

KINGA



ACTIVITÉ 4 – JEU DE DÉFINITIONS

Chariva-quoi ?

Chariva-quoi?

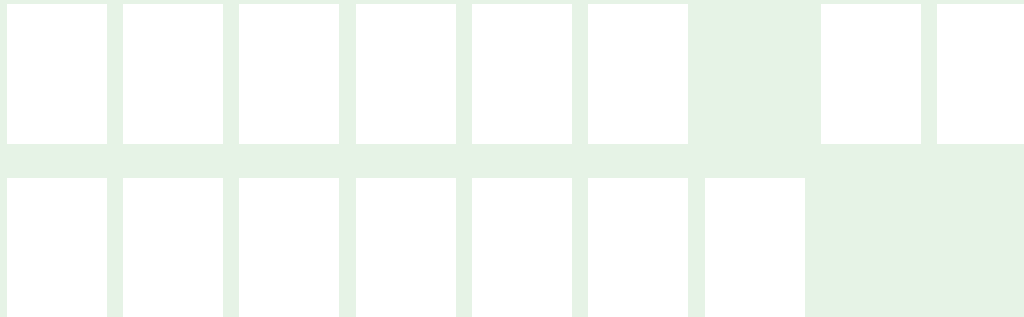
D

Règles régissant les conditions minimales de travail

Chariva-quoi?

D

Règles régissant les conditions minimales de travail



Chariva-quoi?

D

Règles régissant les conditions minimales de travail

N M E O R D S U
I L T A V R A

Chariva-quoi?

D

Règles régissant les conditions minimales de travail

N O R M E S D U
T R A V A I L

Chariva-quoi?

D

Règles régissant les conditions minimales de travail

SAVIEZ-VOUS QUE...

La *Loi sur les normes du travail* contient une multitude de dispositions encadrant les conditions de près de deux millions de personnes salariées québécoises et de près de 250 000 employeurs. Ces dispositions concernent, notamment les congés, les absences et les vacances, le salaire, l'horaire de travail, les heures supplémentaires, la fin d'emploi (licenciement, congédiement, mise à pied), le harcèlement psychologique ou sexuel, etc.

Consultez le site Web de la CNESST à cnesst.gouv.qc.ca.

Chariva-quoi?

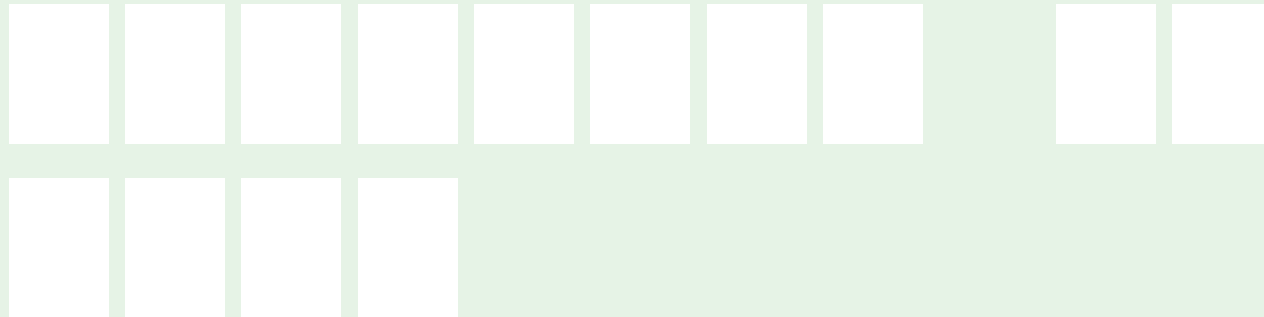
D

Document remis à la personne salariée en même temps que la paie, lui permettant de vérifier le calcul de son salaire et des déductions.

Chariva-quoi?

D

Document remis à la personne salariée en même temps que la paie, lui permettant de vérifier le calcul de son salaire et des déductions.



Chariva-quoi?

D

Document remis à la personne salariée en même temps que la paie, lui permettant de vérifier le calcul de son salaire et des déductions.

