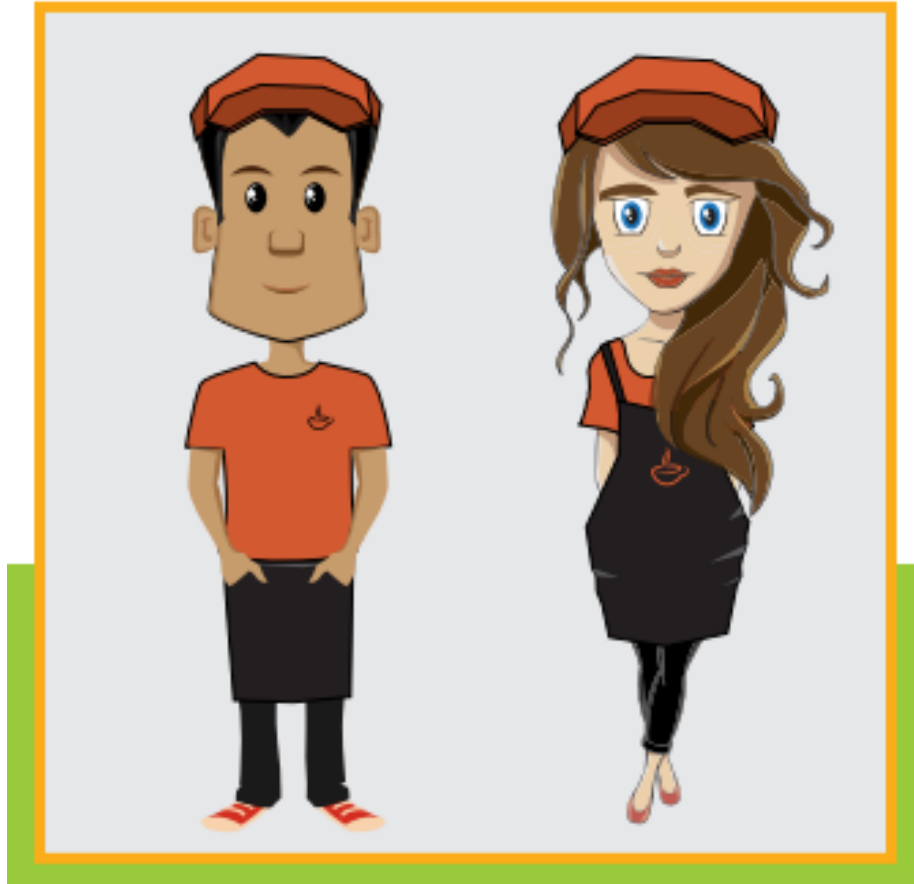


Les normes du travail



Commission
des normes
du travail

Québec 

LES NORMES DU TRAVAIL

Mieux les comprendre
pour mieux s'entendre

Note de cours

Nom : _____

Groupe : _____ Date : _____

<p>Au travail: jour férié, congés et pauses-café!</p> <p>Être payé pour être formé</p> <p>Garder des enfants</p> <p>Ton uniforme de travail</p>	<p>Un travail adapté et sécuritaire</p> <p>Erreurs de caisse et retenues sur le salaire</p> <p>Travailler dans un camp de vacances</p> <p>Concilier le travail et l'école</p>	<p>Les normes du travail: travailler sans tout accepter</p> <p>Ton salaire, ta commission et ton pourboire</p> <p>L'argent de ton travail, c'est à toi? (Autres sections)</p>
--	--	--

Au travail: jour férié, congés et pauses-café!

Ton employeur doit respecter plusieurs règles concernant tes conditions de travail. Tu as droit à des pauses, à des congés, et à des absences pour cause de maladie.



Les pauses

leaf / iStock / Thinkstock

LES PAUSES-DÎNER	<p>Ton employeur doit t'accorder _____</p> <p>_____</p> <p>La période de repas n'a pas à être payée, sauf si ton employeur exige que tu restes à ton poste. Par exemple, si ton patron te demande de continuer à servir des clients pendant que tu manges parce que tu es le seul caissier du dépanneur ou la seule réceptionniste du bureau, il doit te payer.</p>
PAUSES-CAFÉ	<p>Ton employeur n'est _____</p> <p>Cependant, s'il décide de le faire, on considère qu'elle fait partie de tes heures de travail et doit donc être rémunérée.</p>

Les congés fériés

Malheureusement pour certains, « congé férié », n'est pas toujours synonyme de « congé ». Ainsi, **ton patron peut te fixer un quart de travail** durant:

- le Jour de l'An,
- la fin de semaine de Pâques,
- la Fête des Patriotes,
- la fête du Canada, la fête du Travail,
- l'Action de Grâce,
- et même Noël!

