage. Si l'exercice ou l'évaluation n'a jamais été fait, une plainte peut être déposée sans ce délai
Langue française : congédiement, sanction, représailles ou refus d'embauche parce que vous ne parlez que le français, ne connaissez pas suffisamment une autre langue ou avez exigé le respect de vos droits linguistiques	45 jours calendrier	CNESST, à compter de la mesure (aussi ouvert aux candidats à un emploi). Une plainte faite par erreur à l'Office québécois de la langue française est transmise à la CNESST
Langue française : harcèlement ou discrimination parce que vous ne maîtrisez pas une autre langue que le français ou avez revendiqué vos droits linguistiques	2 ans	CNESST, à compter du dernier geste

Votre situation	Délai	À qui vous adresser
Représailles parce que vous avez exercé un droit prévu à la <i>Loi sur l'équité salariale</i>	30 jours calendrier	CNESST, à compter de la mesure de représailles. Si la CNESST ne saisit pas le TAT, vous avez 90 jours de sa décision pour le faire vous-même
Employé non syndiqué visé par un décret de convention collective (agents de sécurité, entretien d'édifices publics, services automobiles, etc.) : congédiement, suspension ou déplacement parce que vous avez fourni des renseignements au comité paritaire, porté plainte, fait une dénonciation ou témoigné	45 jours calendrier	Plainte au Tribunal administratif du travail ou au comité paritaire (et non à la CNESST), à compter de la mesure. Si vous êtes syndiqué : grief selon votre convention collective (salaire du décret impayé : plainte au comité paritaire et grief). Voir la liste des décrets plus bas
Élection provinciale : votre employeur ne vous a pas laissé 4 heures consécutives pour aller voter, a coupé votre salaire ou vous a sanctionné pour être allé voter	45 jours calendrier	CNESST, à compter de la mesure
Fête nationale (24 juin) : vous avez dû travailler ce jour-là sans recevoir, en plus de votre salaire, l'indemnité de la fête nationale ou un congé compensatoire (pris la veille ou le lendemain), ou l'indemnité ne vous a pas été versée	1 an	CNESST, à compter de la date où l'indemnité était due (la <i>Loi sur la fête nationale</i> renvoie aux recours des normes du travail)
Autre manquement aux normes du travail sans argent en jeu : absence de bulletin de paie (talon de paie) ou bulletin incomplet, horaire, certificat de travail, etc. Si une somme est en jeu (par exemple l'indemnité qui remplace un avis de cessation d'emploi non donné ou une pause payée), c'est la ligne « Argent dû » qui s'applique, avec son délai d'un an	Aucun délai fixe dans la loi : agissez rapidement	Plainte à la CNESST. La CNESST peut aussi poursuivre l'employeur au pénal dans l'année où elle apprend l'infraction, et au plus tard 5 ans après celle-ci. Si vous êtes syndiqué ou visé par un décret, vous devez d'abord épuiser les recours de votre convention ou du décret
La CNESST refuse de donner suite à votre plainte ou la rejette	30 jours calendrier	Demande de révision de la décision à la CNESST, à compter de la réception de la décision
Harcèlement psychologique ou disparité de traitement : la CNESST refuse de donner suite à votre plainte	30 jours calendrier	Demande écrite à la CNESST de déférer votre plainte au TAT, à compter de la décision ou de la décision en révision

Les motifs de représailles interdits

Votre employeur ne peut pas vous congédier, vous suspendre, vous déplacer ou vous punir parce que :

- vous vous êtes absenté pour cause de maladie, d'accident, de don d'organes ou de violence conjugale ou à caractère sexuel, dans la limite de 26 semaines sur 12 mois, ou jusqu'à 104 semaines si vous avez subi un préjudice corporel grave à la suite d'un acte criminel. En pratique, c'est le motif de représailles le plus fréquent. Attention : si votre absence est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le délai est plutôt de 30 jours ([voir notre article « Accident du travail et santé et sécurité du travail »](#)). Il en va de même si la mesure fait suite à l'exercice d'un droit en santé et sécurité, comme le droit de refus ou le retrait préventif