L T I U B E N L

E D

E A P I

Chariva-quoi?

D

Document remis à la personne salariée en même temps que la paie, lui permettant de vérifier le calcul de son salaire et des déductions.

B U L L E T I N D E

P A I E

Chariva-quoi?

D

Document remis à la personne salariée en même temps que la paie, lui permettant de vérifier le calcul de son salaire et des déductions.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Le bulletin de paie, ou talon de paie, doit être remis par l'employeur à la personne salariée en même temps que le versement de son salaire. Ce bulletin doit contenir toutes les mentions pertinentes, telles que :

- le nom de l'employeur
- le nom de la salariée ou du salarié
- le titre de l'emploi
- la période de travail qui correspond au paiement
- la date du paiement
- le nombre d'heures payées au taux normal
- etc.

Chariva-quoi?

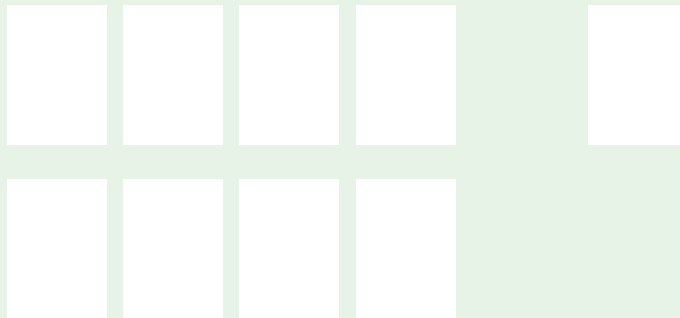
D

Mesure ayant pour effet de suspendre de façon temporaire le contrat de travail entre l'employeur et la personne salariée.

Chariva-quoi?

D

Mesure ayant pour effet de suspendre de façon temporaire le contrat de travail entre l'employeur et la personne salariée.



Chariva-quoi?

D

Mesure ayant pour effet de suspendre de façon temporaire le contrat de travail entre l'employeur et la personne salariée.

D E M I E

S I P À

Chariva-quoi?

D

Mesure ayant pour effet de suspendre de façon temporaire le contrat de travail entre l'employeur et la personne salariée.

M I S E À
P I E D

Chariva-quoi?

D

Mesure ayant pour effet de suspendre de façon temporaire le contrat de travail entre l'employeur et la personne salariée.

SAVIEZ-VOUS QUE...

La personne salariée mise à pied peut être rappelée au travail. Elle conserve son lien d'emploi pendant la durée de sa mise à pied et sa relation contractuelle est maintenue.

La personne salariée mise à pied pour une période de six mois ou plus doit recevoir, dans les délais prévus par la loi, un avis de cessation d'emploi. L'employeur n'a pas à verser l'indemnité de vacances (4 % ou 6 %) lors de la mise à pied si les vacances de la personne salariée n'étaient pas prévues dans cette période.

Chariva-quoi?

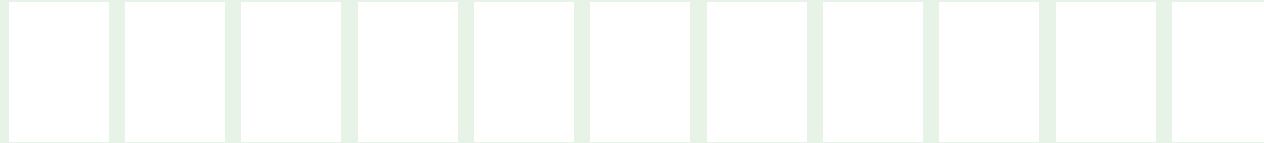
D

Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et **crée, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.**

Chariva-quoi?

D

Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et **crée, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.**



Chariva-quoi?

D

Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et **crée, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.**

N L C H R È E T M E A

Chariva-quoi?

D

Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et **crée, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.**

H A R C È L E M E N T

Chariva-quoi?

D

Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés. Cette conduite porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et **crée, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.**

SAVIEZ-VOUS QUE...

