

KINGA



ACTIVITÉ 5 – JEU DE RÔLE

Je travaillerai bientôt, je dois connaître mes droits

Je travaillerai bientôt, je dois connaître mes droits

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET LES HORAIRES DE TRAVAIL (NORMES)

MISE EN SITUATION :

Durant l'année scolaire, je travaille à temps partiel dans un dépanneur. Je suis payée au salaire minimum. L'été, je fais beaucoup de remplacements et je travaille même de nuit. Il m'arrive d'ailleurs de faire des heures supplémentaires. Par exemple, au cours de la première semaine d'août, j'ai travaillé 49 heures.

LES QUESTIONS DE L'EMPLOYÉ(E) :

1. Ai-je le droit de travailler la nuit durant l'été ?
2. À quel taux horaire devrai-je être payée pour mes heures supplémentaires ?
3. Quel montant me sera versé en plus pour cette semaine, avant déductions ?

L'EMPLOYEUR PEUT TROUVER LES RÉPONSES :

cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail

Je travaillerai bientôt, je dois connaître mes droits

DISPARITÉS DE TRAITEMENT (NORMES)

MISE EN SITUATION :

Je travaille comme commis dans un magasin. Je 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. En raison du fait que je ne travaille qu'à temps partiel, je gagne 5 \$ de moins l'heure que mes collègues effectuant les mêmes tâches, mais à temps plein.

LA QUESTION DE L'EMPLOYÉ(E) :

1. Aurais-je droit au même salaire que mes collègues à temps plein ?

L'EMPLOYEUR PEUT TROUVER LES RÉPONSES :

cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail

Je travaillerai bientôt, je dois connaître mes droits

L'ÉQUITÉ SALARIALE

MISE EN SITUATION :

Je suis une caissière et je me rends compte que mes collègues commis de plancher gagnent 1 \$ de plus que moi. Je considère que mon emploi dans la pharmacie a une valeur équivalente à celui de commis de plancher.

LA QUESTION DE L'EMPLOYÉ(E) :

1. Est-ce que je reçois un salaire juste pour mon travail de caissière par rapport à mes collègues commis de plancher ?
2. Est-ce que mon employeur connaît toutes les tâches que j'effectue ?
3. Est-ce que mon employeur a réalisé un exercice d'équité salariale ?

L'EMPLOYEUR PEUT TROUVER LES RÉPONSES :

cnesst.gouv.qc.ca/fr/demarches-formulaires/employeurs/connaitre-realiser-ses-obligations-dequite

Je travaillerai bientôt, je dois connaître mes droits

LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

MISE EN SITUATION :

J'ai un nouvel emploi dans un entrepôt. À ma première journée de travail, mon supérieur me demande, dès mon arrivée, de charger un camion à l'aide d'un transpalette.

LA QUESTION DE L'EMPLOYÉ(E) :

1. Je n'ai jamais utilisé de transpalette et je ne me sens pas très à l'aise. Qu'est-ce que mon employeur peut faire ?
2. Je vois que certains de mes collègues portent des bottes de protection pour faire cette tâche. Est-ce que je dois déboursier de l'argent pour en acheter ?
3. J'ai remarqué qu'une roue du transpalette est instable. Qu'est-ce que je fais ?

L'EMPLOYEUR PEUT TROUVER LES RÉPONSES :

cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/publications/droits-et-obligations-en-matiere-de-travail.pdf

Je travaillerai bientôt, je dois connaître mes droits

FEUILLE DE NOTES

Je travaillerai bientôt, je dois connaître mes droits

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET LES HORAIRES DE TRAVAIL (NORMES)

1. Ai-je le droit de travailler la nuit durant l'été ?

Oui, mais seulement en dehors du calendrier scolaire.

2. À quel taux horaire devrai-je être payée pour mes heures supplémentaires ?

La semaine normale de travail est habituellement de quarante heures. Les heures travaillées au-delà de cette période, dans une même semaine, doivent être payées avec une majoration de 50 % du taux horaire habituel (à taux et demi).

Étant payée au salaire minimum (à 13,50 \$/h), je devrais alors recevoir 20,25 \$/h dès la 41^e heure de travail hebdomadaire.

