



LES NORMES DU TRAVAIL ? OUVREZ-MOI !



LETTRES *en* MAIN



Au bas de
l'échelle

Centrale des syndicats
du Québec



Syndicat
de professionnelles
et professionnels
du gouvernement du Québec



Québec 

Barreau
du Québec



LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Au Québec, il y a une loi qui protège la plupart des salariés. Il faut préciser qu'un salarié est une personne qui travaille pour un employeur et qui reçoit un salaire. Cette loi s'appelle la **Loi sur les normes du travail**.

Ce petit document a pour but d'expliquer dans un langage simple les principaux aspects de cette loi.



Il faut savoir que certains travailleurs ne sont pas protégés par la **Loi sur les normes du travail** : par exemple, les travailleurs de la construction qui sont couverts par une autre loi.

Un peu d'histoire

Pour comprendre comment les premières lois sur les normes du travail sont apparues, il faut faire un peu d'histoire.

Avant les années 1800, les gens vivaient surtout à la campagne. La plupart d'entre eux cultivaient la terre. D'autres apprenaient un métier : forgerons, charpentiers, artisans, etc. À cette époque, les gens utilisaient des outils très simples. Pour les travaux plus difficiles, ils utilisaient des animaux, surtout des bœufs et des chevaux.

Au début des années 1800, le monde s'est mis à changer. Le chemin de fer s'est développé. La population a augmenté. L'agriculture ne permettait plus de faire vivre tout le monde. Des centaines d'usines sont apparues. Les gens sont allés dans les villes pour se trouver du travail. Comme il y avait plus de travailleurs que d'emplois, les salaires se sont mis à baisser et les heures de travail ont augmenté. Vers 1880, les gens travaillaient jusqu'à 72 heures par semaine sans pause. Pour gagner encore plus d'argent, les patrons ont commencé à engager des femmes et même des enfants de 5 ou 6 ans. Les salaires ont tellement baissé que les gens n'arrivaient même plus à manger à leur faim.

Vous avez un problème ? Vous ne comprenez pas quelque chose ?

Appelez **Au bas de l'échelle** : 514 270-7878.

Évidemment, avec le temps, les travailleurs se sont organisés et les premiers syndicats sont apparus. Afin d'éviter les révoltes, les gouvernements ont commencé à voter des lois pour améliorer les conditions de travail.

Au Québec, la première de ces lois date de 1885. Au fil du temps, il y en a eu d'autres et elles sont devenues de plus en plus complètes. Aujourd'hui, la *Loi sur les normes du travail* est devenue le principal filet de protection des salariés contre les abus des patrons. Elle impose les conditions minimales de travail. Elle aborde plusieurs aspects du monde du travail. En voici les principaux :

Le salaire minimum

La loi oblige les employeurs à payer un salaire minimum aux travailleurs, même s'ils sont en période d'essai ou de formation.

Au 1^{er} mai 2015, le salaire minimum est de 10,55 \$ l'heure.

Les travailleurs à pourboire

Au 1^{er} mai 2015, le salaire minimum des travailleurs à pourboire est de 9,05 \$ l'heure.

Les travailleurs à pourboire sont ceux qui reçoivent de l'argent des clients en plus de leur salaire. Ils sont employés par l'un des commerces suivants :

- un hôtel
- un restaurant
- un terrain de camping
- un bar
- un restaurant qui fait des livraisons

Les personnes qui travaillent dans un restaurant où il n'y a pas de service aux tables ne sont pas considérées comme des travailleurs à pourboire.

Il faut ajouter que tous les pourboires doivent être déclarés à l'impôt, soit par l'employeur, soit par le travailleur lui-même.

Vous avez un problème ? Vous ne comprenez pas quelque chose ?
Appelez **Au bas de l'échelle : 514 270-7878.**

Le paiement du salaire

Le salaire doit être remis en main propre dans une enveloppe fermée, par chèque, en argent comptant ou par virement bancaire, si la personne est d'accord. De plus, l'employeur doit remettre au travailleur un talon de paie qui montre les retenues effectuées.

Selon la loi, le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne dépassant pas 16 jours. Par exemple, toutes les semaines ou toutes les deux semaines.