L'employeur est obligé de fournir à ses personnes salariées un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique ou sexuel. Il s'agit toutefois d'une obligation de moyens et non de résultats. Cela signifie que l'employeur doit s'assurer de mettre en place des moyens raisonnables visant à prévenir le harcèlement et faire cesser le harcèlement lorsqu'une situation est portée à sa connaissance.

Il doit également adopter et rendre accessible à son personnel une politique de prévention du harcèlement psychologique ou sexuel.

Chariva-quoi?

D

Congé payé auquel la personne salariée a droit annuellement.

Chariva-quoi?

D

Congé payé auquel la personne salariée a droit annuellement.



Chariva-quoi?

D

Congé payé auquel la personne salariée a droit annuellement.

E A V A N C S C

Chariva-quoi?

D

Congé payé auquel la personne salariée a droit annuellement.

V A C A N C E S

Chariva-quoi?

D

Congé payé auquel la personne salariée a droit annuellement.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Les vacances s'acquièrent sur une période de douze mois consécutifs, appelée année de référence. Celle-ci s'étend du 1^{er} mai au 30 avril, sauf si l'employeur, un décret ou une entente fixe une autre date. *La Loi sur les normes du travail* établit notamment le nombre de semaines auxquelles une personne salariée a droit en fonction de la période de service continu. Pour ce qui est du montant de l'indemnité de vacances, il varie selon le salaire gagné pendant l'année de référence en vigueur dans l'entreprise. Pour en savoir plus, visitez le site Web de la CNESST à cnesst.gouv.qc.ca.

Chariva-quoi?

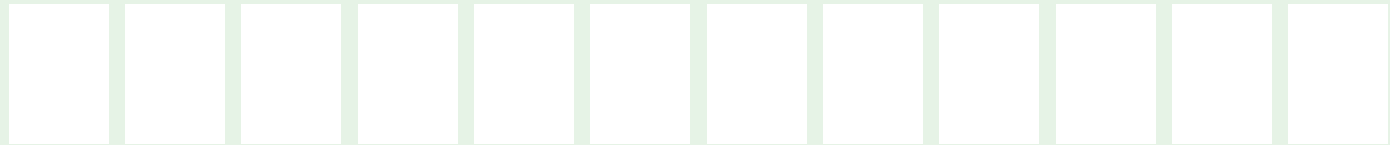
D

Rupture définitive du lien d'emploi à l'initiative de l'employeur pour des motifs liés aux compétences ou aux comportements de la personne salariée.

Chariva-quoi?

D

Rupture définitive du lien d'emploi à l'initiative de l'employeur pour des motifs liés aux compétences ou aux comportements de la personne salariée.



Chariva-quoi?

D

Rupture définitive du lien d'emploi à l'initiative de l'employeur pour des motifs liés aux compétences ou aux comportements de la personne salariée.

C T I E G N M E E D N O

Chariva-quoi?

D

Rupture définitive du lien d'emploi à l'initiative de l'employeur pour des motifs liés aux compétences ou aux comportements de la personne salariée.

C O N G É D I E M E N T

Chariva-quoi?

D

Rupture définitive du lien d'emploi à l'initiative de l'employeur pour des motifs liés aux compétences ou aux comportements de la personne salariée.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Sauf exception, l'employeur qui congédie une salariée ou un salarié doit lui remettre, dans les délais prévus par la loi, un avis de cessation d'emploi. Le délai pour remettre cet avis dépend de la durée du service continu. Au moment du congédiement, l'employeur doit aussi s'assurer de remettre à la personne salariée toutes les sommes qui lui sont dues : salaire, heures supplémentaires, indemnité de vacances (4 % ou 6 %), etc.

Chariva-quoi?

D

Recours prévu à la *Loi sur les normes du travail* protégeant les personnes salariées subissant des représailles ou des sanctions après avoir exercé un droit prévu à la Loi.

Chariva-quoi?

D

Recours prévu à la *Loi sur les normes du travail* protégeant les personnes salariées subissant des représailles ou des sanctions après avoir exercé un droit prévu à la Loi.

Chariva-quoi?

D

Recours prévu à la *Loi sur les normes du travail* protégeant les personnes salariées subissant des représailles ou des sanctions après avoir exercé un droit prévu à la Loi.

E I P S U I Q S N

T R T E E T D R A I

Chariva-quoi?

D

Recours prévu à la *Loi sur les normes du travail* protégeant les personnes salariées subissant des représailles ou des sanctions après avoir exercé un droit prévu à la Loi.

P R A T I Q U E S

I N T E R D I T E S

Chariva-quoi?

D

Recours prévu à la *Loi sur les normes du travail* protégeant les personnes salariées subissant des représailles ou des sanctions après avoir exercé un droit prévu à la Loi.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Le recours pour pratiques interdites empêche un employeur ou son agent de sanctionner une personne salariée dans plusieurs circonstances (ex. déplacer, suspendre ou congédier une salariée enceinte).

La personne salariée qui est victime d'une pratique interdite a 45 jours à compter de la sanction exercée contre elle pour porter plainte à la CNESST.

Chariva-quoi?

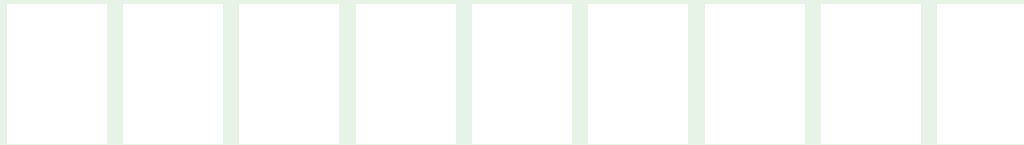
D

Rupture définitive, à l'initiative de la personne salariée, du lien d'emploi qui l'unit à son employeur.

Chariva-quoi?

D

Rupture définitive, à l'initiative de la personne salariée, du lien d'emploi qui l'unit à son employeur.



Chariva-quoi?

D

Rupture définitive, à l'initiative de la personne salariée, du lien d'emploi qui l'unit à son employeur.

S D I N O S É I M

Chariva-quoi?

D

Rupture définitive, à l'initiative de la personne salariée, du lien d'emploi qui l'unit à son employeur.

D É M I S S I O N

Chariva-quoi?

D

Rupture définitive, à l'initiative de la personne salariée, du lien d'emploi qui l'unit à son employeur.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Lors d'une démission, l'employeur n'a pas à remettre un avis de cessation d'emploi puisque la rupture du lien d'emploi est faite à l'initiative de la personne salariée (l'avis ayant pour objectif d'informer la personne salariée à l'avance d'une rupture d'emploi à venir). L'employeur doit cependant s'assurer de remettre toutes les sommes dues à la personne salariée (ex. : salaire, heures supplémentaires, indemnité de vacances).

Chariva-quoi?

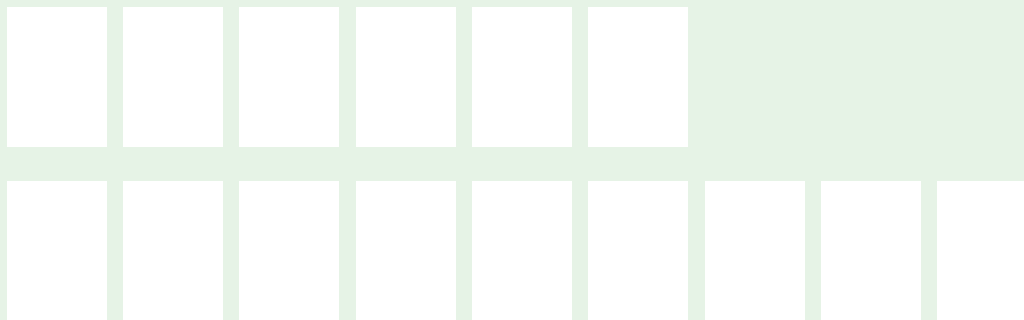
D

Attribuer à des emplois féminins un salaire égal à celui d'emplois masculins de valeur équivalente au sein de la même entreprise, même si ces emplois sont différents.