- vous avez pris un congé prévu par la loi : obligations familiales, décès, mariage, naissance, congé de maternité, de paternité ou parental, proche aidant, etc.
- vous avez réclamé un droit prévu par la loi : salaire, heures supplémentaires, vacances, jours fériés, pauses, avis de cessation d'emploi, etc.
- vous avez porté plainte à la CNESST, lui avez fourni des renseignements ou avez témoigné dans une poursuite, ou la CNESST a fait une enquête chez votre employeur
- vous avez signalé du harcèlement psychologique envers une autre personne ou collaboré au traitement d'une plainte de harcèlement
- vous êtes enceinte
- vous avez refusé de faire des heures supplémentaires pour vous occuper de votre enfant ou d'un proche malade, après avoir pris les moyens raisonnables pour faire autrement
- votre salaire fait l'objet d'une saisie ou vous êtes débiteur d'une pension alimentaire
- vous avez été appelé comme juré ou cité comme témoin devant un tribunal
- vous avez dénoncé un acte répréhensible ou un manquement (corruption, secteur financier, ordre professionnel, maltraitance envers les aînés, etc.)
- votre employeur cherche à éviter l'application de la loi

Dans tous ces cas, le délai est de 45 jours calendrier à compter de la mesure. Si vous démontrez que vous avez exercé un de ces droits et que la mesure a été prise à cette occasion, c'est à l'employeur de prouver qu'il avait une autre cause juste et suffisante (applicable par l').

Bon à savoir : pour l'argent dû, le délai d'un an court séparément pour chaque paie. Plus vous attendez, plus vous perdez des semaines de réclamation. Portez plainte bien avant la fin de l'année : c'est l'avis d'enquête que la CNESST envoie à votre employeur, et non votre plainte, qui suspend le délai pour 6 mois. Pour les sommes prévues à votre contrat de travail au-delà du minimum de la loi (par exemple un boni ou un salaire plus élevé que le minimum), une poursuite civile peut viser jusqu'à 3 ans, soit 2 années supplémentaires, en vertu du *Code civil du Québec*. Pour les sommes qui découlent uniquement de la *Loi sur les normes du travail*, la limite reste d'un an, même devant les tribunaux.

Plainte suivie d'un congédiement ou de représailles : si vous êtes congédié, suspendu ou puni parce que vous avez dénoncé du harcèlement psychologique, réclamé votre salaire impayé ou porté plainte, le délai n'est plus de 2 ans pour cette mesure. Vous devez déposer une plainte distincte pour congédiement ou représailles dans les 45 jours calendrier de la mesure, en plus de votre plainte initiale (harcèlement, salaire, etc.).

Congé de maternité, de paternité ou parental : si votre poste est aboli ou si vous êtes congédié pendant votre congé ou à votre retour, ne tardez pas. C'est l'employeur qui devra démontrer que sa décision n'a aucun lien avec votre congé. Le délai de 45 jours calendrier commence à la date effective du congédiement ou de l'abolition de poste, même si vous êtes encore en congé.

Vous travaillez dans un secteur régi par un décret?

Certains secteurs sont encadrés par un décret qui fixe des conditions de travail minimales, appliquées par un comité paritaire. Si vous êtes un employé non syndiqué visé par l'un de ces décrets et que vous êtes congédié, suspendu ou déplacé parce que vous avez fourni des renseignements au comité paritaire, porté plainte, fait une dénonciation ou témoigné, vous pouvez porter plainte au Tribunal administratif du travail ou au comité paritaire dans les 45 jours calendrier de la mesure. Pour un congédiement sans lien avec le comité paritaire, ce sont plutôt les recours habituels des normes du travail qui s'appliquent, par exemple la plainte de 45 jours calendrier pour

congédiement sans cause juste et suffisante (2 ans de service continu). Si vous êtes syndiqué, un congédiement, une suspension ou un déplacement se conteste par grief, selon la procédure prévue à votre convention collective. Si votre employeur ne vous paie pas le salaire prévu au décret, vous pouvez porter plainte au comité paritaire, et déposer aussi un grief. Les décrets actuellement publiés par le gouvernement du Québec sont les suivants :

- Services automobiles : régions de l'Estrie (Arthabaska, Granby, Sherbrooke, Thetford Mines), de Lanaudière-Laurentides, de Drummond et de la Mauricie, de Montréal, de Québec et de Lévis, ainsi que de Chapais, Chibougamau, Lac-Saint-Jean et Saguenay
- Installation d'équipement pétrolier
- Personnel d'entretien d'édifices publics, régions de Montréal et de Québec
- Agents de sécurité
- Enlèvement des déchets solides, région de Montréal
- Camionnage, région de Québec
- Signalisation routière

Vous travaillez dans l'industrie de la construction?

Les travailleurs de la construction sont visés par une loi particulière et par les conventions collectives sectorielles de l'industrie. Plusieurs recours (salaire impayé, congédiement, discrimination ou représailles, etc.) relèvent alors de la Commission de la construction du Québec (CCQ), avec leurs propres délais. Consultez la section « Infractions et recours » du site de la CCQ (www.ccq.org) ou communiquez avec nous rapidement pour connaître le délai qui s'applique à votre situation.

