

NOS DROITS TOUT AU LONG DE NOTRE VIE



NOS DROITS DE TRAVAILLEURS



CENTRE
D'ALPHABÉTISATION
DE VILLERAY

LA JARNIGOINE

La réalisation de ce document a été rendue possible grâce au
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)
et au Centre du savoir sur l'apprentissage des adultes

Ce document a été rédigé à partir du document
Employment law & labour standards du Yamaska Literacy Council

Traduction

Marie-Ève Gagné-Phipps, Les traductions Tictacto

Coordination, adaptation et rédaction

Amélie Bouchard

Révision de la simplification

Clode Lamarre

Révision linguistique

Julie Bélanger

Graphisme et mise en page

Sonia Keroack, it designs

Nous tenons à remercier tous les participants de La Jarnigoine
pour leur participation à l'élaboration de ce guide.

Distribution

La Jarnigoine
7445, rue St-Denis
Montréal, Québec
H2R 2E5

Téléphone : (514) 273-6683

Télécopieur : (514) 273-6668

DÉPÔT LÉGAL : 2^{ième} TRIMESTRE 2007
BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC
ISBN 978-2-9803131-8-9 (ensemble)
ISBN 978-2-9809612-5-0 (vol. 7)

Nos droits de travailleurs

Partie 1 : Les lois du travail au Québec

Le contrat de travail.....	page 5
Les obligations du patron.....	page 7
Les obligations du travailleur.....	page 8
Les normes du travail.....	page 9
La santé et la sécurité au travail.....	page 11
La discrimination au travail.....	page 15
Les syndicats.....	page 16

Partie 2 : Le salaire et les heures de travail

Le salaire minimum.....	page 18
-------------------------	---------

Revendiquons! : Un salaire minimum à 10\$ l'heure.....	page 19
--	---------

Le travailleur à pourboire.....	page 21
---------------------------------	---------

Le paiement du salaire.....page 22

L'uniforme.....page 23

Le temps de repos.....page 24

Les heures supplémentaires.....page 25

Refuser des heures supplémentaires.....page 27

Partie 3 : Les congés

Qu'est-ce qu'un congé?page 28

Le congé en cas de mariage.....page 28

Les congés pour la naissance d'un enfant.....page 29

Le congé parental.....page 31

Les congés en cas de maladie.....page 33

Le congé en cas de décès dans la famille.....page 35

Les vacances payées.....page 36

Les congés fériéspage 39

Partie 4 : Le congédiement

Le congédiement.....	page 41
L'avis de congédiement.....	page 43
Le certificat de travail.....	page 46

Partie 5 : Le harcèlement au travail

Le harcèlement psychologique au travail.....	page 47
Des exemples de harcèlement psychologique.....	page 50
Le harcèlement sexuel au travail.....	page 51
Quoi faire en cas de harcèlement?	page 53
Les obligations du patron en cas de harcèlement psychologique ou sexuel.....	page 54
Faire une plainte pour harcèlement.....	page 55

Partie 6 : La Commission des normes du travail

Qu'est-ce que la Commission des normes du travail ?	page 57
--	---------

Faire une plainte à la Commission.....page 58

La limite de temps pour faire une plainte.....page 60

Revendiquons! : Une meilleure protection pour
tous les travailleurs.....page 61

Partie 7 : Les Ressources.....page 63



Nos droits de travailleurs

Partie 1 : Les lois du travail au Québec

Le contrat de travail

Un contrat de travail est une entente entre un patron et un travailleur.

Dans un contrat, le travailleur s'engage à travailler pour un patron.

Le patron s'engage à payer le travailleur pour son travail.

Dans un contrat, il peut y avoir des détails importants.

Par exemple, le lieu de travail, le nombre d'heures de travail, le salaire, le nombre de jours de vacances.

Le patron et le travailleur décident ensemble de ce qui est écrit dans le contrat de travail.

Mais le contrat doit respecter les lois du Québec :

- Le Code civil,
- la Loi sur les normes du travail,
- la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Ces lois disent ce que le patron et le travailleur doivent faire ou ne pas faire.

On n'est pas obligé d'écrire le contrat de travail.

Il y a un contrat de travail quand le travailleur se présente au travail et fait le travail demandé.

Le patron et le travailleur doivent être d'accord sur le travail demandé et les conditions de travail.

C'est toujours mieux d'avoir un contrat de travail par écrit.
Surtout quand le patron et le travailleur ne sont pas
d'accord avec certaines conditions.

Le contrat doit expliquer clairement les obligations du
patron et du travailleur.



Les obligations du patron

Le patron doit fournir l'équipement, tout le matériel nécessaire au travail et un lieu de travail.

Il doit donner du travail et expliquer comment le faire.

Il doit payer le travailleur pour le travail fait.

Le patron doit être certain que le lieu de travail est sécuritaire pour la santé physique et mentale des travailleurs.

Le patron doit respecter et protéger le travailleur.

Il doit être sûr que les autres travailleurs et les clients traitent le travailleur avec respect.

Si le patron n'a plus besoin des services du travailleur, il doit l'avertir par écrit.

Sauf s'il y a une date de fin de contrat écrite dans le contrat de travail.

S'il ne donne aucun avis à l'avance, le patron doit payer un certain montant d'argent.

Si le patron et le travailleur sont d'accord, ils peuvent changer certaines conditions.

Par exemple, on peut utiliser ses outils personnels.

Certaines conditions ne peuvent pas être changées.

Par exemple, le salaire minimum ou les congés payés.

Les obligations du travailleur

Le travailleur doit faire le travail demandé.

Il doit faire le travail lui-même.

Il doit faire les tâches exigées par le superviseur.

Sauf si les tâches mettent le travailleur ou les autres travailleurs en danger.

Il doit être honnête envers le patron.