Chariva-quoi?

D

Attribuer à des emplois féminins un salaire égal à celui d'emplois masculins de valeur équivalente au sein de la même entreprise, même si ces emplois sont différents.



Chariva-quoi?

D

Attribuer à des emplois féminins un salaire égal à celui d'emplois masculins de valeur équivalente au sein de la même entreprise, même si ces emplois sont différents.

Q É I É T U
A L A L A E S R I

Chariva-quoi?

D

Attribuer à des emplois féminins un salaire égal à celui d'emplois masculins de valeur équivalente au sein de la même entreprise, même si ces emplois sont différents.

É Q U I T É

S A L A R I A L E

Chariva-quoi?

D

Attribuer à des emplois féminins un salaire égal à celui d'emplois masculins de valeur équivalente au sein de la même entreprise, même si ces emplois sont différents.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Il existe une différence entre « équité » et « égalité ». En effet, le terme **égalité salariale** fait référence au fait de rémunérer deux personnes occupant le même emploi au même salaire, tandis que l'**équité salariale** fait référence au fait de rémunérer deux emplois équivalents au même salaire, en accordant une attention particulière aux emplois à prédominance féminine.

Chariva-quoi?

D

Écart entre le taux de salaire d'une personne salariée à temps partiel et celui consenti aux autres personnes effectuant le même travail dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce que cette personne travaille moins d'heures chaque semaine.

Chariva-quoi?

D

Écart entre le taux de salaire d'une personne salariée à temps partiel et celui consenti aux autres personnes effectuant le même travail dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce que cette personne travaille moins d'heures chaque semaine.

Chariva-quoi?

D

Écart entre le taux de salaire d'une personne salariée à temps partiel et celui consenti aux autres personnes effectuant le même travail dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce que cette personne travaille moins d'heures chaque semaine.

A S É P A R A I R
I T A L S I L E D

Chariva-quoi?

D

Écart entre le taux de salaire d'une personne salariée à temps partiel et celui consenti aux autres personnes effectuant le même travail dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce que cette personne travaille moins d'heures chaque semaine.

D I S P A R I T É
S A L A R I A L E

Chariva-quoi?

D

Écart entre le taux de salaire d'une personne salariée à temps partiel et celui consenti aux autres personnes effectuant le même travail dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce que cette personne travaille moins d'heures chaque semaine.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Il est interdit à un employeur de donner à une employée ou un employé à temps partiel un taux de salaire inférieur à celui consenti aux personnes qui font le même travail dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce que cette personne travaille moins d'heures chaque semaine.

Chariva-quoi?

D

Sa durée sert à déterminer à partir de quand une personne salariée commence à faire des heures supplémentaires.

Chariva-quoi?

D

Sa durée sert à déterminer à partir de quand une personne salariée commence à faire des heures supplémentaires.

Chariva-quoi?

D

Sa durée sert à déterminer à partir de quand une personne salariée commence à faire des heures supplémentaires.

D N R I L E R

A E E M O S A

V N

I A A M L T E

Chariva-quoi?

D

Sa durée sert à déterminer à partir de quand une personne salariée commence à faire des heures supplémentaires.

S E M A I N E N O R M A L E

D E T R A V A I L

Chariva-quoi?

D

Sa durée sert à déterminer à partir de quand une personne salariée commence à faire des heures supplémentaires.

SAVIEZ-VOUS QUE...

La semaine normale de travail est habituellement de quarante heures par semaine. Sauf exception, 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.

Chariva-quoi?

D

Heures effectuées au-delà de la semaine normale de travail.

Chariva-quoi?

D

Heures effectuées au-delà de la semaine normale de travail.

--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Chariva-quoi?

D

Heures effectuées au-delà de la semaine normale de travail.

U E H S R E

E M L N R I T A É E U S S P P

Chariva-quoi?

D

Heures effectuées au-delà de la semaine normale de travail.

H E U R E S

S U P P L É M E N T A I R E S

Chariva-quoi?

D

Heures effectuées au-delà de la semaine normale de travail.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Certaines personnes sont payées selon leur salaire horaire habituel, même pour les heures effectuées au-delà de la semaine normale de travail, notamment :

- l'étudiante ou l'étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs ;
- la ou le cadre d'une entreprise ;
- la personne salariée qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables ;
- la personne salariée dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson ;
- la salariée ou le salarié qui a pour unique fonction de garder un enfant, une personne malade, une personne handicapée ou une personne âgée ou d'en prendre soin dans le logement de cette personne, y compris, s'il y a lieu, d'accomplir des travaux ménagers directement liés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.

Chariva-quoi?

D

Nombre minimum de journées d'absence payées par l'employeur par année si une personne salariée doit s'absenter du travail pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

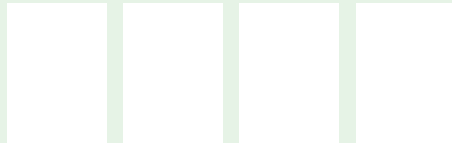
- nécessité de remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe, ou à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé l'exige ;
- en cas de maladie ;
- pour son don d'organes ou de tissus ;
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel.

Chariva-quoi?

D

Nombre minimum de journées d'absence payées par l'employeur par année si une personne salariée doit s'absenter du travail pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- nécessité de remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe, ou à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé l'exige ;
- en cas de maladie ;
- pour son don d'organes ou de tissus ;
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel.



Chariva-quoi?

D

Nombre minimum de journées d'absence payées par l'employeur par année si une personne salariée doit s'absenter du travail pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- nécessité de remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe, ou à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé l'exige ;
- en cas de maladie ;
- pour son don d'organes ou de tissus ;
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel.

E D X U

Chariva-quoi?

D

Nombre minimum de journées d'absence payées par l'employeur par année si une personne salariée doit s'absenter du travail pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- nécessité de remplir des obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe, ou à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé l'exige ;
- en cas de maladie ;
- pour son don d'organes ou de tissus ;
- à la suite d'un accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel.

DEUX

Chariva-quoi?

D

Nombre minimum de journées d'absence payées par l'employeur par année si une personne salariée doit s'absenter du travail pour l'un ou l'autre des motifs suivants*

* Voir la page précédente

SAVIEZ-VOUS QUE...

Pour avoir droit à cette rémunération, la personne salariée doit compter trois mois de service continu.

La loi prévoit un total de deux journées d'absence rémunérées par année civile (1^{er} janvier au 31 décembre).

Ces journées ne peuvent être reportées d'une année à l'autre et elles ne peuvent être monnayées.

Chariva-quoi?

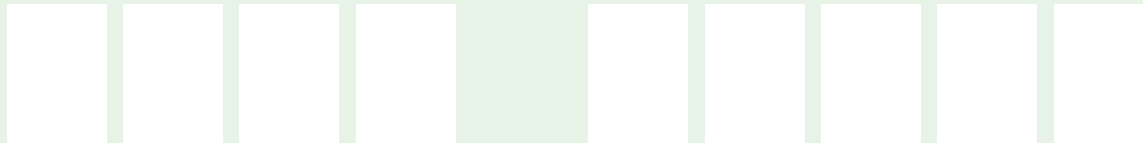
D

Congé prévu par la loi pour lequel l'employeur doit fournir, en plus d'une journée de congé, une indemnité.

Chariva-quoi?

D

Congé prévu par la loi pour lequel l'employeur doit fournir, en plus d'une journée de congé, une indemnité.



Chariva-quoi?

D

Congé prévu par la loi pour lequel l'employeur doit fournir, en plus d'une journée de congé, une indemnité.

U J R O

É É F I R

Chariva-quoi?

D

Congé prévu par la loi pour lequel l'employeur doit fournir, en plus d'une journée de congé, une indemnité.

J O U R

F É R I É

Chariva-quoi?

D

Congé prévu par la loi pour lequel l'employeur doit fournir, en plus d'une journée de congé, une indemnité.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Il existe huit jours fériés payés prévus par la loi. Ceux-ci sont :

- Jour de l'An
- Vendredi saint ou Lundi de Pâques
- Journée nationale des patriotes
- 24 juin (régi par la *Loi sur la fête nationale*)
- 1^{er} juillet
- Fête du Travail
- Action de grâces
- Noël

Chariva-quoi?

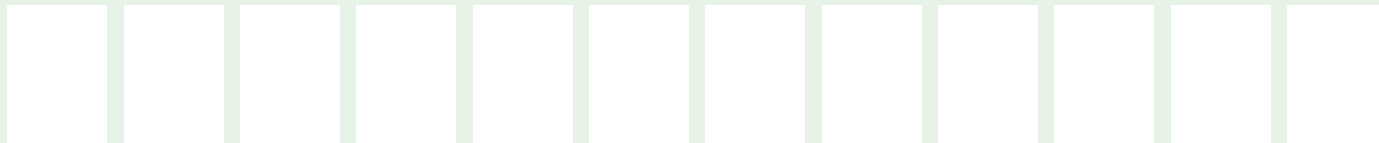
D

Rupture définitive du lien d'emploi par l'employeur, pour des motifs économiques (ex. : difficultés financières), organisationnels (ex. : réorganisation) ou techniques (ex. : nouvelle technologie).

Chariva-quoi?

D

Rupture définitive du lien d'emploi par l'employeur, pour des motifs économiques (ex. : difficultés financières), organisationnels (ex. : réorganisation) ou techniques (ex. : nouvelle technologie).



Chariva-quoi?

D

Rupture définitive du lien d'emploi par l'employeur, pour des motifs économiques (ex. : difficultés financières), organisationnels (ex. : réorganisation) ou techniques (ex. : nouvelle technologie).

N I N E C E L I T M E C

Chariva-quoi?

D

Rupture définitive du lien d'emploi par l'employeur, pour des motifs économiques (ex. : difficultés financières), organisationnels (ex. : réorganisation) ou techniques (ex. : nouvelle technologie).

L I C E N C I E M E N T

Chariva-quoi?

D

Rupture définitive du lien d'emploi par l'employeur, pour des motifs économiques (ex. : difficultés financières), organisationnels (ex. : réorganisation) ou techniques (ex. : nouvelle technologie).

SAVIEZ-VOUS QUE...

Lors d'un licenciement, l'employeur doit remettre à la personne salariée un avis de cessation d'emploi (et respecter les délais prévus par la loi), en plus des sommes qui lui sont dues (salaire, heures supplémentaires, indemnité de vacances, etc.)

Chariva-quoi?

D

Seuil salarial auquel la majorité des personnes salariées québécoises ont droit en vertu de la loi.

Chariva-quoi?

D

Seuil salarial auquel la majorité des personnes salariées québécoises ont droit en vertu de la loi.

Chariva-quoi?

D

Seuil salarial auquel la majorité des personnes salariées québécoises ont droit en vertu de la loi.

M I E I A M M

N L U R S I A

Chariva-quoi?

D

Seuil salarial auquel la majorité des personnes salariées québécoises ont droit en vertu de la loi.

S A L A I R E
M I N I M U M

Chariva-quoi?

D

Seuil salarial auquel la majorité des personnes salariées québécoises ont droit en vertu de la loi.

SAVIEZ-VOUS QUE...

La personne salariée à la commission ou rémunérée à la pièce doit toujours recevoir au moins le salaire minimum pour le travail qu'elle effectue. Le droit au salaire minimum s'applique à toutes les personnes salariées, peu importe le mode de paiement fixé (chèque, dépôt direct, etc.).

Il existe par ailleurs un taux de salaire minimum pour les personnes salariées au pourboire, inférieur au taux normal. Celui-ci est aussi fixé par la loi.