



**ACTIVITÉS**  
pédagogiques



GUIDE DE L'ENSEIGNANT

## ACTIVITÉ 2

### APPLIQUER LES NORMES DU TRAVAIL



## PRÉSENTATION DE L'ACTIVITÉ

### Description

Résolution, seul ou en équipe, de courtes mises en situation relatives aux normes du travail en faisant des recherches sur le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

#### PUBLIC CIBLE

Élèves du 2<sup>e</sup> cycle du secondaire

#### THÈMES

Travail, normes du travail

#### DURÉE ESTIMÉE

De 45 à 60 minutes

#### NORMES ABORDÉES

Absences non couvertes par la loi, bulletin de paie, colonie de vacances, congé de la fête nationale, congédiement, droit de gérance, fin d'emploi, heures de travail et présence au travail, indemnité de présence d'au moins 3 heures, repas, réunion, salaire, heures supplémentaires, tenue vestimentaire particulière, travail des enfants, vacances, vêtements vendus dans le commerce.

#### OBJECTIFS

- L'élève acquiert des connaissances en matière de normes du travail;
- L'élève résout des mises en situation;
- L'élève synthétise les faits saillants de la matière abordée.

#### COMPÉTENCES TRANSVERSALES

- Exploiter l'information;
- Résoudre des problèmes.

### Matériel requis

#### MATÉRIEL DE L'ENSEIGNANT

- Guide de l'enseignant;
- Connexion Internet (facultatif pour la période de correction) ou brochure *Les normes du travail au Québec* (téléchargeable gratuitement à [cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca)).

#### MATÉRIEL DE L'ÉLÈVE

- Fiche de l'élève;
- Connexion Internet pour faire des recherches à [cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca) ou brochure *Les normes du travail au Québec*.

## DÉROULEMENT PROPOSÉ

1. Diviser la classe en équipes. Attribuer à chaque équipe un des cinq blocs de mises en situation proposés dans l'exercice. Les équipes doivent ensuite trouver, à **[cnesst.gouv.qc.ca](http://cnesst.gouv.qc.ca)**, l'information qui leur permettra de répondre aux questions en justifiant chaque réponse. Les mots-clés pour les sections à consulter dans le site sont indiqués pour chaque bloc de questions.
2. Chaque équipe choisit ensuite un représentant qui exposera les réponses à la classe. L'équipe répond aux questions des autres élèves s'il y a lieu.
3. À mesure que les élèves partagent leurs réponses, l'enseignant valide ou corrige les explications fournies par les élèves.

## BLOC A

### Mots-clés du site de la CNESST : salaire, paie

#### QUESTION 1

Benjamin a été embauché à temps partiel comme commis chez un nettoyeur. Benjamin est très satisfait, puisque les emplois payés plus que le salaire minimum, comme le sien, sont rares. Si le salaire minimum augmente, est-ce que Benjamin peut réclamer une augmentation? Pourquoi?

#### ! RÉPONSE :

**Non, Benjamin ne peut pas demander une augmentation de salaire.**

#### EXPLICATION

Si le salaire minimum augmente, Benjamin ne peut pas exiger une augmentation de salaire, car il reçoit déjà au moins le salaire minimum.

En effet, selon la loi, l'employeur doit seulement respecter le taux du salaire minimum en vigueur. S'il verse plus que le taux du salaire minimum, l'employeur a le choix d'augmenter le salaire de ses salariés ou non.

#### QUESTION 2

Cindy est commis dans un magasin de souliers. Elle est payée au salaire minimum, mais elle reçoit également une commission sur chaque article vendu. Le montant de sa commission devrait-il être inscrit sur son bulletin de paie? Pourquoi?

#### ! RÉPONSE :

**Oui**

#### EXPLICATION

Le bulletin de paie permet de vérifier le calcul du salaire et des déductions.

La loi dit que tous les éléments servant au calcul de la paie doivent figurer sur le bulletin de paie. L'information sur les commissions de vente doit donc être inscrite sur le bulletin de paie.

## BLOC A

### Mots-clés du site de la CNESST : salaire, paie

#### QUESTION 3

André vient d'être engagé comme vendeur dans un magasin de vêtements. Son patron lui demande d'acheter quelques articles vendus dans la boutique et de les porter pendant ses heures de travail. « Cela permet aux clients de voir la marchandise et ça favorise le commerce », dit-il. En contrepartie, il offre à André 50 % de réduction sur le prix des vêtements. Le patron d'André peut-il l'obliger à acheter les vêtements de sa boutique et à les porter pendant ses heures de travail ?

#### ! RÉPONSE :

**Non**

#### EXPLICATION

L'employeur ne peut pas exiger que ses salariés achètent et portent des vêtements vendus dans son commerce.

Il peut imposer des vêtements particuliers, mais rien n'oblige le salarié à acheter ces vêtements dans un commerce précis.

## BLOC B

### Mots-clés du site de la CNESST : horaire de travail

#### QUESTION 4

Jean travaille dans une crèmerie pour l'été. Aujourd'hui, il devait travailler de 11 h à 21 h. Toutefois, il s'est mis à pleuvoir et peu de clients se sont présentés. À 13 h, son patron l'informe qu'il peut partir. Le patron a-t-il le droit de renvoyer Jean chez lui avant la fin de son quart de travail? Combien d'heures devra-t-il payer à Jean pour cette journée?

#### RÉPONSE :

**Oui, il a le droit de renvoyer Jean chez lui. Il devra lui payer 3 heures de salaire.**

#### EXPLICATION

Le patron de Jean peut le renvoyer chez lui avant la fin de son quart de travail. Toutefois, puisque cela n'était pas prévu dans l'horaire, il devra lui payer 3 heures de salaire.

Le salarié qui se présente au travail comme prévu à son horaire et qui, finalement, ne travaille pas ou travaille moins que 3 heures consécutives alors qu'il devait travailler plus longtemps a droit à une indemnité égale à 3 heures de son salaire horaire habituel.

Lorsqu'il est établi d'avance qu'un quart de travail sera de moins de 3 heures, l'employeur n'est pas tenu de payer son salarié pour un minimum de 3 heures.

Lorsque le salarié travaille moins de 3 heures pour des raisons de force majeure, comme un incendie ou une inondation, l'obligation de verser 3 heures de salaire à titre d'indemnité ne s'applique pas.

## BLOC B

### Mots-clés du site de la CNESST : horaire de travail

#### QUESTION 5

La patronne d'Andréanne a convoqué une rencontre d'équipe importante à la suite de plusieurs problèmes survenus dans l'équipe de travail. Elle demande à tous les salariés de se présenter le lundi suivant de 18 h 30 à 19 h 30. Andréanne et ses collègues doivent-ils être payés pour cette réunion ? Si oui, pour combien d'heures ?

#### ! RÉPONSE :

**Oui, pour un minimum d'une heure.**

#### EXPLICATION

Le temps consacré à des réunions tenues à la demande de l'employeur est considéré comme du temps travaillé. Le salarié doit donc être payé pour la durée de la réunion.

Puisque la rencontre est annoncée d'avance et qu'il est convenu que cette rencontre durera 1 heure, la patronne d'Andréanne doit la payer pour un minimum d'une heure.

C'est un exemple où l'obligation de verser 3 heures de salaire à titre d'indemnité de présence ne s'applique pas. Cette obligation s'applique lorsque le salarié travaille moins de 3 heures alors que son horaire prévoyait qu'il travaillerait plus longtemps, sauf dans les cas de force majeure.

#### QUESTION 6

La propriétaire de l'entreprise où travaille Laura a changé son système de caisse. Comme Laura est caissière, sa patronne lui demande de suivre une formation d'une journée qui coûte 150 \$. Laura doit-elle déboursier le coût de sa formation ? Doit-elle être rémunérée pour sa journée de formation ?

#### ! RÉPONSE :

**Laura n'a pas à payer pour sa formation et elle doit être payée pour cette journée.**

#### EXPLICATION

Tout comme les périodes d'essai et de probation et le temps de réunion, le temps consacré à une formation exigée par l'employeur est considéré comme du temps travaillé. De plus, l'employeur doit rembourser les frais raisonnables payés par le salarié quand celui-ci doit se déplacer ou suivre une formation à sa demande. Laura n'a pas à payer pour sa formation et, si elle le fait pour une raison ou pour une autre (ex. : paiement sur place seulement), son patron devra la rembourser. De plus, Laura devra être payée à son taux horaire habituel pour la durée de sa formation.

## BLOC B

### Mots-clés du site de la CNESST : horaire de travail

#### QUESTION 7

Les frais de stationnement s'élèvent à 12 \$ pour la journée de formation. Laura peut-elle exiger le remboursement de ses frais de stationnement ?

#### ! RÉPONSE :

Oui

#### EXPLICATION

L'employeur doit rembourser les frais raisonnables payés par le salarié quand celui-ci doit se déplacer ou suivre une formation à sa demande. Le patron de Laura devra donc rembourser ses frais de stationnement.

#### QUESTION 8

Marc-Antoine travaille comme préposé au café dans un kiosque du centre commercial. Il est le seul salarié présent durant sa journée de travail, soit de 9 h à 17 h. Il ne peut donc jamais quitter son poste. Il trouve injuste que sa période de dîner ne soit pas payée. A-t-il raison ?

#### ! RÉPONSE :

**Marc-Antoine a raison.**

#### EXPLICATION

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

Marc-Antoine travaille seul et ne peut pas quitter son poste de travail pour prendre une pause de 30 minutes pour dîner. Cette pause doit donc lui être payée.



## BLOC C

### Mots-clés du site de la CNESST : travail des enfants, jours fériés et heures supplémentaires

#### QUESTION 9

Éric a 15 ans et poursuit ses études de quatrième secondaire. Un jeudi soir, son employeur lui demande de travailler jusqu'à minuit pour remplacer un collègue malade. L'employeur d'Éric est-il en droit de lui proposer cet horaire ?

#### ! RÉPONSE :

**Il n'a pas le droit de lui proposer cet horaire.**

#### EXPLICATION

L'employeur qui fait travailler un enfant tenu légalement de fréquenter l'école doit s'assurer que ses heures de travail lui permettent d'être chez lui entre 23 h et 6 h le lendemain. Un enfant est tenu de fréquenter l'école jusqu'à la première des deux dates suivantes :

- La fin de l'année scolaire au cours de laquelle il atteint 16 ans ;
- L'obtention du diplôme de cinquième secondaire décerné par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

Comme Éric a 15 ans et qu'il est encore tenu de fréquenter l'école, son patron ne peut pas lui offrir cet horaire.

#### QUESTION 10

Marc travaille comme commis dans un magasin. Il travaille habituellement deux jours par semaine, soit le jeudi soir de 17 h à 21 h et le samedi de 9 h à 17 h. Recevra-t-il l'indemnité pour le jour férié du 1<sup>er</sup> janvier, qui tombe un lundi, s'il ne travaille généralement pas le lundi ?

#### ! RÉPONSE :

**Marc recevra l'indemnité.**

#### EXPLICATION

L'employeur de Marc a le choix de verser une indemnité équivalant à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines de paie complètes précédant le jour de l'An, même ou de lui accorder un congé compensatoire, puisque le jour férié ne coïncide pas avec son horaire habituel. Il ne doit cependant pas s'absenter sans raison valable le jour précédant ce jour férié (le samedi dans son cas) s'il veut recevoir l'indemnité prévue.

## BLOC C

### Mots-clés du site de la CNESST : travail des enfants, jours fériés et heures supplémentaires

#### QUESTION 11

Durant l'année scolaire, Jeanne travaille à temps partiel dans un dépanneur. Elle est payée 14,25 \$ l'heure. L'été, elle fait beaucoup de remplacements et il lui arrive de faire des heures supplémentaires. Par exemple, au cours de la première semaine d'août, elle a travaillé 49 heures. Combien d'heures supplémentaires a-t-elle effectuées au cours de cette semaine ? À quel taux horaire Jeanne devra-t-elle être payée pour ses heures supplémentaires ?

#### ! RÉPONSE :

**Jeanne a effectué 9 heures supplémentaires, qui lui seront payées 21,38 \$ l'heure.**

#### EXPLICATION

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.

En effet, les heures supplémentaires sont des heures travaillées en plus de la semaine normale de travail. Elles doivent être payées avec une majoration de 50 % du taux horaire habituel (à taux et demi). Jeanne sera donc payée 21,38 \$ l'heure pour ses 9 heures supplémentaires.

#### QUESTION 12

Cynthia travaille dans une colonie de vacances pour l'été. Sur sa première paie, elle constate que ses heures supplémentaires n'ont pas été comptabilisées. Elle téléphone à la CNESST pour se renseigner. La préposée lui répond que c'est normal. Pourquoi ?

#### ! RÉPONSE :

**La majoration du taux horaire ne s'applique pas aux étudiants employés dans une colonie de vacances.**

#### EXPLICATION

Une exception à la loi : les normes concernant le salaire minimum et la majoration du taux horaire lorsque des heures supplémentaires sont effectuées ne s'appliquent pas aux étudiants employés dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs.

C'est pour cela que la préposée a répondu à Cynthia qu'il était normal qu'elle n'ait pas été payée à taux majoré pour ses heures supplémentaires.

## BLOC D

### Mots-clés du site de la CNESST : vacances, décès et raisons personnelles

#### QUESTION 13

Louis travaille comme serveur depuis le 23 juin 2017. Il reçoit donc des pourboires, et il lui arrive parfois de faire des heures supplémentaires. Il aimerait bien prendre des vacances pour profiter un peu de l'été 2018. Lors de son embauche, son patron lui a mentionné que c'est l'année du calendrier qui sert à calculer les vacances. Combien de jours de vacances Louis aurait-il le droit de prendre? Comment sera calculée son indemnité de vacances?

- Il pourra prendre 6 jours avec une indemnité de vacances équivalant à 4 % du salaire gagné durant la période de référence, en incluant le pourboire et les heures supplémentaires.
- Il pourra prendre 2 semaines avec une indemnité de vacances équivalant à 4 % du salaire gagné durant la période de référence, en incluant le pourboire, mais en excluant les heures supplémentaires.
- Il pourra prendre 6 jours avec une indemnité de vacances équivalant à 4 % de son salaire des 6 derniers mois, en excluant le pourboire et les heures supplémentaires.
- Il pourra prendre 2 semaines avec une indemnité de vacances équivalant à 4 % de son salaire des 6 derniers mois, en incluant le pourboire et les heures supplémentaires.

#### ! RÉPONSE :

#### Choix A

#### EXPLICATION

Comme il cumule moins d'un an de service continu (temps écoulé depuis l'embauche), Louis pourra prendre 6 jours de vacances (6 mois complets = 6 jours) avec une indemnité de vacances équivalant à 4 % de son salaire gagné durant la période de référence, en incluant les pourboires et les heures supplémentaires. Ainsi, s'il a gagné 1 000 \$, il aura droit à 40 \$ d'indemnité de vacances.

Le droit aux vacances s'acquiert pendant une période de 12 mois consécutifs. Appelée « année de référence », cette période s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril, sauf si l'employeur fixe d'autres dates en vertu d'un décret ou d'une entente. L'employeur de Louis a fixé la période de référence du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

La durée des vacances est établie en fonction de la période de service continu du salarié. L'indemnité de vacances équivaut à 4 % ou 6 % du salaire annuel brut gagné par le salarié au cours de l'année de référence.

Les pourboires et les montants pour les heures supplémentaires font partie du salaire et sont donc inclus dans le calcul de l'indemnité de vacances.

DURÉE DES VACANCES	SERVICE CONTINU (À LA FIN DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE)
1 jour par mois complet de service continu, sans excéder 2 semaines	Moins de 1 an
2 semaines	De 1 an à moins de 3 ans
3 semaines	3 ans et plus

## BLOC D

### Mots-clés du site de la CNESST : vacances, décès et raisons personnelles

#### QUESTION 14

Simon travaille à temps partiel dans une usine de pâtes et papiers. Il envisage de diminuer ses heures de travail au cours des prochains mois. Pour disposer d'un peu plus d'argent chaque semaine, il demande à son patron de lui verser le montant auquel il a droit pour ses vacances en l'étalant sur chaque paie. Que devrait lui répondre son patron ?

#### ! RÉPONSE :

**L'employeur devrait refuser la demande de Simon.**

#### EXPLICATION

Selon la loi, le paiement et la prise des vacances vont de pair. Le salarié doit donc recevoir son indemnité de vacances en un seul versement, avant le début de ses vacances.

#### QUESTION 15

Andy travaille pour la même entreprise depuis un an et demi. Il désire partir une semaine en vacances entre le 24 juin et le 1<sup>er</sup> juillet. Son patron refuse de lui accorder des vacances pendant cette période, car d'autres salariés seront partis au même moment. Le patron d'Andy est-il en droit de lui refuser son congé ?

#### ! RÉPONSE :

**L'employeur d'Andy a le droit de refuser qu'il prenne ses vacances entre le 24 juin et le 1<sup>er</sup> juillet.**

#### EXPLICATION

Cette pratique est acceptable puisque, selon la loi, l'employeur a le privilège de fixer la date des vacances d'un salarié pourvu qu'il informe le salarié de la date de ses vacances au moins 4 semaines à l'avance.

## BLOC D

### Mots-clés du site de la CNESST : vacances, décès et raisons personnelles

#### QUESTION 16

Les parents de Benoît ont acheté une nouvelle maison. Il déménagera donc prochainement et aimerait bien prendre une fin de semaine de congé pour aider ses parents et avoir le temps de décorer sa chambre. Il est d'ailleurs convaincu que son employeur est obligé de lui accorder un congé payé parce qu'il déménage. A-t-il raison ?

#### ! RÉPONSE :

**Benoît est dans l'erreur.**

#### EXPLICATION

La Loi sur les normes du travail ne prévoit pas de congé pour les déménagements, les anniversaires et les autres raisons personnelles (ex. : divorce). L'employeur de Benoît n'a donc pas à lui offrir un congé payé pour déménager.