Vous êtes fonctionnaire du gouvernement du Québec?

Depuis le 1er octobre 2026, la Commission de la fonction publique est abolie et vos recours se déposent directement à la division de la fonction publique du Tribunal administratif du travail (TAT), et non à la CNESST (Loi L.Q. 2026, c. 5). Pour contester un congédiement, une rétrogradation, une mesure disciplinaire, un relevé provisoire de vos fonctions ou votre classement, vous avez 30 jours de la réception de la décision. Pour certaines conditions de travail prévues par règlement, le recours doit être exercé devant le TAT dans les 30 jours de l'événement. En harcèlement psychologique ou sexuel, le recours est exercé devant le TAT dans le même délai de 2 ans que les autres salariés. Attention : pendant votre stage probatoire, maintenant d'au moins 18 mois, vous ne pouvez pas contester un congédiement ou une mesure disciplinaire, sauf votre classement. Si vous êtes syndiqué, suivez plutôt la procédure de grief de votre convention collective.

Vous êtes cadre dans le réseau de la santé?

Les conditions de travail des cadres des établissements publics de santé et de services sociaux sont fixées par un règlement adopté par décret du gouvernement. Ce règlement prévoit sa propre procédure de recours, notamment en cas de congédiement, de non-rengagement ou de mesure disciplinaire, avec des délais courts. Votre association de cadres, comme l'AGESS, peut déposer le recours pour vous. Communiquez rapidement avec votre association ou consultez-nous pour connaître le délai applicable.

Vous êtes cadre supérieur?

Le cadre supérieur est exclu de la plupart des recours de la *Loi sur les normes du travail*, dont la plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante. Il peut toutefois déposer une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel à la CNESST, dans le même délai de 2 ans. Il conserve aussi la plainte de 45 jours si la

mesure est liée à un congé pour raisons familiales ou parentales, à une absence à la suite d'un acte criminel, au harcèlement, à une dénonciation ou au fait d'avoir été juré ou témoin, et celle de 90 jours en cas de mise à la retraite forcée ou de mesure liée à son âge. Pour les autres congédiements ou congédiements déguisés, il doit intenter un recours civil en vertu du *Code civil du Québec* (délai de 3 ans, voir plus haut). Il est important de vous informer rapidement : la jurisprudence est très stricte sur ce qui fait de vous un « cadre supérieur ». Un titre de directeur ou de gestionnaire ne suffit pas toujours, et un cadre intermédiaire peut conserver le recours de 45 jours calendrier.

Vous travaillez pour une municipalité ou une société de transport en commun

Toutes les municipalités ne sont pas régies par la même loi. Les villes relèvent de la *Loi sur les cités et villes*. Les plus petites municipalités (municipalités, villages, paroisses, cantons) relèvent plutôt du *Code municipal du Québec*. Ces deux lois prévoient toutefois le même recours, avec le même délai de 30 jours. Attention : la plainte se dépose directement au Tribunal administratif du travail (TAT), et non à la CNESST.

Ce recours protège surtout les cadres et les autres employés municipaux qui ne sont pas des « salariés » au sens du *Code du travail* et qui occupent leur poste depuis au moins 6 mois. Un employé non syndiqué qui n'est pas cadre relève plutôt, en général, de la plainte de 45 jours des normes du travail (le tableau ci-dessus). Il vise aussi les employés de certains organismes municipaux, comme les sociétés de transport en commun, les communautés métropolitaines et le greffier ou greffier adjoint d'une cour municipale. La décision de la municipalité est prise par résolution du conseil, qui doit vous être signifiée : le délai commence à cette date.

Tableau : Employés municipaux

Votre situation	Délai	À qui vous adresser
Destitution (congédiement) d'un cadre ou d'un autre employé municipal qui n'est pas un salarié au sens du <i>Code du travail</i>	30 jours calendrier	TAT, à compter de la décision de l'employeur, soit la signification de la résolution du conseil (ou municipal)
Suspension sans salaire de plus de 20 jours ouvrables (ou toute suspension dans les 12 mois suivant une telle suspension)	30 jours calendrier	TAT, à compter de la décision de l'employeur (signification de la résolution du conseil) (ou municipal)
Réduction de traitement (baisse de salaire)	30 jours calendrier	TAT, à compter de la décision de l'employeur (signification de la résolution du conseil)
Cadre ou employé d'une société de transport en commun qui n'est pas un salarié au sens du <i>Code du travail</i> (6 mois dans le poste) : destitution, suspension sans salaire ou réduction de traitement	30 jours calendrier	TAT, à compter de la signification de la résolution du conseil d'administration
Employé municipal syndiqué	Selon votre convention collective	Grief par votre syndicat (voir le voir notre article « Employé syndiqué »)