L'information secrète qui vient du travail ne peut pas être utilisée pour son intérêt personnel.

Par exemple, on ne peut pas prendre la liste des clients de l'entreprise pour son entreprise personnelle.



Les normes du travail

La Loi sur les normes du travail donne les conditions minimales de travail pour les travailleurs au Québec. La loi dit ce que les patrons doivent donner au minimum aux travailleurs.

Ils peuvent donner plus, mais ils ne peuvent pas donner moins.

Par exemple, la loi parle :

- du salaire minimum ;
- du nombre d'heures dans une semaine de travail normale;
- des heures supplémentaires;
- des uniformes;
- des périodes de repos;
- des congés fériés;
- des congés en cas de maladie ou pour des raisons familiales;
- des vacances payées;
- des congédiements;
- du harcèlement au travail.

La plupart des travailleurs au Québec sont protégés par la loi.

Le travailleur doit être un salarié.

Un salarié est une personne qui travaille pour un patron et qui reçoit un salaire pour le travail fait.

La Loi sur les normes du travail ne protège pas :

- les étudiants en formation professionnelle;

- les gens qui ont leur entreprise personnelle;
- les gens qui gardent un enfant, un malade ou une personne âgée à son domicile;
- Les personnes protégées par la loi du Canada. Par exemple, les travailleurs des banques, du gouvernement canadien et des stations de radio et de télévision.

Certains travailleurs sont protégés par la loi seulement sur quelques points.

Le travailleur de la construction est protégé pour les congés pour raisons familiales et la retraite forcée.

Le travailleur agricole est protégé pour le salaire minimum et les vacances payées.

La domestique est protégée pour le salaire minimum et la semaine normale de travail.

Ces trois travailleurs sont protégés contre le harcèlement psychologique.

Le travailleur au noir peut aussi être protégé par la loi.

Il peut faire une entente avec le gouvernement pour le remboursement de ses impôts pas payés.

Le patron peut améliorer les conditions de travail tout en respectant la Loi sur les normes du travail.

Il ne doit jamais donner des conditions de travail moins bonnes que ce que dit la loi.

Par exemple, même si le salaire minimum est de 8,00 \$ l'heure, le patron peut donner 10,00 \$ l'heure ou plus.

Mais il ne peut jamais donner un salaire en bas de 8,00 \$.

Si le patron ne respecte pas les normes du travail, on doit contacter la Commission des normes du travail¹.

¹ Voir la section sur la Commission des normes du travail (page 57)

La santé et la sécurité au travail

Deux lois existent pour protéger notre santé et notre sécurité au travail.

La Loi sur la santé et la sécurité au travail prévient les problèmes.

La Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles donne de l'argent aux travailleurs en cas de problème.

On a le droit de refuser de faire un travail qui est dangereux.

On peut faire une plainte quand il y a des dangers pour notre santé ou notre sécurité sur notre lieu de travail.

On doit contacter la CSST².

Un enquêteur peut venir vérifier le lieu de travail.

Il peut proposer des moyens pour améliorer la sécurité.

On peut aussi recevoir de l'argent quand on a un accident sur le lieu de travail.

C'est pareil si on a une maladie causée par notre travail.

Il faut que l'accident ou la maladie nous empêche de travailler.

Le montant d'argent égale à 90% de notre salaire.

On va donc recevoir 90 \$ pour chaque 100\$ qu'on recevait en salaire.

On peut aussi recevoir des traitements payés au complet ou en partie par la CSST.

² CSST veut dire Commission de la santé et de la sécurité au travail. C'est l'organisme gouvernemental qui fait respecter les règles sur la santé et la sécurité au travail.

Ça doit nous aider à soigner nos blessures suite à l'accident ou notre maladie.

La loi nous permet aussi de retourner au travail après notre absence sans perdre nos avantages.

Il est important de parler au patron de tout accident, même s'il est petit, pour qu'il le note.

On ne sait jamais quand les conséquences de ces accidents peuvent se faire ressentir.

Il faut être sûr de garder des preuves de ces accidents.

On doit donc prendre en note comment c'est arrivé et qui était présent lors de l'accident.

Certains traitements ne sont pas très reconnus par la CSST.

Par exemple, la chiropratique.

En général, on est dirigé vers des traitements de la médecine traditionnelle.

Des fois, des traitements d'un chiropraticien peuvent être payés par la CSST.

Mais elle paiera seulement le tarif prévu par la Régie de l'assurance-maladie.

Si les tarifs de notre chiropraticien sont plus élevés, on doit payer la différence de notre poche.

Si on a une assurance collective, ça se peut qu'elle paie ce genre de traitement.

Si on n'est pas d'accord avec une décision de la CSST, en général, on a 30 jours pour demander une révision.

Dans certains cas, ça peut être 10 jours.

Par exemple, si on refuse de travailler parce que notre lieu de travail est dangereux.



Histoires vraies

Le patron de Lucie lui a demandé de lever des boîtes très lourdes.

C'était trop lourd pour elle.

Elle l'a fait une fois et après, elle a refusé.

Elle n'a pas perdu son travail.

Gilles travaillait en construction.

Il n'avait jamais de casque.

Quand c'était trop dangereux, il ne restait pas sur le chantier.

Anna s'est déjà blessée à la cheville au travail.

Elle est retournée travailler tout de suite.

Elle ne savait pas que la CSST existait.

Elle n'a pas eu de congés.

Hélène a déjà travaillé dans une entreprise de peinture sans masque.

Elle a commencé à être malade après 3 mois de travail.

Elle dormait trop à cause des vapeurs.

Elle n'a pas demandé d'argent à la CSST.

Louis travaillait dans une manufacture.

Il faisait toujours les mêmes gestes.

Un jour, il s'est plié pour ramasser de la poussière.

Il s'est fait mal au dos.