3. Quel montant me sera versé en plus sur ma paie, avant déductions ?

9 heures supplémentaires X 20,25 \$ = 182,25 \$.

Je travaillerai bientôt, je dois connaître mes droits

DISPARITÉS DE TRAITEMENT (NORMES)

1. Aurais-je droit au même salaire que mes collègues à temps plein?

Oui, tout à fait.

L'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail* est clair à cet effet :

Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Je travaillerai bientôt, je dois connaître mes droits

L'ÉQUITÉ SALARIALE

1. Est-ce que je reçois un salaire juste pour mon travail de caissière par rapport à mes collègues commis de plancher ?

L'équité salariale, c'est donner aux personnes occupant des emplois traditionnellement féminins un salaire égal à celui des personnes occupant des emplois traditionnellement masculins de même valeur pour l'entreprise, même si ces emplois sont différents. Si l'évaluation des emplois dans une entreprise montre que l'emploi de caissière, typiquement féminin, a une valeur équivalente à celle de commis de plancher, typiquement masculin, l'employeur doit donner le même salaire à ces deux emplois.

2. Est-ce que mon employeur connaît toutes les tâches que j'effectue ?

Certaines caractéristiques des emplois surtout occupés par des femmes sont souvent oubliées ou sous-estimées pour différentes raisons. En négligeant – souvent involontairement – ces habiletés et ces compétences, c'est l'apport des emplois féminins qui est sous-estimé et, par conséquent, sous-rémunéré. L'employeur doit donc penser à certaines caractéristiques de l'emploi de caissière qui sont souvent oubliées, comme : les efforts physiques qui impliquent une position de travail contraignante et statique ; la manipulation d'objets légers sur une longue période et de façon répétée; l'exécution de plusieurs tâches en alternance rapide; la communication auprès de la clientèle, entre autres.

Je travaillerai bientôt, je dois connaître mes droits

L'ÉQUITÉ SALARIALE

3. Est-ce que mon employeur a réalisé un exercice d'équité salariale ?

La *Loi sur l'équité salariale* touche toutes les entreprises du Québec qui ont en moyenne dix personnes salariées ou plus, peu importe le type d'entreprise (publique, privée, sans but lucratif, etc.). Si c'est le cas dans son entreprise, l'employeur doit réaliser un exercice d'équité salariale. Celui-ci sert à vérifier si les personnes qui occupent un emploi historiquement ou majoritairement féminin reçoivent un salaire égal à celui reçu pour des emplois masculins de valeur équivalente. Si ce n'est pas le cas, toutes les personnes occupant un emploi féminin dont le salaire n'est pas équitable auront droit à une augmentation de leur salaire.

À la suite de l'exercice initial d'équité salariale, l'employeur doit s'assurer que l'équité salariale est maintenue dans son entreprise en réalisant, tous les cinq ans, l'évaluation du maintien de l'équité salariale.

Je travaillerai bientôt, je dois connaître mes droits

LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

1. Je n'ai jamais utilisé de transpalette et je ne me sens pas très à l'aise. Qu'est-ce que mon employeur peut faire ?

En tant qu'employeur, celui-ci a l'obligation d'offrir une formation aux travailleuses et travailleurs en lien avec les tâches qu'ils ont à réaliser. Aussi, l'employeur doit montrer à sa nouvelle personne employée comment utiliser le transpalette, lui donner de l'information sur les risques liés à cette tâche et les mesures de prévention mises en place pour la protéger. Finalement, l'employeur doit lui accorder une période de temps pour lui permettre d'apprendre à faire la tâche de manière sécuritaire en lui offrant de la supervision.

2. Je vois que certains de mes collègues portent des bottes de protection pour faire cette tâche. Est-ce que je dois déboursier de l'argent pour en acheter ?

En tant qu'employeur, celui-ci a l'obligation de fournir gratuitement à ses travailleuses et travailleurs les équipements de protection individuelle dont ils ont besoin, comme les bottes de protection, les casques, les gants, les masques, etc.

3. J'ai remarqué qu'une roue du transpalette est instable. Qu'est-ce que je fais ?

Si un des travailleurs identifie un risque dans l'établissement, il doit en informer son employeur ou à un de ses représentants (par exemple un superviseur ou un chef d'équipe) qui devra ensuite corriger le risque.