



ACTIVITÉS
pédagogiques



GUIDE DE L'ENSEIGNANT

INTRODUCTION AUX NORMES DU TRAVAIL



PRÉSENTATION DE L'ACTIVITÉ

Description

L'atelier consiste en une introduction aux normes du travail. L'enseignant est soutenu par une présentation interactive favorisant la discussion en classe. L'activité a pour objectifs de sensibiliser les élèves à leurs droits au travail et de répondre aux questions les plus fréquemment posées au moment d'un premier emploi.

PUBLIC CIBLE

Élèves du 2^e cycle du secondaire

THÈMES

Travail, normes du travail

DURÉE ESTIMÉE

De 45 à 60 minutes

NORMES ABORDÉES

Bulletin de paie, heures de travail et présence au travail, jours fériés, paiement du salaire, repas, salaire, heures supplémentaires, tenue vestimentaire particulière, vacances.

OBJECTIFS

- L'élève acquiert des connaissances de base sur les normes du travail;
- L'élève connaît les outils qui lui permettent de se renseigner;
- L'élève résout des mises en situation de manière autonome;
- L'élève prend conscience des impacts financiers que peut avoir le non-respect des normes du travail.

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

- Exploiter l'information;
- Exercer son jugement critique;
- Exploiter les technologies de l'information et de la communication.

Matériel requis

MATÉRIEL DE L'ENSEIGNANT

- Présentation *Introduction aux normes du travail*
- Poste informatique et connexion Internet
- Projecteur et écran
- Système audio-vidéo (facultatif)
- Guide de l'enseignant

MATÉRIEL DE L'ÉLÈVE

- Poste informatique avec accès Internet pour faire des recherches sur le site de la Commission
- Fiche de l'élève
- Brochure *Les normes du travail au Québec* (aide-mémoire et document de référence en l'absence de connexion Internet)



Comment obtenir le matériel requis

Le matériel est disponible dans la Zone enseignants du site Web de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).



À noter

L'utilisation de la présentation nécessite une connexion Internet. Si les élèves n'ont pas accès à des ordinateurs, ils peuvent réaliser l'activité en se référant à la brochure *Les normes du travail au Québec*, qui est téléchargeable gratuitement à partir de la section « Publications » du site Internet de la Commission.

Déroulement proposé

Pour toutes les activités, l'enseignant pourra :

- utiliser la présentation *Introduction aux normes du travail*;
- suivre les indications contenues dans le Guide de l'enseignant.

ACTIVITÉ	DURÉE	FICHE DE L'ÉLÈVE
Introduction du sujet des normes du travail à travers des expériences vécues par les élèves	5 min	
Vidéo « Arrête de travailler gratis » et retour avec les élèves	5 min	
Exemple d'une infraction qui a une incidence sur la paie (combien d'argent perds-tu?)	5 min	
Rallye CNESST : exploration du site cnesst.gouv.qc.ca pour compléter des phrases trouées	15 min	X
Présentation de Pascale, Jacob et Charles	2 min	
Mise en situation sur les vêtements de travail	4 min	X
Mise en situation sur le salaire minimum	4 min	X
Mise en situation sur la première paie	4 min	X
Mise en situation sur les jours fériés	4 min	X
Mise en situation sur le bris de matériel	4 min	X
Mise en situation sur les vacances	4 min	X
Qu'est-ce que je fais si j'ai un problème?	2 min	
Comment se renseigner sur les normes du travail*	2 min	

* Pour l'activité *Comment se renseigner sur les normes du travail*, l'enseignant est invité à distribuer une copie de la brochure *Les normes du travail au Québec* à chaque élève.



Comment utiliser le guide de l'enseignant

Le guide de l'enseignant comprend le contenu intégral de l'atelier.

Vous y trouverez :

- des notes d'animation comportant des indications sur le déroulement de l'atelier;
- les explications relatives aux normes du travail abordées dans les activités;
- des informations complémentaires pour vous aider à répondre à des questions plus spécifiques.

Les activités complémentaires proposées dans la Zone enseignants peuvent servir à approfondir les connaissances.



Rappel

L'atelier est une introduction aux normes du travail.

Si, en cours d'atelier, les élèves vous posent une question pour laquelle vous n'avez pas la réponse, n'hésitez pas à les référer à **cnesst.gouv.qc.ca** ou à la brochure *Les normes du travail au Québec*. Ils peuvent aussi obtenir plus de détails par téléphone en communiquant avec la CNESST au 1 844 838-0808.

Comment utiliser la présentation

La présentation vous dirige à travers les différentes étapes de l'atelier, tout en vous laissant la possibilité d'arrêter en tout temps pour animer les discussions en classe.