Il a reçu de l'argent de la CSST.

Peuvent-ils refuser de faire le travail ou faire une plainte ?

- 1) Marc commence un nouveau travail.
Il doit laver des vitres très hautes.

- 2) Carmen est soudeuse.
Elle doit apporter ses propres lunettes sinon elle se blesse les yeux.

- 3) Le patron de René le fait travailler fort.
René décharge des rouleaux de broche très lourds en plein hiver.
Une fois, il est monté très haut dans une échelle pour couper des tuyaux avec des gros ciseaux.
Il est tombé et s'est fendu la tête.

- 4) Doris a été malade 4 fois quand elle était couturière.
Elle respirait de la poussière et avait mal à la tête à cause du bruit.

- 5) Monique travaille dans une boutique de vêtements.
Elle se plie souvent pour ranger les vêtements.
Elle a mal au dos.



La discrimination au travail

Un patron ne peut pas congédier un travailleur pour les raisons suivantes :

- sa race
- sa couleur
- son sexe
- sa grossesse
- son orientation sexuelle
- son état civil
- son âge
- sa religion
- ses idées politiques
- sa langue
- son origine
- sa condition sociale
- un handicap

Ce serait de la discrimination et c'est interdit par la Charte des droits et libertés de la personne³.

Un patron ne peut pas nous refuser un emploi pour une de ces raisons.

Si on est victime de discrimination, on peut faire une plainte à la Commission des droits de la personne.

Le patron sera averti qu'il est interdit de congédier ou de refuser un travail pour des raisons de discrimination.

S'il on prouve qu'il y a eu discrimination, le patron peut être obligé de nous payer des dommages.

³ Pour en savoir plus sur la discrimination, référez-vous au guide sur la Charte des droits et libertés de la personne.

Les syndicats

Les syndicats permettent aux travailleurs de se rassembler pour améliorer leurs conditions de travail.

La Loi sur les normes du travail donne des conditions de travail minimales aux travailleurs.

C'est la même chose pour la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Pour avoir de meilleures conditions de travail, il faut donc négocier avec le patron.

Quand on est seul devant le patron, on n'a pas beaucoup de pouvoir.

Mais quand on est en groupe, on a plus de pouvoir.

Les syndicats sont des groupes de travailleurs qui sont reconnus par la loi.

La loi oblige les patrons à négocier avec les syndicats.

Le syndicat négocie une convention collective avec le patron.

Une convention collective, c'est un contrat de travail pour tous les travailleurs d'une même entreprise.

Ça donne aux travailleurs les mêmes conditions de travail selon leur poste et leur ancienneté.

Le syndicat informe les travailleurs sur leurs droits.

Il s'assure que le patron respecte la convention collective.

Il y a beaucoup d'avantages à se syndiquer.

Le patron ne peut plus nous congédier pour n'importe quelle raison.

Il ne peut pas donner des meilleures ou des moins bonnes conditions de travail à quelqu'un sans raisons.

Il n'y a donc plus d'inégalités entre les travailleurs.

Les travailleurs syndiqués ont un meilleur salaire.
Ils gagnent en moyenne 4\$ l'heure de plus que ceux qui ne sont pas syndiqués.
Leur santé et leur sécurité au travail sont aussi mieux protégées.

Pour former un syndicat, c'est mieux de contacter un des grands syndicats.
Par exemple, la FTQ, la CSN ou la CSQ.
Ils vont nous informer et nous aider à former le syndicat.
Il faut que la majorité des travailleurs de l'entreprise soient d'accord.
La majorité, c'est la moitié des travailleurs plus un.
Après, on demande au ministère du travail de reconnaître le syndicat.

Quand il est reconnu, on rassemble tous les travailleurs.
On élit des représentants syndicaux.
Ces représentants vont négocier pour nous avec les patrons et défendre nos droits.
Tous les travailleurs payent un petit montant d'argent pour le syndicat.
Ils décident ensemble et ils votent la convention collective.
Ils peuvent aussi décider de faire la grève pour faire des pressions sur le patron.
Les syndicats payent les travailleurs quand ils sont en grève.

Partie 2 : Le salaire et les heures de travail

Le salaire minimum

Le salaire minimum est un montant d'argent donné par heure de travail et décidé par le gouvernement.

Un patron peut donner plus que le salaire minimum, mais jamais moins.

Il existe trois catégories de salaire minimum.

Le montant change selon la sorte de travail.

Depuis mai 2007, le salaire minimum est de 8,00 \$ de l'heure pour les travailleurs en général.

Pour un travailleur à pourboire, c'est 7,25 \$ de l'heure.

Pour les travailleurs de l'industrie du vêtement, c'est 8,25 \$ de l'heure.



Vrai ou faux ?

- 1) Louis est en période de formation.
Le patron a le droit de le payer 6,50 \$ l'heure.
- 2) C'est le patron qui décide du salaire minimum.
- 3) Fatima est serveuse.
Elle peut gagner au minimum 7,25\$ l'heure.

Revendiquons!

Un salaire minimum à 10\$ l'heure

Une personne qui travaille 40 heures par semaine au salaire minimum actuel (8,00 \$) gagne 16 640\$ par année. C'est 4 000\$ de moins que le seuil de pauvreté.

Le seuil de pauvreté, c'est le montant d'argent dont on a besoin pour payer tous nos besoins de base.

C'est le gouvernement du Canada qui a fait des recherches pour évaluer ce montant.

C'est inacceptable que, dans notre pays, des travailleurs à temps plein soient pauvres.

Les groupes de travailleurs demandent au gouvernement d'augmenter le salaire minimum à 10\$ l'heure.

Ça permettrait aux travailleurs d'atteindre le seuil de pauvreté.

Les patrons disent que les travailleurs au salaire minimum ne sont pas pauvres.

