

## DESCRIPTION DU JEU DE DONNÉES :

Le jeu de données représente les **Demandes et les recours traités** entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est notamment responsable d'appliquer la Loi sur les normes du travail (LNT). Cette loi vise à encadrer les conditions de travail au Québec et s'applique à toute travailleuse ou travailleur, quel que soit l'endroit où elle ou il exécute son travail. La CNESST surveille la mise en œuvre et l'application des normes du travail.

Une travailleuse ou un travailleur qui croit que son employeur ne respecte pas l'une des conditions prévues par la LNT peut déposer auprès de la CNESST une plainte (demande) :

- liée au salaire ou d'autres montants prévus (pécuniaire)
- pour pratique interdite
- pour congédiement sans une cause juste et suffisante
- pour harcèlement psychologique ou sexuel
- administrative
- pour disparité dans les conditions de travail

Un « dossier de plainte » prend le nom de « recours traité » lorsque son traitement est finalisé.

Afin de garantir le respect à la vie privée et la protection des renseignements personnels, les demandes et les recours traités sont répertoriés au moyen d'un identifiant numérique anonyme, créé pour le jeu de données.

Le tableau descriptif des variables du jeu de données présente l'information suivante :

**VARIABLE** : Nom de la variable utilisé au jeu de données

**DESCRIPTION** : Explication de la variable

**TYPE** : Type de la variable (numérique, texte, alphanumérique)

**VALEUR** : Valeurs possibles de la variable. Réfère aux tableaux présentés ci-dessous.

### Tableau descriptif des variables du jeu de données

VARIABLE	DESCRIPTION	TYPE	VALEUR
ID	Numéro séquentiel anonyme attribué à chaque cas	Numérique	⊘
TYPE_SERVICE (Type de plainte)	Code de service qui identifie le type de plainte déposée en vertu de la loi sur les normes du travail	Texte	Tableau descriptif du type de plaintes
ETAT_DEMANDE	État du recours lors de la fermeture	Texte	Tableau descriptif de l'état de la demande ou du recours
MODE_RECEPT	Mode de réception de la demande ou du recours	Texte	Tableau descriptif du mode de réception
SEXE	Sexe de la travailleuse ou du travailleur qui dépose la plainte	Texte	⊘
AGE	Âge de la travailleuse ou du travailleur qui dépose la plainte	Alphanumérique	⊘
RESOLUTION	Raison de fermeture du recours traité	Texte	Tableau descriptif de la raison de la fermeture du recours traité
REGION	Nom de la région où la travailleuse ou le travailleur dépose sa demande	Texte	⊘

<b>Tableau descriptif du type de plaintes (TYPE_SERVICE)</b>	
<b>VALEUR</b>	<b>DESCRIPTION</b>
ADMINISTRATIVE	Plainte que peut déposer une travailleuse ou un travailleur qui ne reçoit pas les documents administratifs en lien avec son emploi (ex. : relevé de paie, certificat de travail) ou pour qui une norme non monétaire n'est pas respectée (ex. : repos hebdomadaire)
CONGÉDIEMENT FAIT SANS UNE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE	Plainte que peut déposer une travailleuse ou un travailleur ayant cumulé au moins 2 ans de service continu chez le même employeur et qui croit que son employeur l'a congédié(e) sans cause juste et suffisante
DISPARITÉ DE TRAITEMENT	Plainte que peut déposer une travailleuse ou un travailleur qui croit que ses conditions de travail sont différentes de celles de ses collègues qui font les mêmes tâches, dans le même établissement, uniquement en raison de sa date d'embauche ou de son statut d'emploi
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL	Plainte que peut déposer une travailleuse ou un travailleur qui se croit victime de harcèlement psychologique ou sexuel au travail
PÉCUNIAIRE	Plainte que peut déposer une travailleuse ou un travailleur qui croit que son employeur ne lui paie pas du salaire ou d'autres sommes prévues par la LNT (ex. : indemnité pour jour férié, heures supplémentaires, vacances)
PRATIQUE INTERDITE	Plainte que peut déposer une travailleuse ou un travailleur qui croit être victime, de la part de l'employeur, de sanctions, de mesures discriminatoires ou de représailles à la suite de l'exercice d'un droit prévu à la LNT ou à l'un de ses règlements ou pour l'un des motifs prévus spécifiquement à l'article 122 de la LNT (ex. : pour le motif que la travailleuse ou le travailleur a été assigné comme candidat juré en vertu de la Loi sur les jurés [chapitre J-2] ou qu'il a agi comme juré)

<b>Tableau descriptif de l'état de la demande ou du recours (ETAT_DEMANDE)</b>	
<b>VALEUR</b>	<b>DESCRIPTION</b>
DEMANDE TERMINEE SANS PLAINTE	Demande finalisée sans dépôt de plainte (ex. : un préposé aux renseignements de la CNESST répond à la demande d'information.)
RECOURS TRAITE AVEC INTERVENTION JURIDIQUE	Résolution de la plainte par des démarches juridiques (ex. : la demande peut s'être réglée avant audience devant le Tribunal administratif du travail [TAT], la Cour du Québec ou la Cour supérieure. Le travailleur y a été représenté sans frais par un avocat de la CNESST.)
RECOURS TRAITE SANS INTERVENTION JURIDIQUE	Résolution de la plainte sans démarche juridique, à l'étape de l'analyse de son admissibilité, à la suite d'une enquête ou d'une médiation.

### Tableau descriptif du mode de réception (MODE\_RECEPT)

VALEUR	DESCRIPTION
TELEPHONE	Demande ou plainte reçue par téléphone
EN LIGNE	Demande ou plainte reçue par le biais du site Web de la CNESST
AUTRE	Réception de la demande ou de la plainte par un autre moyen que le téléphone ou le site Web de la CNESST (ex. : par courrier)

### Tableau descriptif de la raison de la fermeture du recours traité (RESOLUTION)

VALEUR	DESCRIPTION	Type de plaintes	Avec intervention juridique	Sans intervention juridique
ABSENCE DE COMPETENCE DE LA COMMISSION	La plainte déborde du champ de compétence de la CNESST ou ne relève pas de la juridiction de la CNESST.	- Pécuniaire - Pratique interdite - Congédiement fait sans une cause juste et suffisante	X	
AUCUNE ENTENTE	Aucune entente n'a été acceptée par les parties au terme de la médiation.	- Harcèlement psychologique ou sexuel		X
CRITERES EN HARCELEMENT NON SATISFAITS	Les cinq critères prévus à la LNT pour la réception d'une plainte de harcèlement psychologique n'ont pas été satisfaits. La plainte est donc non recevable.	- Harcèlement psychologique ou sexuel		X
DEBOUTEMENT ET PLAINTÉ NON FONDEE	Une décision de la Cour du Québec ou de la Cour supérieure est défavorable à la travailleuse ou au travailleur.	- Pécuniaire	X	
DECISION DEFAVORABLE	Une décision du Tribunal administratif du Travail est défavorable à la travailleuse ou au travailleur.	- Pratique interdite - Congédiement fait sans une cause juste et suffisante - Harcèlement psychologique ou sexuel	X	
DECISION FAVORABLE	Une décision du Tribunal administratif du travail est favorable à la travailleuse ou au travailleur.	- Pratique interdite - Congédiement fait sans une cause juste et suffisante - Harcèlement psychologique ou sexuel	X	
DESISTEMENT (DESISTEMENT SANS RÉGLEMENT)	La travailleuse ou le travailleur cesse ses démarches avant la conclusion de la plainte.	- Pécuniaire - Pratique interdite - Congédiement fait sans une cause juste et suffisante	X	X

### Tableau descriptif de la raison de la fermeture du recours traité (RESOLUTION)

VALEUR	DESCRIPTION	Type de plaintes	Avec intervention juridique	Sans intervention juridique
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Harcèlement psychologique ou sexuel</li> <li>- Administrative</li> <li>- Disparité de traitement</li> </ul>		
ENTENTE	Au terme de la médiation, une entente est convenue entre les parties.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pratique interdite</li> <li>- Congédiement fait sans une cause juste et suffisante</li> <li>- Harcèlement psychologique ou sexuel</li> </ul>		X
FAILLITE (SANS OU AVEC INTERVENTION JURIDIQUE, EMPLOYEUR EN FAILLITE, INTROUVABLE OU INSOLVABLE)	La plainte est fermée en raison d'une faillite de l'employeur, de son insolvabilité, ou du fait qu'il est introuvable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pécuniaire</li> <li>- Pratique interdite</li> <li>- Congédiement fait sans une cause juste et suffisante</li> <li>- Harcèlement psychologique ou sexuel</li> </ul>	X	X
FAITS NOUVEAUX	À l'étape de l'intervention juridique (prise en charge par un avocat), de nouveaux faits allégués par l'une ou l'autre des parties permettent de résoudre le litige.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pécuniaire</li> </ul>	X	
INSOLVABILITÉ	La plainte a été fermée puisque l'employeur est insolvable.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pécuniaire</li> </ul>	X	
IRRECEVABILITE	La plainte n'est pas recevable puisqu'elle ne répond pas aux critères d'analyse de recevabilité prévue à la LNT (ex. : la partie plaignante travaille dans une entreprise de juridiction fédérale ou dépose une plainte après le délai prévu par la LNT pour ce faire).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Harcèlement psychologique ou sexuel</li> </ul>		X
JUGEMENT EXÉCUTÉ	Une décision de la Cour du Québec ou de la Cour supérieure est favorable à la travailleuse ou au travailleur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pécuniaire</li> </ul>	X	
LITIGE RESOLU	Le litige est résolu sans avoir nécessité l'intervention des services juridiques (ex. : l'employeur accepte de corriger la situation pour laquelle la travailleuse ou le travailleur se plaint).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pécuniaire</li> <li>- Administrative</li> </ul>		X
NON ADMISSIBILITE DU SALARIE	La plainte est non admissible, car la partie plaignante ne répond pas aux conditions d'ouverture du recours (ex. : la travailleuse ou le travailleur travaille pour une entreprise de juridiction fédérale, un travailleur qui a moins de deux ans de service continu veut déposer une plainte pour congédiement fait sans cause juste et suffisante).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pécuniaire</li> <li>- Pratique interdite,</li> <li>- Congédiement fait sans une cause juste et suffisante</li> <li>- Administrative</li> <li>- Disparité de traitement</li> </ul>		X
NON REPRÉSENTATION	À la demande de la travailleuse ou du travailleur ou à la suite d'une décision des services juridiques, la plainte est continuée au TAT pour qu'elle poursuive son processus, mais sans représentation par un avocat de la CNESST.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pratique interdite</li> <li>- Congédiement fait sans une cause juste et suffisante</li> <li>- Harcèlement psychologique ou sexuel</li> </ul>	X	

## Tableau descriptif de la raison de la fermeture du recours traité (RESOLUTION)

VALEUR	DESCRIPTION	Type de plaintes	Avec intervention juridique	Sans intervention juridique
RECOURS NON FONDE	Au terme d'une enquête, la CNESST détermine que la plainte n'est pas fondée.	- Harcèlement psychologique ou sexuel		X
PREAVIS NON EXIGIBLE DES ADMINISTRATEURS	Dans le cadre d'une plainte pécuniaire, il est déterminé que le préavis de cessation d'emploi était non exigible de la part des administrateurs.	- Pécuniaire	X	
PREUVE INSUFFISANTE POUR ETABLIR LA RECLAMATION	Dans le cadre d'une plainte pécuniaire, la preuve est insuffisante pour justifier la plainte. Il n'est donc pas possible d'établir la réclamation.	- Pécuniaire		X
RECOURS FERMÉ AVEC UN AUTRE TYPE DE RECOURS	Une plainte est résolue dans le cadre d'une entente survenue dans le traitement d'un autre type de recours déposé par la même partie plaignante (ex. : lors d'une médiation pour une plainte pour pratique interdite, une entente survient entre les parties, laquelle prévoit des mesures de réparation visant aussi le harcèlement subit par la partie plaignante).	- Harcèlement psychologique ou sexuel		X
RECOURS TRANSMIS AU TAT NON REPRESENTATION	À la demande de la travailleuse ou du travailleur, la plainte est transférée au Tribunal administratif du travail pour qu'elle poursuive son processus, mais sans représentation par un avocat de la CNESST.	- Pratique interdite - Congédiement fait sans une cause juste et suffisante		X
REGLEMENT AVANT POURSUITE (PRD)	Une entente survient entre les parties avant qu'une poursuite judiciaire soit entamée.	- Pécuniaire	X	
REGLEMENT HORS COUR	Une entente survient entre les parties après que des démarches judiciaires ont été entamées.	- Pécuniaire - Pratique interdite - Congédiement fait sans une cause juste et suffisante - Harcèlement psychologique ou sexuel	X	
RETRAIT DU RECOURS PAR LE SALARIE SANS REGLEMENT	La travailleuse ou le travailleur cesse ses démarches avant la conclusion du recours.	- Pratique interdite, Congédiement fait sans une cause juste et suffisante - Harcèlement psychologique ou sexuel	X	