_____ : Pour la « Fête nationale » (le 24 juin), c'est un peu différent. Ton employeur peut exiger que tu travailles **seulement si la nature de son entreprise est de sorte qu'elle ne peut fermer** lors des congés. Pense par exemple à un dépanneur, une pharmacie ou encore un restaurant. Lorsque la Fête nationale tombe un dimanche et que l'entreprise pour laquelle tu travailles est habituellement fermée le dimanche, le congé est reporté au lendemain, le lundi 25 juin.

Compensation: Cependant, **peu importe la fête célébrée, ton patron doit te compenser pour t'avoir fait travailler.** Ainsi, tu auras droit à une **journée de congé additionnelle** ou une **compensation en argent**, qui équivaut habituellement à une journée de salaire et ce, toujours **en plus du salaire que tu auras gagné** lors de ce quart de travail.

Le congé annuel

Tu as droit à un congé annuel, dont la durée varie selon le temps passé au sein de l'entreprise.

EMPLOYÉ DEPUIS PLUS D'UN AN	Tu as droit à _____.
EMPLOYÉ DEPUIS MOINS D'UN AN	Tu as droit à _____ passé depuis ton embauche.

L'indemnité (le salaire) que tu recevras pendant ton congé est calculée en fonction du salaire gagné l'année précédente.

Généralement, elle correspond à _____ gagné.

Absence pour cause de maladie ou d'accident

Absences autorisées: Si tu comptes au moins trois mois de service continu pour ton employeur, **ton poste te sera conservé** si tu as à t'absenter pour cause de **maladie ou d'accident**. Tu peux t'absenter pour une période d'**au plus 26 semaines sur une période de 12 mois**. Cette période n'est pas rémunérée.

Avis: Tu dois aviser ton employeur le plus tôt possible de ton absence et des motifs de celle-ci. Selon les circonstances, notamment si l'absence est prolongée ou répétitive, **ton employeur peut exiger un document** à l'appui de ta demande, par exemple un **billet du médecin**.

Retour au travail: À la fin de la période d'absence, **tu dois être réintégré à ton poste habituel, avec tous les avantages et le salaire auxquels tu aurais eu droit si tu étais resté au travail**. Si, pendant ton absence, ton employeur a aboli ton poste ou a renvoyé un groupe d'employés auquel tu aurais été inclus si tu étais resté au travail, tu as quand même droit à une **compensation** pour la perte de ton travail.

Les normes du travail: travailler sans tout accepter

As-tu déjà entendu parler de la *Loi sur les normes du travail*? Cette loi encadre les **conditions de travail** de la plupart des employés au Québec.

Cette loi dicte **le minimum qu'un employeur doit offrir à son employé**. Un employeur peut donc offrir de meilleures conditions de travail que celles prévues dans la loi, par exemple permettre plus de vacances!



Jupiterimages / Photos.com / Thinkstock

Les conditions de travail encadrées par la *Loi sur les normes du travail*

Ton employeur est la personne qui t'engage et te donne un travail à effectuer en échange d'un salaire ou d'une autre compensation équivalente. Ton travail se fait sous la supervision de ton employeur. Vous avez ensemble un « **contrat de travail** ».

Pour se conformer à la loi, **ton employeur doit respecter plusieurs règles** concernant tes conditions de travail.

TON SALAIRE	<p>Par exemple, le salaire minimum est actuellement fixé à _____ pour la plupart des emplois.</p> <p>Autre exemple, ton employeur doit _____ précisant les sommes qui ont été soustraites.</p>
TES PAUSES ET TES CONGÉS	<p>Par exemple, tu as droit à une période de repas de _____ après avoir travaillé _____ heures de suite.</p>
TA FORMATION	<p>Par exemple, tu dois être payé _____</p>

TON UNIFORME DE TRAVAIL	Par exemple, ton employeur doit te fournir gratuitement _____ qui t'identifie comme un employé de son entreprise.
TON ÂGE	Par exemple, ton employeur peut t'embaucher avant l'âge de 14 ans à condition que tu aies _____
TES OBLIGATIONS SCOLAIRES	Par exemple, ton employeur doit s'assurer que tes quarts de travail n'entrent pas _____

Attention! Certaines personnes ne sont pas protégées par la *Loi sur les normes du travail*. C'est le cas si tu es :

- Un **bénévole**
- Un **gardien d'enfants**;
- Un **étudiant** qui travaille dans le cadre d'un programme d'initiation au travail établi par son école;
- Un travailleur dans l'industrie de la **construction**;
- Une personne cadre appelée « **cadre supérieur** ».