Au besoin, vous pouvez cliquer sur le bouton  pour afficher les explications relatives aux normes abordées.

Il est recommandé de vous familiariser avec le fonctionnement de la présentation avant de donner l'atelier.

Pour une navigation plus souple en cours d'atelier, l'onglet Table des matières situé dans le haut de l'écran permet de revenir sur une section ou d'avancer plus rapidement à une autre.



DÉBUT DE L'ATELIER

Discussion sur l'expérience des élèves

NOTES D'ANIMATION

1. Expliquez aux élèves que le cours portera sur les normes du travail.
2. Engagez une discussion sur l'expérience des élèves.

Questions suggérées pour amorcer la discussion

- Qui parmi vous travaille ?
- Où travaillez-vous ?
- Quel est votre emploi ?
- Combien d'heures par semaine travaillez-vous ?
- Qu'est-ce que vous connaissez sur les normes du travail ?
- Avez-vous été témoins de situations au travail où vous vous êtes posé des questions sur le respect de vos droits ou de ceux de vos collègues ?
- Pourquoi pensez-vous que des normes encadrent le travail ?
- Que se passerait-il s'il n'y avait pas de normes ?

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

CNESST : Porte d'entrée unique pour les services en matière de travail au Québec

La CNESST est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié la promotion des droits et des obligations en matière de travail. Elle en assure le respect auprès des travailleurs et des employeurs québécois.

La CNESST est notamment responsable de la mise en application de la Loi sur les normes du travail. Cette dernière encadre les conditions de travail au Québec. Cette loi fixe des conditions minimales que les employeurs doivent respecter pour tous leurs salariés (ex. : salaire, paie, horaire, vacances, jours fériés, fin d'emploi).

Les employés syndiqués et les employés non syndiqués

Les **normes du travail** sont les seules règles qui encadrent le travail **non syndiqué**. Un employeur peut, bien entendu, offrir des conditions de travail supérieures.

Le travail des employés **syndiqués** est, quant à lui, encadré par une **convention collective** qui doit respecter les normes prescrites par la Loi sur les normes du travail. Le salarié syndiqué qui s'interroge sur ses droits doit s'adresser à son syndicat.

Quel est l'âge légal pour travailler ?

Au Québec, il n'y a **pas d'âge minimum** pour commencer à travailler. Par contre, les employeurs doivent s'assurer que **l'école passe avant le travail** lorsqu'ils planifient les horaires des employés étudiants. En effet, selon la Loi sur l'instruction publique, tout enfant est tenu de fréquenter l'école jusqu'à la fin de l'année scolaire durant laquelle il atteindra l'âge de 16 ans, à moins d'avoir déjà reçu un diplôme (d'études secondaires, professionnelles, etc.).

L'employeur qui fait travailler un enfant obligé de fréquenter l'école doit s'assurer que ses heures de travail ne l'empêchent pas d'**être à l'école pendant les heures de classe**.

Il doit aussi tenir compte de son lieu de résidence et s'assurer que ses heures de travail lui permettent d'être chez lui entre 23 h et 6 h le lendemain matin.

Il y a cependant quelques exceptions, par exemple quand l'élève travaille :

- **à titre de créateur ou d'interprète** dans les domaines de la scène ;
- pour un organisme à vocation sociale ou communautaire, comme une **colonie de vacances ou un organisme de loisirs, si l'employé doit loger à l'établissement de l'employeur et s'il n'est pas tenu de fréquenter l'école le lendemain**.

Travailler avant d'avoir 14 ans

Avant l'âge de 14 ans, **l'autorisation écrite des parents** ou du tuteur est nécessaire pour obtenir un emploi.

Garder des enfants

Les normes du travail ne s'appliquent pas dans le cas de la garde d'enfants. Les parents qui embauchent occasionnellement quelqu'un pour garder leurs enfants ne sont donc pas obligés de suivre les règles concernant le salaire minimum, les pauses ou l'horaire, par exemple. L'autorisation écrite des parents, avant l'âge de 14 ans, n'est pas nécessaire non plus.

« ARRÊTE DE TRAVAILLER GRATIS »

NOTES D'ANIMATION

Faites jouer la courte vidéo de sensibilisation « Arrête de travailler gratis » intégrée à la présentation. Lorsque la vidéo est terminée, passez à la diapositive suivante.

Qu'est-ce qu'on a voulu dire dans cette vidéo ?