Les heures supplémentaires

La semaine normale de travail est de 40 heures. Les heures supplémentaires doivent être payées une fois et demie le salaire horaire habituel.

En général, un salarié peut refuser de travailler :

- plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles ;
- plus de 14 heures par période de 24 heures ;
- plus de 50 heures par semaine.

Les repas

Après une période de travail de cinq heures de suite, un travailleur a droit à une pause d'au moins 30 minutes pour le repas. L'employeur a le droit de ne pas payer cette période de repas, sauf s'il oblige l'employé à rester à son poste.

Les pauses

La loi n'oblige pas l'employeur à prévoir une pause-café. Cependant, s'il en accorde une, il doit la payer.

Les vêtements

Si un employeur oblige un employé à porter un vêtement qui l'identifie à l'entreprise, il doit le payer.

Si un employé est payé au salaire minimum, il ne doit pas payer pour un vêtement obligatoire.

Vous avez un problème ? Vous ne comprenez pas quelque chose ?
Appelez **Au bas de l'échelle : 514 270-7878.**

Les vacances annuelles

La durée des vacances annuelles et le montant de la paie de vacances dépendent de la période de travail.

La durée des vacances annuelles est de :

- moins de 12 mois de travail continu pour un même employeur : une journée de vacances par mois jusqu'à un maximum de deux semaines ;
- entre un an et cinq ans de travail continu : deux semaines de vacances ;
- plus de cinq ans de travail continu : trois semaines de vacances.

Le montant de la paie de vacances est de :

- pour moins de 5 ans de travail continu : 4 % du salaire brut gagné pendant l'année ;
- pour plus de 5 ans de travail continu : 6 % du salaire brut gagné pendant l'année.

L'employeur a le droit de fixer la date des vacances. Il doit cependant en aviser le travailleur au moins 4 semaines avant cette date. De plus, il doit remettre au salarié sa paie de vacances en un seul versement avant le début de son congé.

Les congés fériés

Un congé férié, c'est un jour de congé qui doit être payé par l'employeur.

Au Québec, les congés fériés sont les suivants :

- Le 1^{er} janvier
- Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- Le lundi avant le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- Le 24 juin (Saint-Jean-Baptiste)
- Le 1^{er} juillet (fête du Canada)
- Le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail)
- Le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces)
- Le 25 décembre (fête de Noël)

Vous avez un problème ? Vous ne comprenez pas quelque chose ?
Appelez **Au bas de l'échelle : 514 270-7878.**

L'employeur qui demande à un salarié de travailler pendant un congé férié a deux choix :

- payer la journée de travail et une journée supplémentaire ;
- payer la journée de travail et offrir une journée de congé payée dans une période de trois semaines avant ou après le congé férié.

Le **24 juin**, c'est la fête nationale du Québec.
Ce n'est pas un congé comme les autres.

Des conditions différentes s'appliquent. Pour les connaître, appelez Au bas de l'échelle.

Les congés pour raisons familiales et personnelles

Dans une vie, il y a toutes sortes d'événements heureux ou malheureux qui peuvent se produire. Certains d'entre eux peuvent obliger une personne à s'absenter de son travail : décès d'un proche, naissance d'un enfant, mariage, etc.

La loi tient compte de ces circonstances. Aussi, elle prévoit un certain nombre de congés qu'un employeur doit vous accorder. Certains sont payés et d'autres pas.



Vous avez un problème ? Vous ne comprenez pas quelque chose ?
Appelez **Au bas de l'échelle** : 514 270-7878.

Les congés payés sont les suivants :

- décès d'un membre de la famille immédiate (enfant, conjoint, enfant du conjoint, père, mère, frère ou soeur) : une journée payée ;
- mariage : une journée payée, si le mariage a lieu pendant une journée de travail ;
- naissance ou adoption d'un enfant : deux journées payées, si le salarié travaille depuis au moins 60 jours pour le même employeur.

Dans tous ces cas, et dans plusieurs autres, il est possible de prendre des congés non payés. La durée de ces congés varie selon la situation, mais l'employeur est obligé de les accorder. En voici quelques exemples :

- mariage d'un enfant
- suicide d'un enfant
- maladie grave d'un parent
- disparition d'un enfant
- etc.