Ils disent que ce sont surtout des étudiants qui habitent chez leurs parents.

Les recherches prouvent que les patrons n'ont pas raison. C'est vrai qu'il y a beaucoup d'étudiants parmi les travailleurs au salaire minimum.

Mais la plupart (80%) des heures travaillées au salaire minimum ne sont pas travaillées par les étudiants.

Ça veut dire que beaucoup d'autres personnes travaillent au salaire minimum.

Ça veut dire que beaucoup de travailleurs sont pauvres.

Ce sont surtout des femmes qui travaillent au salaire minimum.

Beaucoup de travailleurs au salaire minimum sont des pères et des mères de famille.

Pour beaucoup de ces familles, ce petit salaire est le principal revenu de la famille.

Ça fait beaucoup de familles et d'enfants pauvres.

Les patrons disent que l'augmentation du salaire minimum est très mauvaise pour leurs affaires.

Ils disent que ça fait perdre des emplois.

Mais les recherches prouvent que ce n'est pas vrai.

Le nombre de petites entreprises et d'emplois a augmenté plus vite là où le salaire minimum est plus élevé.

Les patrons disent ça parce qu'ils veulent que leurs profits soient toujours plus grands.

Ils ne veulent surtout pas partager les profits avec les travailleurs.

Les entreprises font leurs profits en coupant les salaires et les avantages des travailleurs.

La loi sur le salaire minimum ne vise pas à protéger les profits des entreprises.

Elle a pour but de garantir un revenu correct aux travailleurs.

En plus, la plupart des travailleurs au salaire minimum ne sont pas syndiqués.

Ils n'ont donc pas de pouvoir pour négocier avec les patrons.

En général, la seule augmentation que ces travailleurs reçoivent, c'est celle décidée par le gouvernement.

Il faut donc continuer à demander au gouvernement d'augmenter le salaire minimum à 10\$ l'heure.

Le travailleur à pourboire

Le travailleur à pourboire reçoit le salaire par heure de 7,25\$ en plus de l'argent que le client lui laisse.

Le travailleur à pourboire peut travailler dans :

- un hôtel;
- un restaurant qui fait le service aux tables;
- un terrain de camping;
- un bar;
- un restaurant qui fait la livraison.

S'il reçoit les pourboires des mains des clients, il doit écrire à son patron le montant total qu'il a reçu.

Il doit le faire pour chaque période de paye.

Les pourboires font partie de son salaire.

Le patron doit connaître le total des pourboires gagnés.

Ça lui permet de savoir combien il doit donner pour les vacances payées et les congés fériés.

Le travailleur doit aussi déclarer son salaire au gouvernement dans sa déclaration d'impôts.

Cette déclaration doit inclure les pourboires et le salaire par heure.

Des fois, le patron reçoit les pourboires pour le travailleur. Par exemple, quand le pourboire est directement ajouté à l'addition.

Le patron doit payer ces pourboires aux travailleurs.

Le patron ne peut pas forcer le travailleur à partager ses pourboires avec les autres.

Les travailleurs peuvent décider de se partager les pourboires.

Mais ils doivent faire une entente avant.

Le paiement du salaire

En général, le patron doit nous payer au maximum tous les 16 jours.

Le patron est obligé de nous payer au moins le salaire minimum pour tout travail fait.

On a donc droit à un salaire même si on est à l'essai ou en période de formation.

Si les déplacements font partie de notre travail, on doit être payé pour le temps de déplacement.

Le temps qu'on prend pour aller au travail et pour rentrer à la maison tous les jours ne compte pas.

Ça peut arriver qu'on rentre au travail et qu'après une ou deux heures le patron nous demande de partir.

Dans ce cas, il doit nous payer au moins trois heures.

Il faut arriver au travail pour une journée normale de travail.

Si c'était prévu qu'on travaille seulement pour deux heures, on est payé pour deux heures.



Histoires vraies

Linda ne s'est pas fait payer des heures de travail.

Elle ne s'en ait pas rendu compte tout de suite.

Elle n'a rien fait.

Elle ne connaissait pas ses droits.

Guy s'est fait payer la moitié de son salaire pendant sa semaine de formation.

Son patron lui a dit que c'était normal parce qu'il ne savait pas faire le travail.

Il n'a pas fait de plainte.

Maintenant, il gagne le salaire minimum.

L'uniforme

Le patron peut nous obliger à porter un vêtement précis pour travailler.

Si on est payé au salaire minimum, il doit fournir le vêtement gratuitement.

Si on gagne plus que le salaire minimum, il peut couper une partie de notre salaire pour payer l'uniforme.

Le montant coupé ne doit pas faire baisser notre salaire en bas du salaire minimum.

Le patron doit payer l'uniforme à tous les travailleurs si le nom de l'entreprise est écrit dessus.

Si on est payé au salaire minimum, le patron doit payer les coûts du nettoyage et de l'entretien de l'uniforme.

Il peut nous charger les coûts de nettoyage de l'uniforme seulement si on gagne plus que le salaire minimum.

Mais il ne faut pas que ça nous donne moins que le salaire minimum.

Mise en situation

Le patron de Suzette exige qu'elle porte un uniforme.

L'uniforme coûte 100,00 \$.

Il n'y a rien d'écrit dessus.

Elle travaille 20 heures par semaine à 10,00 \$ l'heure.

Le patron lui a enlevé 50 \$ sur sa paye pour payer l'uniforme.

Le temps de repos

On peut prendre une pause café seulement si le patron nous le permet.

Le patron peut refuser de donner des pauses café.

S'il le permet, il doit nous payer pendant les pauses café.

C'est le patron qui décide de la durée de la pause café.

On a droit à une période de repas de 30 minutes ou plus après 5 heures de travail.

Le patron n'est pas obligé de nous payer pendant la période de repas.