Bon à savoir : le délai de 30 jours est plus court que celui de 45 jours prévu pour les autres employés, et la plainte va directement au TAT : une plainte déposée par erreur à la CNESST ne protège pas forcément votre délai. Les autres recours des normes du travail, comme le harcèlement psychologique ou le salaire impayé (le tableau ci-dessus), s'appliquent également aux employés municipaux.

Discrimination au Québec

Si vous êtes victime de discrimination (âge, sexe, grossesse, handicap, origine, orientation sexuelle, etc.), vous pouvez porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Déposez votre plainte dans les 2 ans du dernier événement : au-delà, la Commission peut refuser d'agir. Votre plainte suspend le délai de 3 ans d'une éventuelle poursuite civile pendant son traitement. Si la Commission, après enquête, exerce sa discrétion de ne pas saisir elle-même le Tribunal des droits de la personne, vous avez 90 jours de la réception de son avis pour le saisir vous-même, à vos frais. Si elle refuse ou cesse d'agir, par exemple faute de preuve suffisante, le Tribunal des droits de la personne ne vous est pas ouvert : le délai de la poursuite civile reprend son cours dès que vous recevez cet avis, et il faut alors vous adresser aux tribunaux ordinaires.

Poursuite civile devant les tribunaux

- **Absence de délai de congé ou délai de congé insuffisant, ou fin d'emploi abusive** : 3 ans à compter de la fin d'emploi. Ce « délai de congé raisonnable » tient compte notamment de la nature de votre emploi, des circonstances particulières et de la durée de vos services, et, selon la jurisprudence, de votre âge ; il est souvent beaucoup plus long que l'avis minimal de 1 à 8 semaines de la *Loi sur les normes du travail*. Les deux recours sont distincts : l'avis minimal se réclame à la CNESST dans l'année, le délai de congé raisonnable devant les tribunaux dans les 3 ans. Pour bien distinguer les deux, lisez notre article « [Quelle est la distinction à faire entre préavis et délai-congé?](#) ».
- **Cadre supérieur congédié ou victime d'un congédiement déguisé** : recours civil en vertu du *Code civil du Québec*, 3 ans à compter de la fin d'emploi, puisque le cadre supérieur est exclu de la plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante. Attention aux exceptions décrites dans plus haut (congés familiaux, harcèlement, âge), qui ont des délais de 45 ou 90 jours.
- **Atteinte à votre réputation (propos diffamatoires)** : 1 an à compter du moment où vous en avez connaissance.
- **Violation d'une clause de non-concurrence ou autre obligation du contrat** : 3 ans.

Attention : une poursuite civile ne remplace pas toujours une plainte à la CNESST. Le recours de 45 jours calendrier peut vous permettre d'être réintégré ou d'obtenir une indemnité plus avantageuse.

Nos conseils pour ne pas perdre vos droits

- Les délais se comptent généralement en jours de calendrier, fins de semaine et jours fériés compris, et un délai qui finit un samedi n'est pas toujours reporté : visez le vendredi.
- Notez la date exacte de chaque événement : congédiement, dernier geste de harcèlement, réception d'une décision.
- Ne pas attendre la fin d'une négociation avec l'employeur : déposez votre plainte, elle n'empêche pas une entente.
- En cas de doute sur le délai, retenez le plus court.

Conclusion

Les délais en droit du travail sont courts et varient selon votre employeur, votre statut et le type de problème. Une erreur de quelques jours peut vous faire perdre un recours. Nous vous rappelons qu'il ne s'agit pas d'un avis juridique et que chaque dossier doit faire l'objet d'une évaluation.

Avis important : cet article est fourni à titre d'information générale seulement et ne constitue pas un avis juridique. Les lois changent et chaque situation est différente : il est important de consulter un avocat avant de prendre une décision ou de laisser passer un délai. Les outils en ligne et l'intelligence artificielle peuvent aussi se tromper ; ne vous fiez pas uniquement à une réponse obtenue sur Internet ou auprès d'un robot conversationnel. Nous vous invitons fortement à nous contacter sans délai, afin de respecter les délais applicables et ainsi éviter un rejet de vos réclamations.