Les congédiements, les suspensions et les sanctions

Au Québec, un employeur ne peut pas congédier, suspendre ou imposer des sanctions à un travailleur sans de bonnes raisons. Par exemple, il n'a pas le droit de congédier une femme parce qu'elle est enceinte ou un employé parce qu'il a dépassé l'âge de la retraite.

De plus, un employeur ne peut pas congédier une personne qui est à son emploi depuis plus de deux ans, à moins qu'elle ne soit malhonnête, incompétente ou qu'elle ne respecte pas les règlements.



Vous avez un problème ? Vous ne comprenez pas quelque chose ?
Appelez **Au bas de l'échelle** : 514 270-7878.

L'avis de fin d'emploi

L'employeur doit donner un avis écrit au salarié avant de mettre fin à son emploi ou de le mettre à pied. Cet avis dépend de la période de travail :

- entre trois mois et un an de travail continu pour un employeur, l'avis est d'une semaine ;
- entre un et cinq ans de travail continu pour un employeur, l'avis est de deux semaines ;
- entre cinq et dix ans de travail continu pour un employeur, l'avis est de quatre semaines ;
- plus de dix ans de travail continu pour un employeur, l'avis est de huit semaines.

Sinon, l'employeur doit payer à l'employé l'équivalent de la durée de l'avis.

Le travail et l'école

Au Québec, il n'y a pas d'âge minimum pour travailler. Par contre, l'école doit toujours passer avant le travail. En effet, comme l'école est obligatoire jusqu'à 16 ans, un employeur ne peut pas demander à un jeune de manquer l'école pour travailler.

De plus, il faut savoir qu'une personne de moins de 14 ans doit avoir **l'autorisation écrite des parents** pour obtenir un emploi, sauf pour garder des enfants.



Vous avez un problème ? Vous ne comprenez pas quelque chose ?
Appelez **Au bas de l'échelle** : 514 270-7878.

La **Commission des normes du travail** est l'organisme qui applique la *Loi sur les normes du travail*.

Sa mission est la suivante :

- Informer le public sur la loi
- Recevoir les plaintes des salariés
- Faire des enquêtes
- Poursuivre les employeurs pour l'argent dû aux employés
- Offrir des services aux salariés qui ont déposé une plainte



Le harcèlement au travail

Le harcèlement peut prendre bien des formes :

- des collègues de travail qui cherchent à humilier un travailleur de façon répétée ;
- des collègues ou des patrons qui sont toujours agressifs ;
- des clients qui font des gestes déplacés ;
- etc.

Toutefois, peu importe la forme, la personne qui en est victime finit par se sentir mal à son travail. Dans certains cas, elle peut même devenir stressée ou dépressive.

Selon la ***Loi sur les normes du travail***, c'est l'employeur qui doit prendre les mesures pour régler la situation, dès qu'il en est averti. S'il ne le fait pas, il peut être poursuivi, même si ce n'est pas lui qui est responsable du harcèlement.

Vous avez un problème ? Vous ne comprenez pas quelque chose ?
Appelez **Au bas de l'échelle : 514 270-7878.**

Les conseils pratiques

- À l'embauche, essayez d'obtenir le plus de renseignements possible sur le salaire et les conditions de travail.
- Gardez tous les talons de paie ainsi que tous les documents donnés par l'employeur.
- Notez toutes les heures que vous avez travaillées, surtout si votre horaire de travail est irrégulier ou si vous faites souvent des heures supplémentaires. Ce document pourra vous servir de preuve au besoin.
- Avant de prendre un long congé, avisez toujours votre employeur par écrit. Conservez des copies de ces avis.

- Si les choses vont mal au travail, notez tout ce qui se passe jour après jour. Ces notes pourront vous être utiles en cas de conflit.
- Notez les noms et les coordonnées de vos collègues de travail. Tâchez de garder de bonnes relations avec eux. Vous ne savez jamais quand vous aurez besoin de vos collègues pour vous aider.
- Si vous pensez laisser votre emploi, informez-vous d'abord des conséquences. Dans certains cas, le fait de quitter votre emploi peut diminuer vos chances d'avoir accès à des prestations d'assurance-emploi ou vous priver de certains avantages sociaux.