Toutefois, cela ne veut pas dire que tu n'as aucune protection. **Les règles et les recours contre le harcèlement au travail restent disponibles** pour ces personnes.

Pour savoir si cette loi s'applique à toi en tant qu'employé, tu peux écrire ou appeler à la **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)** du Québec.

Quand ça ne va plus

La CNESST peut te donner plus d'information sur tes droits. Son rôle est de s'assurer que la *Loi sur les normes du travail* est respectée autant par les employeurs que par les salariés.

Si ton employeur n'a pas respecté un de tes droits protégés par la loi, la Commission pourra notamment **t'aider à porter plainte** contre ton employeur ou encore **t'aider à trouver une entente**.

Être payé pour être formé

Tu viens d'être embauché dans un café. Avant de te laisser à toi-même derrière le comptoir, ton nouvel employeur te demande d'étudier en profondeur le manuel de la machine à café, d'apprendre par coeur les recettes de la chaîne et de passer deux soirs à observer les autres employés.



Kai Chang / iStock / Thinkstock

Devrais-tu être rémunéré pour ce temps de formation?

C'est bien simple: **ton patron a l'obligation de te payer toutes les heures** qu'il te demande de faire.

La loi considère que les heures accumulées en période de formation ou de « training », c'est-à-dire celles où l'employé apprend à faire son travail, sont considérées comme des heures de travail. Il en est ainsi que la formation ait lieu sur les lieux de l'emploi, dans une salle de cours ou même à la maison si tu as des heures d'études requises, selon les circonstances. **Pour être rémunérée, la formation doit avoir été exigée par l'employeur.**

Si ton futur patron te soumet à une « **période d'essai** », c'est-à-dire une période durant laquelle il t'évalue pour décider s'il va t'embaucher, c'est la même règle qui s'applique.

Dans le monde du travail, le bénévolat obligatoire, ça n'existe pas!

Formation et frais

Si la formation exigée par ton employeur entraîne des frais, celui-ci doit te les rembourser, sous la condition qu'ils soient **raisonnables**. Seraient considérés comme raisonnables, par exemple, certains frais de déplacement.

Ton uniforme de travail

Photodisc / Photodisc / Thinkstock



Un employeur a le droit d'exiger que tu portes un **uniforme** ou respectes un **code vestimentaire**. Ce sont les règles de « qui paie quoi » qui varient selon ton salaire et le type de tenue exigée.

Une vaste gamme de vêtements

	C'EST QUOI?	QUI PAIE?
L'UNIFORME	C'est un vêtement qui t'identifie clairement comme un employé d'une entreprise spécifique et qui est commun à tous les employés. Il comportera souvent le logo ou le nom de l'entreprise.	<hr/> <hr/> <hr/>

<p>LE VÊTEMENT SPÉCIFIQUE</p>	<p>Pièce de vêtement en particulier ou avec des caractéristiques précises que ton employeur exige que tu portes. Par exemple, te demander de travailler avec une chemise blanche et des pantalons noirs.</p>	<p>Si tu travailles au salaire minimum , ces vêtements doivent être fournis ou remboursés si tu les as obtenus aux seules fins de l'emploi .</p>
<p>LES VÊTEMENTS EN BOUTIQUE</p>	<p>Si tu travailles dans une boutique et que ton employeur désire que tu portes les vêtements ou accessoires qu'il y vend.</p>	<p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>LE CODE VESTIMENTAIRE</p>	<p>Tu es soumis à un code vestimentaire si ton employeur établit certaines règles quant à ton habillement, mais te laisse le libre choix des morceaux de vêtement pour t'y conformer. Par exemple, t'interdire de porter des jeans ou exiger une «tenue de ville».</p>	<p>C'est à toi d'ajuster ta garde-robe en conséquence et à tes frais .</p>

Et l'entretien?

Si c'est _____ qui se charge de faire nettoyer tes vêtements de travail, il **peut déduire ces frais de ta paie** . Toutefois, il **ne peut pas** le faire si tu es payé au **salaire minimum** ou que cette déduction a **pour effet de réduire ton salaire en-dessous du salaire minimum** .