SUJET DE DISCUSSION

Suscitez la discussion en posant la question « Qu'est-ce qu'on a voulu dire dans cette vidéo ? »

Réponses possibles :

1. Il est important de bien noter les heures travaillées et de vérifier son bulletin de paie afin de s'assurer qu'aucune erreur n'a été commise.
2. Ne pas connaître ses droits (et la Loi sur les normes du travail) fait en sorte que l'on risque de perdre de l'argent.
3. Le site **cnesst.gouv.qc.ca** est un outil important à consulter si on se pose des questions sur ses droits au travail.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

MaPaye : une application mobile pour compiler les heures travaillées

Informez vos élèves que la CNESST met à leur disposition l'application mobile maPaye, qui permet de :

- noter les heures travaillées au fil des jours, afin de ne pas en oublier et de s'assurer de recevoir tous les montants dus ;
- voir, en un coup d'œil, le total d'heures travaillées chez un ou plusieurs employeurs ;
- conserver un rapport des périodes de travail et des heures supplémentaires effectuées (ainsi, il est possible de savoir combien d'heures ont été travaillées au cours d'une journée, d'une semaine ou d'un mois donnés) ;
- être informé des jours fériés pour s'assurer qu'ils seront payés ;
- sauvegarder les heures entrées pour les consulter au besoin sur un ordinateur.

Note : il est possible de faire une démonstration de l'application maPaye en créant un compte en ligne à l'avance ou en classe.

COMBIEN D'ARGENT PERDS-TU ?

NOTES D'ANIMATION

L'exemple suivant vient illustrer l'impact financier que peut avoir le non-respect des conditions prévues par la loi :

Tu travailles tous les samedis de 10 h à 17 h. Ton employeur te demande d'arriver 30 minutes à l'avance pour compter la caisse. Il ne te paie pas pendant cette période, parce que, selon lui, ça fait partie de tes tâches.

Si tu es payé 14,25 \$ l'heure, combien d'argent as-tu perdu après 1 an ?

Trois choix de réponses s'affichent à l'écran : 310 \$; 370,50 \$ (bonne réponse). Il faut donc faire attention aux choix de réponses qui apparaissent à l'écran.

Calcul (facultatif) : 0,5 h par semaine X 52 semaines = 26 heures non payées ; 26 h x 14,25 \$ = **370,50 \$**

SUJET DE DISCUSSION

Demander aux élèves de réfléchir à ce que représente ce montant pour eux. Exemple : jeux vidéo, articles de sport, maquillage, vêtements, musique, matériel électronique, sorties au restaurant, cinéma...

Faire une réflexion sur ce que cette perte de salaire représente pour quelqu'un qui travaille à temps plein (40 heures/semaine) : 0,5 h par jour X 5 jours X 52 semaines = 9 262,50 \$.



RALLYE CNESST

Phrases trouées à compléter

NOTES D'ANIMATION

Expliquer que le site Internet de la Commission contient toute l'information sur les normes du travail. Il s'agit donc d'une référence essentielle en cas de questionnements.

Laisser du temps aux élèves pour naviguer dans le site Internet de la Commission et compléter les phrases trouées ou faire la recherche avec eux.

Cliquer sur les champs vierges pour dévoiler les réponses.

Au besoin, cliquer sur le bouton  pour afficher les explications, que vous trouverez également dans le guide de discussion.

QUESTION 1

Salaire minimum

AU 1^{er} MAI 2017, LE SALAIRE MINIMUM GÉNÉRAL A ÉTÉ ÉTABLI À **11,25 \$ L'HEURE**.



Pour trouver la réponse :

Normes du travail > Salaire, paie et travail > Ce que dit la loi > Salaire > paragraphe « Taux du salaire minimum »

! EXPLICATION

Le taux du salaire minimum est déterminé chaque année par le gouvernement, généralement le 1^{er} mai. Il est donc important de vérifier le taux du salaire minimum.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Au 1^{er} mai 2021 :

- le **salaire minimum général** a été fixé à **14,25 \$ l'heure** ;
- le **salaire minimum des salariés au pourboire**, légèrement plus bas, a été fixé à **11,40 \$ l'heure** ;
- le salaire minimum pour les salariés œuvrant dans le secteur de l'industrie du vêtement (fabrication des vêtements et non vente au détail) a été fixé à 14,25 \$ l'heure.

De façon générale, aucun salarié ne peut être payé à un taux horaire plus bas que le salaire minimum, peu importe son statut et même si l'employeur et le salarié sont consentants.

Des **exceptions** s'appliquent pour les travailleurs suivants :

- les **cueilleurs de fraises et de framboises** qui sont payés au volume ;
- les **étudiants** travaillant dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tels une **colonie de vacances ou un organisme de loisirs**.

QUESTION 2

Pause repas

UN SALARIÉ A DROIT À UNE PAUSE REPAS NON PAYÉE DE **30** MINUTES APRÈS **5** HEURES DE TRAVAIL.