Vous avez un problème ? Vous ne comprenez pas quelque chose ?
Appelez **Au bas de l'échelle** : 514 270-7878.

CONCLUSION

La *Loi sur les normes du travail* est le résultat d'un grand nombre de luttes des travailleurs. Elle a permis aux salariés d'avoir accès à un certain nombre de droits face aux employeurs. Toutefois, ces normes minimales de travail sont loin d'être parfaites. Par exemple, le salaire minimum ne permet toujours pas à un travailleur de sortir de la pauvreté. C'est pourquoi des organismes comme **Au bas de l'échelle** luttent toujours pour les améliorer.



AU BAS DE L'ÉCHELLE

Au bas de l'échelle est un groupe d'éducation populaire et de défense des droits des travailleuses et travailleurs non syndiqués qui a été fondé en 1975.



Parmi nos recommandations :

- Hausse du salaire minimum pour qu'une personne qui travaille à temps plein sorte de la pauvreté.
- Protection contre un congédiement injuste après une année de service.
- Journées d'absence payées pour maladie.
- Obligation pour l'employeur de donner l'horaire de travail au moins une semaine à l'avance.
- Et bien d'autres...

Vous avez un problème ? Vous ne comprenez pas quelque chose ?
Appelez **Au bas de l'échelle** : 514 270-7878.

Textes et recherche

Gilles Landry

Chargée de projet

Marie Claire Sansregret

Collaborateurs

Le comité de lecture des participants et participantes de Lettres en main ; Hélène Ranger, Julie Orhon et Jean-François Beaudet de Lettres en main ; Nadine Vermette, Ghislaine Paquin et Carole Henry d’Au bas de l’échelle.

Remerciements

Nous remercions la Fondation Léo-Cormier, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), le Barreau du Québec, le ministère de la Justice, le ministère du Travail, de l’Emploi et de la Solidarité sociale, le Syndicat des employé(e)s de magasins et de bureaux de la SAQ (SEMB-SAQ-CSN), la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), la Fraternité Inter-Provinciale des Ouvriers en Électricité (FIPOE-FTQ Construction), la Fraternité nationale des charpentiers menuisiers (Local 9-FTQ Construction), l’Union des carreleurs et des métiers connexes (Local 1-FTQ Construction), le Syndicat des employés de métiers de Hydro-Québec (SCFP 1500-FTQ), le Syndicat des employé(e)s de l’Université de Montréal (SCFP 1244-FTQ), le Syndicat du personnel administratif du Centre Jeunesse de Montréal (SCFP 4628-FTQ).

Mise en page et graphisme

Jonathan Brazeau
Les boutiques en ligne
www.lesboutiques.ca

Impression

SISCA
790, rue d'Upton
LaSalle (Québec) H8R 2T9

Distribution

Lettres en main
5483, 12^e Avenue
Montréal (Québec) H1X 2Z8
Tél. : 514 729-3056
Télééc. : 514 729-3010
Internet : www.lettresenmain.com
Courriel : lem@videotron.qc.ca

Dépôt légal : 2^e trimestre 2015
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN : 978-2-922908-22-0

Vous avez un problème ? Vous ne comprenez pas quelque chose ?
Appelez **Au bas de l'échelle** : 514 270-7878.



LETTRES *en* MAIN

Lettres en main est un groupe populaire d'alphabétisation qui intervient dans le quartier Rosemont à Montréal depuis 1982. Notre objectif principal est de contribuer à combattre l'analphabétisme. Pour ce faire, nous offrons entre autres des ateliers de lecture et d'écriture et nous nous engageons dans la défense des droits des personnes analphabètes. De plus, nous nous consacrons à la recherche, à la conception et à la diffusion de matériel didactique.



Au bas de l'échelle est un groupe d'éducation populaire qui existe depuis 1975 et dont la mission est de défendre les droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués. L'organisme publie divers documents d'information, d'analyse et de vulgarisation sur les droits du travail et offre différents services d'information et de formation sur la Loi sur les normes du travail : un service d'information téléphonique, des sessions de formation, des séances collectives d'information sur la médiation, etc. Au bas de l'échelle mène aussi des actions politiques pour la défense et l'amélioration des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués.