

# Les normes du travail au Québec

FMS – Préparation au marché du travail

NOM :

Date :

Source : <http://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-normes-du-travail-au-quebec#>



Kuzma / iStock / Thinkstock

## Quel est le rôle de la Loi sur les normes du travail

**Le rôle de la Loi sur les normes du travail est de protéger les salariés en imposant des conditions minimales de travail.**

Cette loi indique ce qui est légalement acceptable au Québec concernant notamment le salaire d'un employé, la durée de la semaine de travail, les congés et les congédiements.

**Un employeur** peut aller au-delà des normes prévues par la loi et offrir des conditions de travail plus avantageuses à ses employés, mais il **ne peut jamais imposer des conditions de travail moins bonnes**. Les employeurs ont l'obligation de respecter ces normes. À défaut, ils s'exposent à des amendes ou à des poursuites.

La *Loi sur les normes du travail* est d'ordre public : les clauses d'un contrat de travail qui prévoient des conditions de travail moins avantageuses que ce que la loi prévoit sont nulles.

## Le salaire

La majorité des salariés ont droit aux taux du salaire minimum.

LES TAUX POUR LE SALAIRE MINIMUM SONT :

| DATE         | TAUX GÉNÉRAL     | TAUX POUR LES SALARIÉS AUX POURBOIRES | TAUX POUR LES SALARIÉS DE L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT * |
|--------------|------------------|---------------------------------------|---|
| 1er mai 2014 | 10,35 \$ l'heure | 8,90 \$ l'heure                       | 10,35 \$ l'heure                                    |

Les taux du salaire minimum sont sujets à changement.

Pour des informations spécifiques aux salariés au pourboire, consultez la section Salarié au pourboire. Note en bas de page;\* Les salariés qui travaillent dans des boutiques de vêtements ne font pas partie de l'industrie du vêtement.

### SALARIÉ À LA COMMISSION OU À LA PIÈCE

Le salarié à la commission ou à la pièce doit toujours recevoir au moins le salaire minimum pour le travail qu'il effectue. Le droit au salaire minimum s'applique à tous les salariés, peu importe le mode de paiement fixé.



### CUEILLEURS DE PETITS FRUITS

On entend par cueilleurs de petits fruits les personnes qui font manuellement la récolte de framboises ou de fraises pour un producteur.

## SALAIRE DE L'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL

Un employeur ne peut pas donner à un employé à temps partiel un salaire inférieur à celui des autres salariés qui font le même travail dans le même établissement, pour la seule raison que cet employé travaille moins d'heures chaque semaine.

### **La durée du travail**

Un salarié est réputé au travail et doit être payé pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

La pause-café n'est pas obligatoire, mais quand elle est accordée par l'employeur elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.

Après une période de travail de 5 heures consécutives, le salarié a droit à une période de 30 minutes, sans salaire, pour son repas. Cette période doit lui être payée s'il ne peut pas quitter son poste de travail.

## **HEURES DE TRAVAIL ET PRÉSENCE AU TRAVAIL**

Un salarié est réputé au travail et doit être payé :

- quand il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail
  - pendant les pauses accordées par l'employeur
  - durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur
  - pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.
- L'employeur doit rembourser les frais raisonnables payés par le salarié quand celui-ci doit se déplacer ou suivre une formation à sa demande.

### PAUSE CAFÉ

La pause-café n'est pas obligatoire, mais quand elle est accordée par l'employeur elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.



### REPAS

Après une période de travail de 5 heures consécutives, le salarié a droit à une période de 30 minutes, sans salaire, pour son repas. Cette période doit lui être payée s'il ne peut pas quitter son poste de travail.

## INDEMNITÉ DE PRÉSENCE D'AU MOINS 3 HEURES

Le salarié qui se présente au travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui, finalement, ne travaille pas ou travaille moins de 3 heures consécutives, a droit à une indemnité égale à 3 heures de son salaire horaire habituel.

Cette disposition ne s'applique pas dans les cas de force majeure, comme lors d'un incendie, ou quand le salarié est embauché pour des périodes de moins de 3 heures comme certains placiers, des chauffeurs d'autobus scolaire ou des brigadiers scolaires.

## DURÉE DE LA SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

La semaine normale de travail est habituellement de 40 heures. Sa durée sert à déterminer à partir de quand un salarié commence à faire des heures supplémentaires.

## CALCUL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures travaillées en plus des heures de la semaine normale de travail doivent être payées avec une majoration de 50 % (taux et demi) du salaire horaire habituel, sans compter les primes établies sur une base horaire comme les primes de nuit.

L'employeur peut, à la demande du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé d'une durée équivalant aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 % (7 h = 10 h 30).

## COMMENT SE DÉTERMINENT LES VACANCES

Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de 12 mois consécutifs. Appelée année de référence.

La durée des vacances est établie en fonction de la période de service continu du salarié. Pour ce qui est du montant de l'indemnité, il varie selon le salaire gagné pendant l'année de référence en vigueur dans l'entreprise.



| SERVICE CONTINU À LA FIN DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE | DURÉE DES VACANCES   | INDEMNITÉ |
|--|--|-----------|
| Moins d'un an                                    | 1 jour par mois complet de service continu sans excéder 2 semaines | 4 %       |
| 1 an à moins de 5 ans                            | 2 semaines continues   | 4 %       |
| 5 ans et plus                                    | 3 semaines continues   | 6 %       |

Les salariés qui travaillent dans des boutiques de vêtements ne font pas partie de cette industrie.

## Les congés

Au Québec, les salariées enceintes ont droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues.

Chaque parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines. La personne qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé.

Le congé parental peut s'ajouter au congé de maternité.



### RETOUR AU TRAVAIL

À la fin du congé de maternité, l'employeur doit réintégrer la salariée dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait droit si elle était restée au travail.

### CONGÉS POUR DÉCÈS

Un salarié peut s'absenter de son travail pour un décès dans sa famille. Il doit aviser son employeur de son absence le plus tôt possible. Le congé peut être pris uniquement à partir du jour du décès jusqu'à celui des funérailles.

## L'uniforme

L'employeur qui exige que ses employés portent un vêtement aux couleurs de l'entreprise doit le leur fournir gratuitement.

## A-t-on le droit de faire travailler des enfants ?

Au sens de la Loi sur les normes du travail, l'enfant est une personne qui a moins de 18 ans. En fonction de son âge, la loi comprend des dispositions particulières concernant le type de travail qu'il peut faire et la période où il peut l'accomplir.

L'enfant ne peut pas travailler pendant les heures de classe s'il :

- a moins de 16 ans et n'a pas de diplôme de 5e secondaire du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)
- a 16 ans en cours d'année scolaire. Dans ce cas, en vertu de la Loi sur l'instruction publique, il doit aller à l'école jusqu'au dernier jour du calendrier scolaire.

Quand un employeur souhaite faire travailler un enfant de moins de 14 ans, il doit obtenir l'autorisation écrite d'un de ses parents ou de son tuteur.



### INTERDICTIONS À L'ENDROIT DE L'EMPLOYEUR

L'employeur ne peut pas demander à un enfant de faire un travail qui dépasse ses capacités ou qui risque de :

- compromettre son éducation
- nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral.

Un employeur ne peut pas, non plus, faire travailler un enfant la nuit, soit entre 23 heures un jour donné et 6 heures le lendemain, sauf si celui-ci n'est plus obligé de fréquenter l'école ou si le travail consiste à :

- livrer des journaux
- créer ou interpréter des œuvres dans les domaines artistiques suivants : la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires.

## OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur qui fait travailler un enfant doit tenir compte de son lieu de résidence et s'assurer que ses heures de travail lui permettent d'être chez lui entre 23 heures un jour donné et 6 heures le lendemain. Cela n'est toutefois pas obligatoire si l'enfant n'est plus tenu de fréquenter l'école.

## Qu'est-ce que la Commission des normes du travail ?

La Commission des normes du travail est notamment chargée de l'application de la *Loi sur les normes du travail*. L'organisme a pour mission d'informer le public relativement aux normes du travail.

La Commission a aussi comme fonction de recevoir les plaintes des salariés, de faire enquête et, s'il y a lieu, de les indemniser selon les barèmes prévus par Loi. Elle a également pour mandat de tenter d'amener les employeurs et les salariés à s'entendre quant à leurs mésententes au sujet de l'application des normes.

Enfin, la Commission a le pouvoir de poursuivre l'employeur afin de récupérer les sommes qu'elle a dû verser à un salarié alors que l'employeur aurait dû lui payer.