#### QUESTION 17

Cindy travaille tous les samedis dans un café près de chez elle. Elle a appris hier que son grand-père est décédé au cours de la nuit. Les funérailles auront lieu le samedi suivant. Elle désire prendre une journée de congé à ses frais. Son patron peut-il refuser de lui accorder sa journée de congé ?

#### ! RÉPONSE :

**Non, l'employeur doit laisser Cindy aller aux funérailles de son grand-père.**

#### EXPLICATION

L'employeur doit laisser Cindy aller aux funérailles de son grand-père. La loi prévoit qu'un salarié a droit à 1 jour sans salaire dans le cas du décès ou des funérailles :

- de son gendre ou de sa bru ;
- de l'un de ses grands-parents ;
- d'un de ses petits-enfants ;
- du père ou de la mère de son conjoint ;
- du frère ou de la soeur de son conjoint.

## BLOC E

### Mots-clés du site de la CNESST : avis de cessation d'emploi, démission, pratique interdite

#### QUESTION 18

Maxim travaille comme cuisinier dans une cantine depuis un peu plus d'un an. Il voit bien qu'il y a de moins en moins de clients et n'est donc pas surpris quand son employeur lui annonce, à une semaine d'avis, qu'il n'aura plus besoin de ses services à compter du lundi suivant. Il se demande toutefois si son employeur a respecté les délais pour l'aviser qu'il mettait un terme à son emploi. Que lui répondriez-vous ?

#### ! RÉPONSE :

**L'employeur de Maxim n'a pas respecté le délai d'avis de cessation d'emploi prévu par la loi.**

#### EXPLICATION

En effet, comme il cumule 1 an de service continu, son employeur devait l'aviser deux semaines avant la date de son départ.

Comme il l'a avisé seulement une semaine à l'avance, il doit lui verser une indemnité représentative de son salaire habituel pour une semaine afin de combler la différence.

DURÉE DU SERVICE CONTINU	DÉLAI ENTRE L'AVIS ET LE DÉPART
3 mois à moins d'un an	1 semaine
1 an à moins de 5 ans	2 semaines
5 ans à moins de 10 ans	4 semaines
10 ans et plus	8 semaines

## BLOC E

### Mots-clés du site de la CNESST : avis de cessation d'emploi, démission, pratique interdite

#### QUESTION 19

Audrey travaille à temps partiel dans un magasin depuis quatre ans. Elle a cependant trouvé un emploi mieux payé dans une autre entreprise. Elle donne donc sa démission à son patron en lui indiquant qu'elle terminera la semaine selon l'horaire qui a déjà été remis aux salariés. Son patron, bien que déçu de perdre une salariée modèle, accepte la démission. De quoi sera composée la dernière paie d'Audrey ?

#### ! RÉPONSE :

**Audrey aura droit au salaire qui ne lui a pas encore été payé, au paiement des heures supplémentaires qu'elle a effectuées et à son indemnité de vacances, soit 6 % du salaire qu'elle a gagné au cours de l'année de référence précédente si elle n'a pas pris de vacances, ainsi qu'à celle cumulée jusqu'à la date de fin d'emploi.**

#### EXPLICATION

En effet, à la fin de l'emploi, la loi indique que l'employeur doit s'assurer de remettre au salarié toutes les sommes qui lui sont dues.

#### QUESTION 20

Il y a quelques semaines, un enquêteur de la CNESST a interrogé Aurélie et ses collègues sur la façon dont sont appliquées les normes du travail dans l'entreprise. Le lendemain de la visite de l'enquêteur, le patron d'Aurélie lui a annoncé qu'elle était suspendue sans salaire pour une semaine parce qu'il ne « récompense pas les pleurnicheurs ». Aurélie pourrait-elle déposer une plainte à la CNESST ? Si oui, pour quelle raison ?

#### ! RÉPONSE :

**Oui, Aurélie pourrait porter plainte pour motif de pratique interdite.**

#### EXPLICATION

En effet, il est interdit à un employeur de sanctionner un salarié dans certaines circonstances, notamment lorsqu'il fournit à la CNESST des renseignements sur l'application des normes ou qu'il témoigne dans le cadre d'une poursuite.

La loi dit aussi que l'employeur d'Aurélie n'a pas le droit de la sanctionner parce qu'elle a communiqué avec la CNESST pour s'assurer que ses droits sont respectés ou parce qu'une enquête est effectuée par la CNESST dans un établissement de cet employeur à la suite du dépôt d'une plainte.



Pour nous joindre  
[cnesst.gouv.qc.ca](https://cnesst.gouv.qc.ca)  
**1 844 838-0808**