Il doit nous payer s'il nous demande de travailler pendant la période de repas.

Par exemple, s'il nous demande de répondre au téléphone ou de surveiller l'équipement de la compagnie.

En général, on a droit à 32 heures de suite de repos par semaine.

Cette règle n'est pas la même pour les travailleurs agricoles.

Le travailleur agricole peut reporter à plus tard des heures de repos pas utilisées.



Les heures supplémentaires

La semaine normale de travail est de 40 heures.

On travaille des heures supplémentaires quand on dépasse 40 heures de travail par semaine.

Le patron doit nous payer pour ces heures supplémentaires.

On est payé une fois et demie notre salaire normal pour chaque heure de travail supplémentaire.

Par exemple, notre salaire normal est de 10,00\$ l'heure.

On est payé 15,00\$ l'heure pour chaque heure supplémentaire.

Certains travailleurs ne sont pas payés une fois et demie leur salaire pour les heures supplémentaires.

Leur semaine de travail n'est pas régulière.

Ces travailleurs sont :

- les travailleurs qui ne travaillent pas au même endroit que leur patron;
Le patron ne peut pas vérifier les heures de travail faites.
- les travailleurs agricoles;
- les travailleurs qui gardent un enfant, un malade ou une personne âgée à son domicile.

Les primes pour les postes de soir et de nuit ne comptent pas dans le calcul pour les heures supplémentaires.

Par exemple, on a un salaire normal de 10,00 \$ l'heure.

On a une prime de 0,50 \$ l'heure pour un poste de soir.

Nos heures supplémentaires sont calculées sur 10,00 \$ et non sur 10,50\$.

Les heures supplémentaires sont comptées par semaine et non par jour.

Par exemple, on peut travailler 6 heures de plus que d'habitude dans une journée.

Mais si on ne dépasse pas 40 heures à la fin de la semaine, on n'a fait aucune heure supplémentaire.

Ces heures nous sont payées à notre salaire normal.

On peut prendre des congés payés plutôt qu'être payé pour les heures supplémentaires.

Le travailleur doit être d'accord.

Il peut le demander lui-même.

Les heures à reprendre doivent aussi être égales à une fois et demie les heures travaillées en temps supplémentaire.

Par exemple, on travaille 4 heures supplémentaires.

4 fois un et demi égale 6.

On a droit à 6 heures de congé payées.

Le congé doit être pris pendant l'année qui suit.

Sinon le patron doit payer les 6 heures supplémentaires.

Mise en situation

Suzanne a travaillé 45 heures la semaine dernière.

Sa semaine de travail normale est de 35 heures.

Son salaire normal est de 10,00 \$ l'heure.

La paye de Suzanne a donc été de 475,00 \$.

Normand travaille 8 heures par jour, trois jours par semaine à 8,00\$ l'heure.

Le patron lui a demandé de travailler 4 heures de plus par jour.

Aucune de ses heures n'a été payée à 12,00\$.

Refuser des heures supplémentaires

En général, on ne peut pas refuser de travailler des heures supplémentaires.

Mais on n'est pas obligé de travailler plus de 4 heures de plus que sa journée de travail normale.

On peut refuser de travailler plus de 14 heures dans la même journée.

Certains travailleurs n'ont pas un horaire de travail fixe par jour.

Ils peuvent donc refuser de travailler plus de 12 heures dans une période de 24 heures.

On peut aussi refuser de travailler plus de 50 heures dans la même semaine.

On peut refuser de faire plus d'heures si on doit prendre soin de ses enfants ou de ceux de son conjoint.

C'est pareil si on doit prendre soin d'un membre de sa famille.

Mais on doit prouver qu'on a essayé de trouver quelqu'un pour nous remplacer auprès de notre famille.



Partie 3 : Les congés

Qu'est-ce qu'un congé?

Un congé ça veut dire qu'on peut manquer le travail pour une bonne raison.

On peut prendre congé quand on se marie et pour la naissance de son enfant.

On peut prendre congé si un membre de sa famille est malade ou s'il meurt.

Le patron ne peut pas congédier un travailleur parce qu'il a pris congé pour ces raisons.

Un congé peut être payé ou non.

Le congé en cas de mariage

On a droit à un jour de congé payé le jour de notre mariage.

On a droit à un jour de congé pas payé pour se rendre au mariage de :

- notre enfant;
- l'enfant de notre conjoint;
- notre mère ou notre père;
- notre sœur ou notre frère.

On doit avertir le patron de notre absence au moins une semaine avant le mariage.

Les congés pour la naissance d'un enfant

La femme enceinte a droit à tous les congés nécessaires pour des rendez-vous médicaux.

Elle n'est pas payée pour ces congés.

Elle doit avertir son patron le plus tôt possible.

Les parents ont droit à 5 jours de congé après la naissance ou l'adoption d'un enfant.

C'est pareil dans le cas d'une fausse-couche ou d'un avortement à partir de la 20^e semaine de grossesse.

Les deux premiers jours de congé sont payés si on travaille pour l'entreprise depuis au moins deux mois.

Les autres jours ne sont pas payés.

On doit avertir le patron le plus tôt possible.

On doit prendre son congé dans les 15 jours suivant l'évènement.

La femme enceinte a droit à un congé de maternité de 18 semaines.

La femme décide quand elle veut les prendre.

Elle doit les prendre au plus tôt 16 semaines avant l'accouchement et au plus tard 18 semaines après.

La femme doit aviser son patron par une lettre trois semaines avant son congé.

Ça peut être moins de temps si son état de santé ou celui de l'enfant l'oblige à arrêter de travailler rapidement.

Dans la lettre, il doit y avoir la date de départ et la date de retour prévues.

Avec la lettre, elle doit donner le certificat médical qui confirme la grossesse et la date d'accouchement prévue.

Si une femme a une grossesse à risque, le médecin peut décider qu'elle doit arrêter de faire son travail.

Le patron peut la déplacer dans un poste sans danger ou lui permettre d'arrêter de travailler.

Pendant le congé, le Régime québécois d'assurance parentale lui donnera 70% de son salaire.

Elle a le choix aussi d'avoir 75% de son salaire, mais pendant seulement 15 semaines.

Ce choix est important car il compte aussi pour le congé de paternité et le congé parental.

Le père a droit à un congé de paternité de 5 semaines.

Il peut les prendre quand il veut pendant l'année après la naissance du bébé.

Comme la mère, le père peut recevoir 70% de son salaire ou 75% pendant trois semaines.



Le congé parental

Un congé parental peut être pris après le congé de maternité ou de paternité.

Il peut être pris par la mère et le père.

Chacun a droit à un maximum de 52 semaines (1 an) de congé.

Selon le type de congé de maternité choisi, les parents ont droit à 32 ou 25 semaines payées par l'assurance parentale.

Les parents peuvent se séparer les semaines comme ils veulent.

Par exemple, la mère prend 20 semaines et le père prend les 12 autres.

S'ils prennent plus que les 32 ou 25 semaines de congé à deux, ils ne recevront plus de salaire.

Les parents peuvent prendre le congé un après l'autre ou en même temps.

Le congé parental peut être additionné aux congés de maternité ou de paternité.

Quand on adopte un enfant, on a aussi droit au congé parental et à l'assurance parentale.

Les travailleurs autonomes peuvent avoir droit à l'assurance parentale.

Les patrons doivent donner ce congé.

Les parents ne peuvent pas perdre leur emploi pour ça.

Le parent doit retourner au travail à la date qu'il avait indiqué.

S'il ne revient pas à cette date, le patron peut considérer qu'il a démissionné.

Si le parent veut changer sa date de retour, il doit aviser le patron par écrit deux semaines avant.

Au retour, le parent a le droit de retourner à son poste, au même salaire et aux mêmes conditions de travail.

Sinon, le parent a 45 jours pour faire une plainte à la Commission des normes du travail.

Mise en situation

Après la naissance de son bébé, Anne prend 5 jours de congé et 18 semaines de congé de maternité.

Jean prend 5 jours de congé après la naissance du bébé et 5 semaines de congé de paternité.

Après, il prend 13 semaines de congé parental pendant que Jeanne est en congé de maternité.

Jean retourne au travail.

Anne prend 19 semaines de congé parental et retourne au travail.



Les congés en cas de maladie

Le patron n'est pas obligé de nous payer les jours où on n'a pas travaillé parce qu'on était malade.

On a droit de prendre congé jusqu'à 26 semaines par année si on est malade ou si on a un accident.

On doit avoir travaillé pour le même patron pendant au moins trois mois.

On doit avertir le patron le plus tôt possible.

On doit expliquer pourquoi on prend un congé de maladie.

Si on est malade, on peut recevoir un chèque d'assurance-emploi pendant 15 semaines.

Pour plus d'informations, on contacte Service Canada.

On a droit jusqu'à 10 jours de congé pas payés par année pour prendre soin de la santé ou de l'éducation de :

- nos enfants;
- les enfants de notre conjoint.

On a droit jusqu'à 10 jours de congé pas payés par année pour prendre soin de :

- notre conjoint ou conjointe;
- notre mère ou notre père;
- notre sœur ou notre frère;
- notre grand-mère ou notre grand-père.

On peut prendre congé pour prendre soin d'un membre de notre famille très malade ou qui a eu un grave accident.

Ça peut être pour :

- notre enfant;
- notre conjoint ou conjointe;

- l'enfant de notre conjoint;
- notre mère ou notre père;
- notre sœur ou notre frère;
- notre grand-mère ou notre grand-père.

On peut prendre jusqu'à 12 semaines de congé.

On doit avoir travaillé pour le même patron depuis au moins trois mois.

Le patron n'est pas obligé de nous payer pendant ce congé.

On doit avertir le patron le plus tôt possible

On doit expliquer pourquoi on prend un congé.

Si notre enfant a moins de 18 ans et que sa maladie est mortelle, on peut prendre jusqu'à deux ans de congé.

On peut recevoir un chèque d'assurance-emploi pendant 6 semaines pour prendre soin d'un membre de notre famille malade.

Il faut prouver que la personne risque de mourir dans les prochains 6 mois.

Pour plus d'informations, on contacte Service Canada.



Le congé en cas de décès dans la famille

On a droit à un jour de congé payé et jusqu'à 4 jours de congé pas payés en plus, si la personne décédée est :

- notre enfant;
- notre conjointe ou notre conjoint;
- notre mère ou notre père;
- notre sœur ou notre frère.

On a droit à un jour de congé pas payé, si la personne décédée est :

- notre belle-fille ou notre beau-fils;
- notre grand-mère ou notre grand-père;
- notre belle-mère ou notre beau-père;
- notre belle-sœur ou notre beau-frère.



Les vacances payées

Le nombre de jours de vacances dépend du nombre d'années qu'on travaille pour l'entreprise et de l'année de référence. L'année de référence est une période de 12 mois dont le début est choisi par l'entreprise.

S'il n'y a pas d'année de référence dans l'entreprise, la loi dit qu'elle va du 1^{er} mai jusqu'au 30 avril.

À la fin de l'année de référence, on calcule depuis combien de temps qu'on travaille pour ce patron.

Si on a travaillé moins d'un an, on a droit à un jour de vacances payé par mois travaillé.

Le nombre de jours ne peut pas dépasser deux semaines.

Si ça fait entre 1 et 4 ans, on a droit à deux semaines de vacances payées.

On a aussi droit à une semaine de vacances de plus pas payée.

Si ça fait 5 ans ou plus, on a droit à trois semaines de vacances payées.

Un travailleur à temps partiel a droit à des vacances payées.

Le nombre de jours se calcule de la même façon.

Le montant qu'on reçoit change selon le nombre d'année qu'on travaille pour l'entreprise.

Ça change aussi selon le nombre d'heures travaillées pendant l'année de référence.

Si on a travaillé moins de 5 ans, on reçoit 4 % du salaire brut qu'on a gagné pendant l'année de référence.

Le salaire brut, c'est le salaire qu'on a avant les impôts et les retenues des assurances.

Si on a travaillé toute l'année, le 4% donne environ deux semaines de salaire.

Si on a travaillé plus de 5 ans, on reçoit 6 % de notre salaire brut.

Si on a travaillé toute l'année, ça donne environ trois semaines de salaire.

On doit recevoir la paie de vacances en entier avant le début de ses vacances.

Si on divise sa période de vacances, le patron paie seulement les jours pris au moment où on les prend.

En général, on doit prendre ses vacances.

Mais si on se met d'accord avec le patron, on peut prendre l'argent de nos vacances et continuer à travailler.

En général, on doit prendre toutes ses vacances en même temps.

Si on veut prendre nos semaines de vacances à différents moments, on doit en parler avec le patron.

On doit prendre ses vacances pendant l'année de référence de notre patron.

Si ce n'est pas possible pour le travailleur, il doit s'entendre avec le patron pour les prendre plus tard.

Le patron peut décider du moment où on doit prendre nos vacances.

Il peut nous faire prendre nos vacances pendant une période d'affaires plus calme.

Il a aussi le droit de refuser de nous laisser prendre nos vacances pendant les périodes d'affaires occupées.

Certaines entreprises ferment pour des vacances d'été ou pour la période de Noël.

En général, on doit prendre ses vacances pendant cette période.

Si la fermeture est de deux semaines et qu'on a trois semaines de vacances, on peut prendre la troisième semaine quand on veut.

Si on est congédié avant nos vacances,
Le patron doit nous payer tous nos jours de vacances qu'on n'a pas pris depuis la fin de la dernière année de référence. Il doit nous payer 4 % ou 6 % du salaire brut qu'on a gagné pendant l'année de référence.
C'est pareil si on démissionne.



Est-ce que leurs patrons ont respecté la loi ?

- 1) Abou a commencé à travailler le 1^{er} juillet.
L'année de référence dans l'entreprise est du 1^{er} janvier au 31 décembre.
Le patron lui a donné seulement 6 jours de vacances payées en janvier.
- 2) Manon a droit à trois semaines de congé payées.
Elle décide de prendre deux semaines pendant l'été et une semaine à Noël.
Son patron lui paye deux semaines à l'été.
Il lui paye l'autre semaine à Noël.
- 3) Pierre travaille dans une épicerie depuis 6 ans.
Il gagne 400\$ par semaine.
Il prend toutes ses semaines de vacances en même temps.
Avant de partir, il reçoit un chèque de 800\$.

Les congés fériés

Un congé férié est un jour de congé payé parce qu'il y a une fête importante.

Les congés fériés sont :

- le Nouvel An (1^{er} janvier)
- Vendredi saint ou le lundi de Pâques (au choix du patron)
- le jour des Patriotes ou fête de Dollard
- la Saint-Jean Baptiste (24 juin)
- la fête du Canada (1^{er} juillet)
- la fête du Travail
- l'Action de Grâce
- Noël (25 décembre)

Pour être payé, il ne faut pas être absent durant notre jour de travail avant ou après le jour férié.

Ça ne compte pas si on a une bonne raison ou une permission du patron ou si c'est le 24 juin.

Tous les travailleurs sont toujours payés pour le 24 juin. Si on a une convention collective, ces règles ne comptent pas.

On est en général déjà payé pour les 8 congés fériés.

Si on travaille pendant un jour férié, on a deux choix.

Le patron peut nous payer ce jour de travail et un montant de plus.

En général, ce montant est égal à un jour de salaire.

Le patron peut aussi nous donner un autre jour de congé payé.

Si on veut prendre le jour de congé payé, on doit le prendre dans les trois semaines avant ou après le jour férié.

Si on travaille à temps partiel, on a aussi droit à un congé payé pour les congés fériés.

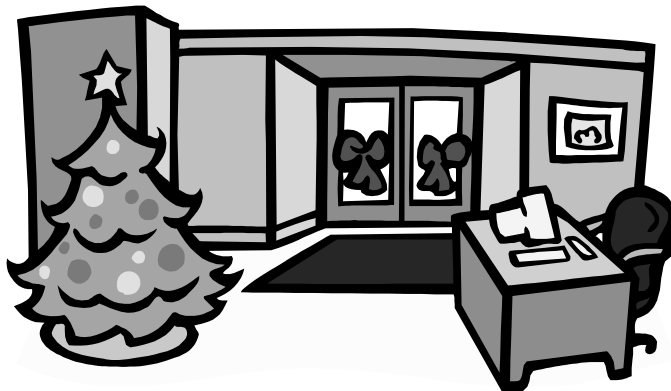
Mais le montant payé ne sera pas égal à un jour complet de travail.

On reçoit ce montant même si on ne travaille pas normalement le jour sur lequel tombe le congé férié.



Seront-ils payés pour le jour férié ?

- 1) Julie travaille du lundi au jeudi à chaque semaine.
Le jour férié tombe un lundi.
- 2) Yvon a été absent du travail le mercredi et le jeudi.
Il était malade.
Le jour férié tombe le vendredi.
- 3) Angela ne travaille que 20 heures par semaine.
Elle ne travaille jamais les lundis.
Le jour férié tombe un lundi.



Partie 4 : Le congédiement

Le congédiement

Le patron a le droit de congédier un travailleur.