Concilier le travail et l'école

Todd Warnock / Photodisc / Thinkstock



Au Québec, il n'y a **pas d'âge minimum pour** commencer à **travailler** . Par contre, si tu souhaites travailler alors que tu es encore aux **études** et que tu es âgé de **moins de 16 ans** , sache que **l'école doit passer en premier!**
 L'école avant le travail

Au Québec, tu dois _____

obligatoirement jusqu'à l'âge de _____ Donc, jusqu'à la fin de l'année scolaire de tes 16 ans, **ton employeur doit s'assurer que l'école passe avant le travail** lorsque vient le temps de planifier ton horaire.

Par exemple, **ton employeur ne peut pas te demander de manquer l'école pour travailler.**

Aussi, il doit s'assurer, en fonction de la distance entre ta maison et ton lieu de travail, que tu puisses **être chez toi avant _____** et que tu n'aies **pas à quitter la maison avant 06h00** pour tes quarts de travail du matin.

Par contre, tes horaires de travail pourront être différents si tu travailles comme:

- livreur de journaux;
- gardien ou gardienne d'enfants;
- employé dans une production artistique; ou
- employé dans une colonie de vacances où tu dois y dormir.

Travailler avant d'avoir 14 ans

Avant l'âge de 14 ans, tu dois avoir **l'autorisation écrite de tes parents** pour obtenir un emploi.

Cette exigence n'est pas requise pour un emploi de gardiennage.

Connais-tu la Convention relative aux droits de l'enfant?

La *Convention relative aux droits de l'enfant* est un traité international signé par plus de 190 pays, dont le Canada. Cette convention vise à encadrer les conditions de travail des enfants à travers le monde.

Par exemple, les États qui ont signé la convention doivent fixer l'âge minimal à partir duquel un enfant peut travailler. Ils doivent aussi prévoir les conditions de travail des enfants afin de les protéger contre un travail qui pourrait mettre en danger leur santé ou compromettre leur éducation ou leur développement.

Selon l'Organisation internationale du travail, environ 200 millions d'enfants ont un travail. La moitié d'entre eux exerceraient un travail jugé dangereux. Un travail dangereux est un travail qui nuit au bien-être physique, mental ou moral d'un enfant. Par exemple, un travail qui demande trop d'heures de travail ou une rigueur excessive ou encore, la prostitution ou l'esclavage.

Erreurs de caisse et retenues sur le salaire

Que se passe-t-il si tu es maladroit pendant les heures de travail? Si tu as fait une erreur de caisse ou si tu as échappé un plateau de vaisselle, ton employeur peut-il exiger que tu le rembourses?

Ton employeur peut-il exiger que tu le rembourses?

L'erreur est humaine. Les erreurs de caisse le sont-elles?

Oui! De manière générale, **tu ne devrais pas avoir à payer pour les erreurs que tu fais dans le cadre de ton travail.**



Creatas / Jupiterimages / Thinkstock

Une caisse qui ne balance pas ou des assiettes cassées sont des pertes qui résultent du fonctionnement normal d'une entreprise. C'est ce que l'on appelle des « frais d'exploitation » ou des « dépenses courantes » et ton employeur doit s'y attendre. Comme salarié, tu n'as donc pas à les payer même si tu en es la cause.

Mais attention! Si tu commets **trop souvent des erreurs** ou si tu es **négligent** dans ton travail, tu pourrais être obligé de rembourser ton employeur!

Ton employeur peut-il retenir de l'argent sur ton salaire?

Ton salaire t'appartient et ton employeur ne peut pas prendre de l'argent sur ta paye si tu refuses de le rembourser. Il ne peut donc pas te forcer à payer pour tes erreurs en te donnant une paye plus petite qu'à l'habitude.

Et qu'est-ce qui arrive **si tu as signé un contrat de travail** dans lequel tu as accepté de lui rembourser toutes tes erreurs de caisse? Ça ne change rien! Tu peux quand même **refuser de le rembourser** et **refuser qu'il prenne de l'argent sur ta paye**.

Par contre, si tu acceptes de rembourser ton employeur, tu peux l'autoriser à prendre de l'argent sur ta paye. Il doit alors te faire signer un papier sur lequel tu l'autorises à le faire.

En cas de doute, informe-toi!

Si tu te poses des questions sur tes droits ou si tu es en conflit avec ton employeur, n'hésite surtout pas à communiquer avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Elle pourra t'expliquer tes droits et ceux de ton employeur.

Ton salaire, ta commission et ton pourboire

Todd Warnock / Photodisc / Thinkstock



« Tout travail mérite salaire »... Mais les règles ne sont pas les mêmes pour tous les emplois. Connais-tu les règles qui entourent le salaire que tu reçois?

Être payé au salaire minimum

Au Québec, le gouvernement fixe un salaire minimum, qui est actuellement de 10,55\$ de l'heure. Ton employeur peut te payer plus, mais ne peut généralement pas te payer moins que le salaire minimum. Il existe cependant quelques emplois pour lesquels le salaire minimum prévu est différent.

Être payé moins que le salaire minimum

La loi permet à certains employeurs de te payer moins que le salaire minimum. C'est le cas de ton employeur, par exemple :

- si tu gardes des enfants;
- si tu travailles comme étudiant dans le cadre d'un programme d'initiation au travail établi par ton école;

- si tu travailles dans certains organismes sans but lucratif;
- si tu es stagiaire dans le cadre d'une formation professionnelle reconnue par la loi.

Être payé et recevoir du pourboire

Si tu occupes un emploi pour lequel tu peux recevoir du pourboire, le salaire minimum est de 9,05\$ de l'heure. Tu es considéré «salarié au pourboire» si tu occupes un emploi pour lequel on reçoit habituellement un pourboire dans un établissement tel que:

- un restaurant où l'on peut manger sur place ou qui offre un comptoir de livraison;
- un lieu d'hébergement touristique, comme un hôtel, une auberge ou un site de camping;
- un endroit où de l'alcool est vendu pour consommation sur place, comme un bar ou un bistro.

Par contre, tu n'es pas automatiquement considéré « salarié au pourboire » si tu travailles dans un établissement de restauration où on commande au comptoir et paye avant de manger, comme dans les chaînes de restauration rapide ou certains cafés.

Le pourboire s'ajoute au salaire convenu avec ton employeur. Donc, ton employeur ne peut pas te verser moins que le salaire minimum ou que le salaire sur lequel vous vous êtes entendus en déduisant de ton salaire les pourboires que tu as reçus. Toutefois, les pourboires font partie de ton revenu lorsqu'il est question de payer des impôts.

Le pourboire que tu reçois t'appartient entièrement. Tu peux convenir avec tes collègues de le partager, mais ton employeur ne peut pas te l'imposer.

Être payé en fonction du rendement

Il y a certains emplois pour lesquels ton salaire n'est pas comptabilisé en fonction du nombre d'heures que tu y consacres.

Tu peux parfois être payé un montant d'argent équivalent au pourcentage des ventes que tu auras réussi à faire. On parle alors d'emplois payés à la commission.

Si tu cueilles des fraises ou des framboises ton salaire sera, sauf exceptions, fixé selon le poids des fruits cueillis:

- Pour la cueillette de framboises, 3.12\$ du kilogramme;
- Pour la cueillette de fraises, 0,83\$ du kilogramme.

Jour de paie? Recevoir ton salaire

La plupart des employeurs doivent te payer **au plus tard tous les 16 jours**.

Si tu commences un nouveau travail, ton employeur doit te payer dans le mois qui suit ta première journée de travail.

Si le jour habituel de ta paie est un congé férié, ton salaire doit être versé la journée précédente. Tu peux être payé:

- en argent comptant;
- par chèque; ou
- par dépôt direct dans ton compte si c'est ce qui est convenu par entente écrite avec ton employeur.

Ta paie doit être accompagnée d'un bulletin de paie te permettant d'en vérifier le calcul.

Garder des enfants

Jaimie Duplass / iStock / Thinkstock



T'es-tu déjà demandé pourquoi, lorsque tu gardes des enfants, ton salaire est souvent plus bas que le salaire minimum? C'est parce que la *Loi sur les normes du travail* ne s'applique pas à ce type d'emploi.

La *Loi sur les normes du travail* est la loi qui sert à encadrer les conditions de travail de la plupart des employés et employeurs du Québec.

Comme cette loi ne s'applique pas à la garde d'enfants, certaines règles sont différentes de celles qui s'appliquent si tu travailles dans une boutique de vêtements ou dans un café.

Par exemple, le parent qui t'embauche pour garder des enfants n'est pas obligé de suivre les règles concernant le salaire minimum, les congés, les pauses ou l'horaire.

Tu peux cependant fixer tes conditions de travail avec les parents des enfants que tu gardes. Vous pouvez décider ensemble de ton salaire, de l'heure de ton arrivée, des repas, etc.