Pour trouver la réponse :

Normes du travail > Salaire, paie et travail > Horaire de travail > paragraphe « Repas »

! EXPLICATION

La pause pour le repas n'est pas payée, sauf si le salarié doit rester à son poste de travail ou s'il ne peut pas prendre de pause (seul employé présent, travail en restauration, etc.) Dans ces situations, la pause repas doit être payée, même s'il n'y a pas de clients pendant le temps du repas.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

La 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.

La durée du travail

La loi ne fixe **pas de limites par rapport à la durée de la journée de travail**. Un salarié peut ainsi être appelé à travailler 12 heures sans pauses autres que celles réservées aux repas.

Cependant, elle fixe des raisons pour lesquelles un salarié a le **droit de refuser de travailler**. Ces raisons visent davantage le travailleur à temps plein que l'étudiant qui travaille à temps partiel.



Pour trouver la réponse :

Normes du travail > Salaire, paie et travail > Horaire de travail > paragraphe « Droit de refuser de travailler »

QUESTION 3

Heures supplémentaires

LES HEURES TRAVAILLÉES AU-DELÀ DE **40** HEURES PAR SEMAINE DOIVENT ÊTRE PAYÉES À **TAUX ET DEMI** DU SALAIRE HORAIRE HABITUEL.



Pour trouver la réponse :

Normes du travail > Salaire, paie et travail > Heures supplémentaires > paragraphe « Durée de la semaine normale de travail »

! EXPLICATION

Exemple : un salarié payé à un taux normal de 14,25 \$ l'heure devrait recevoir 21,38 \$ l'heure pour les heures travaillées au-delà de 40 heures (14,25 \$ l'heure + 50 %).

Par contre, si ce salarié reçoit une prime (ex. : prime pour travail de nuit), elle ne sera pas considérée dans le calcul.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Exceptions

La loi prévoit cependant certaines exceptions à cette règle. Par exemple, le paiement majoré des heures supplémentaires ne s'applique pas aux **étudiants** travaillant dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tels une **colonie de vacances ou un organisme de loisirs**.

Les banques d'heures

Les heures supplémentaires peuvent être mises en banque seulement si le salarié en fait la demande. Dans ce cas, pour chaque heure supplémentaire travaillée, l'employeur doit mettre en banque 1,5 heure. C'est donc dire que **10 heures travaillées en heures supplémentaires (c'est-à-dire au-delà de 40 heures) comptent pour 15 heures en banque**.

Le mythe du « payé à temps double »

Par ailleurs, contrairement à certaines croyances, la Loi sur les normes du travail ne prévoit pas de situations pour lesquelles le salarié est payé à taux double.

Un contrat de travail ou une convention collective peuvent cependant en prévoir. Dans ces cas, il s'agit d'une condition de travail supérieure aux conditions minimales fixées par la loi.

QUESTION 4

Bulletin de paie

CHACQUE PAIE, L'EMPLOYEUR DOIT REMETTRE AU SALARIÉ UN BULLETIN DE PAIE LUI PERMETTANT DE VÉRIFIER LE CALCUL DE SON SALAIRE ET DES DÉDUCTIONS.



Pour trouver la réponse :

Normes du travail > Salaire, paie et travail > Paie > paragraphe « Bulletin de paie »

! EXPLICATION

Ne pas remettre un bulletin de paie complet est contraire à la réglementation. Le bulletin de paie est le seul moyen de vérifier s'il y a une erreur, et c'est pourquoi il est essentiel de bien le vérifier.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Tous les renseignements nécessaires au calcul du salaire doivent apparaître dans le bulletin de paie, soit :

- le nom de l'employeur ;
- le nom 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 ;
- le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec le taux qui s'y applique ;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées ;
- le taux du salaire ;
- le montant du salaire brut ;
- la nature et le montant des déductions perçues (ex. : impôt, assurance emploi, RRQ, RQAP) ;
- le montant du salaire net que le salarié reçoit ;
- le montant des pourboires que le salarié a déclarés ou que l'employeur lui a attribués.

Les retenues sur la paie

L'employeur a le droit de faire des retenues sur le salaire seulement s'il y est contraint par une loi (ex. : impôt, assurance-emploi, RRQ, RQAP), un règlement, une ordonnance d'un tribunal (ex. : pension alimentaire), une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

Toute autre retenue sur le salaire doit être acceptée par écrit par le salarié. Le but spécifique de cette retenue doit être mentionné dans ce document. Le salarié peut annuler l'autorisation en tout temps, sauf pour les régimes de retraite à adhésion obligatoire ou les régimes d'assurance collective.

QUESTION 5

Période d'essai et de formation

UN SALARIÉ DOIT ÊTRE PAYÉ PENDANT TOUTE PÉRIODE **D'ESSAI** OU DE **FORMATION**.



Pour trouver la réponse :

Normes du travail > Salaire, paie et travail > Horaire de travail > paragraphe « Heures de travail et présence au travail »

! EXPLICATION

Même si un salarié est en période de probation ou d'essai, il doit être rémunéré pour son travail, et ce, que sa candidature soit retenue ou non après cette période.

De plus, quand un employeur exige qu'un salarié suive une formation, pendant les heures de travail ou non, il doit le rémunérer pour ces heures.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Si, au cours de cette période, le salarié effectue des **heures supplémentaires**, l'employeur doit lui payer ces heures à taux et demi de son salaire horaire habituel.

Il doit aussi lui rembourser tous les frais liés à cette formation, comme les **frais d'inscription ou de transport**. Toutefois, lorsque la formation se tient sur les lieux du travail, l'employeur n'a pas à rembourser le coût du transport.

Le temps passé en **réunion de personnel** doit aussi être payé si c'est l'employeur qui l'a convoquée.

QUESTION 6

L'indemnité de présence

LE SALARIÉ QUI SE PRÉSENTE AU TRAVAIL À LA DEMANDE DE SON EMPLOYEUR OU DANS LE COURS NORMAL DE SON EMPLOI ET QUI TRAVAILLE MOINS QUE 3 HEURES CONSÉCUTIVES A DROIT À L'ÉQUIVALENT DE 3 HEURES DE SALAIRE.



Pour trouver la réponse :

Normes du travail > Salaire, paie et travail > Horaire de travail > paragraphe « Indemnité de présence d'au moins 3 heures »

! EXPLICATION

Si l'horaire d'un salarié prévoit plus de 3 heures de travail et que ce dernier se présente comme prévu, mais qu'il ne travaille pas ou travaille moins que 3 heures consécutives, il a droit à une indemnité égale à 3 heures de son salaire horaire habituel.

Lorsque l'horaire prévoit qu'un quart de travail sera de moins de trois heures, l'employeur n'est pas tenu de payer son employé pour un minimum de trois heures.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Exemple

Olivier doit travailler de 13 h à 18 h comme serveur sur une terrasse. Il se met à pleuvoir à 14 h 30 et la terrasse se vide. Puisque la pluie risque de durer tout l'après-midi, son employeur lui dit de partir. Comme il a travaillé moins de 3 heures, alors que son horaire prévoyait 5 heures de travail, Olivier a droit à 3 heures de son salaire horaire habituel.

Cas de force majeure

Si le temps de travail a été réduit pour une raison de force majeure (ex. : incendie, inondation), l'employeur n'a pas à payer l'indemnité de 3 heures de salaire.



MISES EN SITUATION


Pascale, Jacob, Charles et Normand

NOTES D'ANIMATION

Pascale, Jacob, Charles et Normand sont les quatre personnages qui interviendront dans la suite de l'atelier. Six situations auxquelles les élèves sont susceptibles d'être confrontés dans le cadre d'un premier emploi sont présentées.

Pour chaque situation, une ou plusieurs questions sont posées par les personnages. Ces questions portent sur l'uniforme de travail, le salaire au pourboire, la paie, les jours fériés, le bris de matériel et les vacances.

Navigation

- Lorsque Normand sera visible, vous n'aurez qu'à cliquer sur le personnage pour faire apparaître les réponses aux questions.
- Avant de le faire apparaître, vous avez la possibilité de susciter la réflexion des élèves en les invitant à répondre eux-mêmes aux questions posées par les personnages.
- Au besoin, cliquez sur le bouton  pour afficher les informations complémentaires, que vous trouverez également dans le guide de discussion.

Réglage du volume

Les dialogues peuvent être entendus et lus. Vous pouvez augmenter ou diminuer le niveau sonore en cliquant sur le bouton situé au bas de l'écran de la présentation.

MISE EN SITUATION 1

Les vêtements de travail

QUESTION DE PASCALE

Quand Charles m'a engagée, il m'a dit que je devais porter un uniforme avec le logo du restaurant. Une vraie horreur. En plus, il veut que je le paie... Est-ce que je dois vraiment payer mon uniforme ?

RÉPONSE DE NORMAND

Ton vêtement de travail est identifié au nom de l'entreprise. Charles doit donc te le fournir gratuitement.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Les vêtements identifiés au nom de la compagnie ne peuvent pas être vendus au salarié qui doit les porter au travail, même avec une réduction ou en échange d'un autre bien (ex. : un repas gratuit).

Certains employeurs exigent le port de vêtements particuliers, mais non identifiés au nom de l'entreprise. Le salarié payé au taux du salaire minimum n'a pas à payer ces vêtements.

Dans le cas où le salarié reçoit un salaire plus élevé que le taux du salaire minimum, l'employeur peut lui demander d'en assumer les coûts. Toutefois, cela ne doit pas faire en sorte que le salarié reçoive moins que le taux du salaire minimum. Le montant peut ainsi être réparti sur plusieurs paies de façon à ce que le salarié ne reçoive jamais moins que le salaire minimum.

QUESTION DE JACOB

Est-ce que je peux refuser de porter le vêtement que Charles veut m'obliger à mettre ?

RÉPONSE DE NORMAND

Ton employeur a le droit d'exiger que tu portes un vêtement de travail spécifique (ex. : une casquette et un tablier). Ça fait partie de son droit de gestion.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le droit de gestion, c'est le droit de l'employeur de diriger ses salariés et de prendre des décisions liées à la rentabilité de l'entreprise dans l'intérêt de la bonne marche de ses affaires. Cela comprend par exemple le droit :

- d'attribuer les tâches de ses employés ;
- de décider des horaires ;
- de fixer la date des vacances de chaque employé ;
- de faire de la discipline ;
- de décider d'accorder des pauses autres que celles prévues dans la loi pour les repas.

MISE EN SITUATION 2

Le salaire minimum

QUESTION DE JACOB

Charles m'a dit que j'étais payé au salaire minimum. Je ne comprends pas : le cuisinier aussi est payé au salaire minimum et il gagne plus que moi ! Est-ce que je me fais avoir ?

RÉPONSE DE NORMAND

Non, Jacob, tu ne te fais pas avoir : comme tu es serveur, tu reçois le salaire minimum prévu pour les employés au pourboire. Le cuisinier, lui, reçoit le salaire minimum général, qui est un peu plus élevé.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Salarié au pourboire

Un salarié au pourboire reçoit habituellement des pourboires et travaille :

- dans un restaurant, **sauf les établissements de restauration rapide** ;
- pour une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur ;
- dans un local où des boissons alcooliques sont vendues pour consommation sur place ;
- dans un établissement qui offre, contre rémunération, de l'hébergement à des touristes, y compris un établissement de camping.

Les pourboires

Le pourboire comprend les sommes qui sont remises volontairement par les clients au salarié, ou les frais de service ajoutés à leur note.

Les pourboires appartiennent entièrement au salarié qui a donné le service. L'employeur qui perçoit le pourboire doit le remettre entièrement au salarié qui a rendu le service.

La convention de partage des pourboires

Les salariés au pourboire peuvent s'entendre pour faire une convention de partage des pourboires. Cette entente, verbale ou écrite, doit résulter du consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires.

Un employeur ne peut pas exiger que ses employés partagent leurs pourboires. Il ne peut pas non plus retenir une partie des pourboires. Les salariés qui participent à une convention de partage des pourboires peuvent demander à l'employeur de gérer l'application de la convention et de répartir les pourboires entre tous les participants.

Le salarié embauché dans un établissement où existe déjà une convention de partage des pourboires est obligé d'y adhérer.

Exemple

Une convention de partage des pourboires peut prévoir que chaque serveur doit remettre 1 % de ses pourboires au commis-débarrasseur.

MISE EN SITUATION 3

La paie

QUESTION DE PASCALE

Je travaille depuis 3 semaines et je n'ai pas encore reçu de paie. Ça m'inquiète. Est-ce que tu m'as oubliée ?

RÉPONSE DE CHARLES

La responsable des paies est en vacances pour trois semaines. Tu vas recevoir ton chèque à son retour.

EST-CE QUE CHARLES APPLIQUE BIEN LES NORMES DU TRAVAIL ?

RÉPONSE DE NORMAND

Mauvaise réponse, Charles ! Un employeur a un maximum d'un mois pour remettre la première paie. Ensuite, il doit verser le salaire régulièrement, à pas plus de 16 jours d'intervalle. Il ne peut pas dépasser ce délai... même si la responsable des paies est en vacances.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le salaire peut être versé :

- en main propre :
 - par chèque encaissable dans les 2 jours ouvrables
 - en argent comptant dans une enveloppe scellée adressée au salarié
- par virement bancaire.

MISE EN SITUATION 4

Les jours fériés

QUESTION DE JACOB

J'ai accepté de travailler le 1^{er} juillet. Quand j'ai reçu mon bulletin de paie, j'ai remarqué que j'ai été payé à mon salaire habituel pour cette journée-là. Est-ce que c'est normal?

RÉPONSE DE CHARLES

Je te rappelle que tu es engagé à temps partiel. En plus, d'habitude, tu ne travailles pas le lundi. C'est pour ça que tu n'as pas reçu plus d'argent pour le 1^{er} juillet.

RÉPONSE DE NORMAND

Mauvaise réponse, Charles! Il y a certainement eu une erreur. Jacob aurait dû recevoir plus d'argent, parce qu'il a travaillé un jour férié.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le 1^{er} juillet est un jour férié. Les jours fériés sont des jours chômés et payés. Au Québec, il y a huit jours fériés, soit :

- le 1^{er} janvier (jour de l'An);
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
- le 24 juin (fête nationale). Si cette date tombe un dimanche, le 25 juin devient le jour férié pour le salarié qui ne travaille habituellement pas le dimanche;
- le 1^{er} juillet (fête du Canada). Si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet;
- le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail);
- le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces);
- le 25 décembre (jour de Noël).

Lorsqu'un salarié travaille un jour férié, il a droit soit à une indemnité, soit à un congé compensatoire payé, en plus d'être rémunéré pour les heures travaillées. C'est l'employeur qui choisit s'il verse l'indemnité ou donne un congé compensatoire au salarié. L'indemnité équivaut à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

Les salariés pour lesquels le jour férié ne coïncide pas avec une journée normalement travaillée ont droit soit à une indemnité afférente au jour férié, soit à un congé compensatoire, au choix de l'employeur pourvu qu'ils ne se soient pas absentés sans motif valable la journée qui précède ou qui suit le jour férié (sauf pour la fête nationale).

L'expression **semaine complète de paie** correspond à une période de sept jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour selon la période utilisée dans l'entreprise. Cette période peut ne pas correspondre à la semaine du calendrier. Par exemple, la semaine de travail peut s'étendre du jeudi au mercredi.

Pour les salariés payés à la commission, l'indemnité équivaut à 1/60 du salaire gagné au cours des douze périodes complètes de paie précédant la semaine du congé.

MISE EN SITUATION 5

Le bris de matériel

QUESTION DE CHARLES

Aujourd'hui, Pascale a cassé une assiette. Je lui ai dit qu'elle devra rembourser le coût de l'assiette (4 \$). Je ne comprends pas, elle n'est pas d'accord. Qui a raison ?

RÉPONSE DE NORMAND

Pascale a raison de ne pas être d'accord. Ce n'est pas à elle de payer l'assiette brisée. Le bris accidentel de matériel fait partie des frais d'exploitation de l'entreprise. L'employeur doit donc en assumer le coût.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

De manière générale, un salarié ne devrait pas avoir à payer pour les erreurs faites dans le cadre de son travail. Une caisse qui ne balance pas ou des assiettes cassées sont des pertes qui résultent du fonctionnement normal d'une entreprise. C'est ce qu'on appelle des « frais d'exploitation » ou des « dépenses courantes ». Les pertes dues au vol à l'étalage sont aussi considérées comme des frais d'exploitation et ne doivent donc pas être assumées par les salariés.



Attention !

Un employé négligent qui commet trop souvent des erreurs ou qui agit de mauvaise foi pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires, voire d'un renvoi.

MISE EN SITUATION 6

Les vacances

QUESTION DE PASCALE

J'ai vraiment hâte d'avoir des vacances. Mais est-ce que j'ai le droit, si je travaille à temps partiel ?

RÉPONSE DE NORMAND

Tous les employés ont droit à des vacances. Un employeur ne peut pas refuser des vacances à un employé à temps partiel pour la seule raison qu'il travaille moins d'heures par semaine.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Exception

Les étudiants employés dans une colonie de vacances ou par un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs, ne sont pas visés par les dispositions sur les vacances.

MISE EN SITUATION 6

Les vacances... la suite

QUESTION DE PASCALE

Mais j'ai droit à combien de jours de vacances ?

RÉPONSE DE NORMAND

Ça dépend depuis combien de temps tu travailles pour ton employeur. Le nombre de jours de vacances se calcule en fonction du service continu.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Le **service continu**, c'est la période de temps écoulée depuis l'embauche, peu importe le nombre d'heures travaillées.

Le nombre de jours de vacances se calcule en fonction du service continu **à la fin de l'année de référence** : période de 12 mois consécutifs pendant laquelle s'acquiert le droit aux vacances.

En général, l'année de référence s'étend **du 1^{er} mai au 30 avril**, sauf si l'employeur, un décret ou une entente fixent d'autres dates.

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

Exemple

L'année de référence s'étend du 1^{er} mai au 30 avril. Si Pascale a commencé à travailler le 1^{er} juin 2017, elle cumulera 11 mois de service continu le 30 avril 2018, même si elle travaille à temps partiel.

Pascale aura donc droit à un maximum de deux semaines de vacances. Si elle travaille 2 jours par semaine, cela se traduira par 4 jours de travail qu'elle n'aura pas à effectuer pendant ses vacances (2 jours x 2 semaines).

Si Pascale a commencé à travailler le 30 juin 2017, elle n'aura cumulé aucun mois de service continu pour des vacances à l'été 2017. Cependant, elle accumule le droit à des jours de vacances pour l'année suivante.

MISE EN SITUATION 6

Les vacances... la suite

QUESTION DE PASCALE

Est-ce que mes vacances vont être payées ?

RÉPONSE DE NORMAND

Ça fait moins d'un an que tu travailles au café. Ta paie de vacances va donc correspondre à 4 % du salaire que tu as gagné au courant de la dernière année de référence.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

INDEMNITÉ (PAIE DE VACANCES)	SERVICE CONTINU (À LA FIN DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE)
4 %	Moins de 1 an
4 %	De 1 an à moins de 3 ans
6 %	3 ans et plus

Comme ça fait moins d'un an que Pascale travaille pour Charles, sa paie de vacances équivaudra à 4 % du salaire qu'elle a gagné au cours de la dernière année de référence. Elle recevrait une indemnité (paie) de 6 % si elle travaillait pour lui depuis 3 ans ou plus.

Exemple de calcul de la paie de vacances

Pascale a gagné 1 000 \$ au cours de la dernière année de référence. Elle cumule 1 an de service continu. Sa paie de vacances sera de 40 \$, soit 4 % de 1 000 \$.

La paie de vacances se donne avant le début des vacances ou en fin d'emploi, en un seul versement. Payer les 4 % sur chaque paie constitue une infraction à la loi.

MISE EN SITUATION 7

Qu'est-ce que je fais si j'ai un problème ?

QUESTION DE JACOB

Normand, j'ai bien compris ce que tu nous as expliqué, mais, si jamais j'ai un problème, qu'est-ce qu'il faut que je fasse ?

RÉPONSE DE NORMAND

La première chose à faire, c'est de t'informer. Commence par aller te renseigner sur le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Ensuite, si tu penses que ton employeur n'applique pas les normes du travail correctement, tu devrais lui en parler. Tu peux aussi obtenir plus de détails par téléphone en communiquant avec la CNESST au 1 844 838-0808. Si le problème ne se règle pas malgré toutes tes démarches, tu as toujours la possibilité de déposer une plainte à la Commission. Mais la meilleure solution, c'est encore de réussir à t'entendre avec ton employeur.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

En cas de doute ou de mécontentement, la première chose à faire est de vérifier ce que la loi prévoit :

- sur le site Internet de la Commission, qui contient de nombreuses informations, de même que des outils, des publications et des vidéos pour expliquer la loi ;
- par téléphone en communiquant avec la CNESST au 1 844 838-0808. Cette démarche est anonyme et confidentielle. Aucune information n'est transmise à l'employeur.

Si un salarié croit que son employeur n'applique pas correctement la Loi sur les normes du travail, il peut déposer une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. La Commission évaluera la demande et décidera des actions à entreprendre. Par exemple, elle peut décider de mener une enquête et de poursuivre l'employeur au nom du salarié pour tenter de récupérer les sommes qui lui sont dues, si l'employeur refuse de le payer pour le travail qu'il a effectué, mais elle tentera d'abord de l'amener à corriger la situation.

MISE EN SITUATION 8

Deux façons de trouver les réponses à toutes nos questions.

PASCALE

En ligne, à cnesst.gouv.qc.ca.

JACOB

Par téléphone, sans frais, au 1 844 838-0808.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Rappelez que l'atelier n'a pas abordé tous les aspects de la Loi sur les normes du travail. En effet, il existe des normes sur d'autres sujets, comme les absences pour maladie ou autres raisons, la fin d'emploi et le harcèlement psychologique, qui peuvent être explorés au besoin.

Incitez les élèves à s'informer en cas de questionnements. L'atelier se veut une introduction aux normes du travail. Il est normal qu'ils aient d'autres questions.

Sujets connexes à aborder

- La conciliation travail-études ;
- Les droits du salarié en rapport avec ses responsabilités vis-à-vis de son employeur et le respect de son droit de gestion, par exemple :
 - Exécuter les tâches demandées (même les moins agréables, comme sortir les poubelles et faire le ménage) ;
 - Respecter les consignes de l'employeur (accepter de changer ses pratiques lorsqu'on le lui demande, accepter les critiques lorsqu'elles sont formulées de manière respectueuse) ;
 - Arriver à l'heure convenue (éviter les retards chroniques et les absences non justifiées) ;
 - Fournir des efforts pour atteindre les objectifs (éviter la procrastination, suivre les procédures) ;
 - Être respectueux et loyal envers l'employeur, y compris sur les réseaux sociaux ;
 - Être honnête, ne pas voler l'employeur ou saboter le travail.



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808