Il y a aussi des règles que tu n'es pas obligé de suivre. Par exemple, avant l'âge de 14 ans, tu devrais obtenir **l'autorisation écrite de tes parents** pour occuper un emploi. Tu n'as toutefois pas besoin de le faire pour garder des enfants.

Travailler dans un camp de vacances

Mandygodbehear / iStock / Thinkstock



Tu viens de décrocher un emploi étudiant dans un camp de vacances? Tes droits en tant qu'employé pourraient être bien différents des droits de tes amis qui travaillent dans un café ou un bureau!

La *Loi sur les normes du travail* prévoit des règles générales sur les conditions de travail des employés. Elle prévoit

toutefois des exceptions pour les étudiants qui travaillent dans un **camp de vacances**. On parle de « camps de vacances » ou de « colonies de vacances » quand les moniteurs et les enfants dorment sur place.

Attention! Si tu travailles dans un camp où les moniteurs et les enfants retournent chez eux le soir, il s'agit plutôt d'un « camp de jour ». Les règles peuvent alors être différentes. Communique avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour le savoir.

Ton salaire

Si tu travailles dans un camp de vacances à **but lucratif**, tu as droit au salaire minimum prévu par la loi.

Par contre, si tu travailles dans un camp de vacances à **but non lucratif**, ton employeur peut te verser un salaire moins élevé que le salaire minimum. Bien sûr, rien ne l'empêche de t'offrir un meilleur salaire, mais il n'y est pas obligé.

Pour savoir si le camp de vacances où tu travailles est à but lucratif ou non, tu peux demander à ton employeur.

Tes heures supplémentaires

La *Loi sur les normes du travail* prévoit que la semaine de travail normale est d'une durée de 40 heures. Les employeurs doivent habituellement payer chaque heure supplémentaire à « temps et demi » (50 % de plus que pour une heure ordinaire).

Par contre, cette règle ne s'applique pas aux **camps de vacances**. Ton employeur peut donc payer tes heures supplémentaires au même salaire que tes heures ordinaires, même si tu travailles plus que 40 heures durant la semaine.

Les vacances et les autres congés

La *Loi sur les normes du travail* accorde habituellement des vacances annuelles aux employés. Par contre, si tu travailles dans un **camp de vacances**, tu n'as pas droit à ces congés.

Cela signifie que ton employeur n'est pas obligé de te payer des journées de vacances et qu'il n'est pas obligé de te donner le fameux « 4 % » à la fin de ton emploi.

Toutefois, tu as droit aux avantages liés à certains congés fériés.

Être payé pour ta formation

Peu importe le camp de vacances pour lequel tu travailles, ton employeur doit toujours te payer lorsqu'il t'oblige à suivre une formation.

De plus, la loi **interdit** à ton employeur de t'imposer une période d'essai ou une période de probation pendant laquelle tu **travailles gratuitement**.

L'argent de ton travail, c'est à toi?

Tant que tu n'as pas 18 ans, tes parents peuvent encore avoir leur mot à dire sur la façon dont tu dépenses ou tu épargnes ton argent.

Ton chèque de paie t'appartient...

La loi confie généralement à tes parents la gestion de ton argent (ex. : l'argent que tu reçois en héritage). Mais l'argent que tu gagnes en travaillant, c'est toi qui t'en occupes. Cela signifie que **tu peux recevoir cet argent de ton employeur et en faire ce que tu veux** sans que tes parents t'obligent à épargner ou dépenser comme ils le voudraient.

De plus, peu importe ton âge, tu peux **ouvrir un compte** d'épargne et y déposer tes économies.



Tu peux **dépenser seul** (sans l'autorisation de tes parents) tes économies ou ton argent de poche **pour combler tes besoins de base**. Si tu dois faire un **achat plus important**, l'autorisation de tes parents sera peut-être nécessaire. ... **sauf s'il est beaucoup trop gros!**

Tu gères normalement l'argent de ton travail seul. Mais c'est **différent lorsque tu gagnes beaucoup d'argent** (ex. : tu es une vedette et tes albums de musique se vendent par milliers) ou que les circonstances le justifient (ex. : tu n'es pas capable de gérer ton argent ou tu risques de tout dépenser sans réfléchir).

Dans ces cas, **tes parents doivent t'aider ou prendre tes finances en charge**. C'est le juge qui décidera la partie de ton argent qui doit être gérée par tes parents et celle que tu peux gérer seul. Pour prendre sa décision, le juge tiendra compte de ton âge, de ta situation particulière, de ton revenu de travail et de la façon dont tu es capable de le gérer.