Congédier, c'est mettre à la porte un travailleur.

Si on travaille pour l'entreprise depuis moins de 2 ans, le patron peut nous congédier pour n'importe quelle raison.

Si on travaille pour l'entreprise depuis 2 ans et plus, le patron doit avoir une bonne raison de nous congédier.

Le patron peut congédier un travailleur si :

- il n'y a plus de travail pour lui;
- la période du contrat est terminée;
- on a un mauvais comportement au travail.

Un mauvais comportement au travail, c'est par exemple :

- arriver souvent en retard au travail;
- ne pas faire notre travail comme il faut;
- ne pas suivre les instructions;
- mentir à notre patron;
- voler les biens de l'entreprise;
- prendre des risques et mettre la vie des autres travailleurs en danger.

Si on croit que le patron n'a pas de bonnes raisons de nous congédier, on peut faire une plainte.

On doit travailler pour la même entreprise depuis deux ans ou plus.

On ne doit pas avoir d'autres moyens pour se défendre.

Par exemple, une convention collective, une autre loi ou notre propre contrat de travail.

On doit poster ou aller porter notre plainte par écrit à la Commission des normes du travail.

On a 45 jours après notre congédiement pour le faire.

Si on décide de poster la plainte, c'est mieux de le faire par courrier recommandé.



Histoires vraies

Le patron a fait venir Denis dans son bureau.

Il a congédié Denis parce qu'il est épileptique.

Denis a mis une chaise devant la porte pour l'empêcher de sortir.

Il a dit au patron : « Qu'est-ce qui vous dit que demain vous n'aurez pas une crise de cœur ? »

Le patron a répondu : « C'est le bon Dieu. »

Denis a dit : « Si c'est le bon Dieu pour vous, c'est le bon Dieu pour moi aussi. »

Le lendemain, le patron l'a appelé pour travailler.

Marie était enceinte.

Elle avait un rendez-vous chez le médecin.

Elle a averti le patron de son absence.

Le patron l'a congédiée.

Elle a fait une plainte à la Commission des normes du travail et à la Commission des droits de la personne

Elle a gagné sa cause.

Paul a été congédié après trois ans de travail.

Le patron lui a dit : « On n'a plus besoin de toi. »

Un ancien collègue a dit à Paul que le patron a engagé quelqu'un d'autre pour le remplacer.

Il n'a pas fait de plainte parce qu'il ne savait pas comment.

L'avis de congédiement

En général, le patron doit nous aviser de notre congédiement par écrit.

On ne reçoit pas d'avis si :

- on a travaillé moins de trois mois de suite pour l'entreprise;
- la date de fin de contrat est prévue dans le contrat;
- on a fait une erreur grave au travail;
- il n'y a pas de travail à cause d'un accident.

Par exemple, un feu ou une tempête.

Le patron doit nous aviser par écrit un certain nombre de jours avant la fin de l'emploi.

Le nombre de jours est calculé selon le temps qu'on a travaillé pour l'entreprise.

Si on a travaillé entre trois mois et un an, on doit nous avertir une semaine à l'avance.

Si on a travaillé entre un an et 5 ans, on doit nous avertir deux semaines à l'avance.

Si on a travaillé entre 5 et 10 ans, on doit nous avertir 4 semaines à l'avance.

Si on a travaillé plus de 10 ans, on doit nous avertir 8 semaines à l'avance.

Si on est congédié sans un avis conforme, le patron doit nous payer.

Il doit nous payer le nombre de semaines d'avis qu'on aurait dû recevoir.

Par exemple, on a travaillé pendant six ans pour la même entreprise.

En arrivant au travail, on nous dit qu'il n'y a plus de travail pour nous.

Le patron aurait dû nous aviser 4 semaines à l'avance.
Il doit donc nous donner 4 semaines de salaire.

Pour une mise à pied, le patron n'est pas obligé de nous donner un avis.

Une mise à pied, c'est un arrêt de travail temporaire.
Si la mise à pied doit durer 6 mois ou plus, il doit nous donner un avis.

Après 6 mois sans travail, si le patron nous a mis à pied sans avis, il doit nous payer.

Il doit le faire même si la mise à pied devait durer moins de 6 mois.

On doit nous payer le nombre de semaines d'avis qu'on aurait dû recevoir pour un congédiement.

Par exemple, on a travaillé pendant deux ans pour l'entreprise.

On est mis à pied, mais on n'est pas rappelé après 6 mois.

On aurait dû nous donner deux semaines d'avis.

On a donc droit à deux semaines de salaire.





Vrai ou faux ?

- 1) Isabelle travaille depuis trois ans dans une boutique. Elle doit recevoir un avis de congédiement deux semaines à l'avance.
- 2) Si on ne reçoit pas d'avis de congédiement à l'avance, on doit recevoir de l'argent.
- 3) Quand on est mis à pied, on ne reçoit jamais d'argent.

Le certificat de travail

Quand on perd son emploi, on a le droit de demander un certificat de travail au patron.

Le certificat de travail dit :

- le travail qu'on a fait;
- combien de temps on a travaillé pour l'entreprise;
- les dates du début et de la fin de l'emploi;
- le nom et l'adresse de l'entreprise.

Le certificat de travail ne dit pas nos qualités comme travailleur.

Il donne seulement des informations sur le travail qu'on faisait.

Le certificat de travail n'est pas le relevé d'emploi.

Le patron doit nous donner le relevé d'emploi quand on arrête de travailler pour lui.

On a besoin du relevé d'emploi si on veut faire une demande pour l'assurance-emploi.



Partie 5 : Le harcèlement au travail

Le harcèlement psychologique au travail

On est victime de harcèlement psychologique au travail si on vit les 4 situations suivantes :

1. Une personne au travail nous humilie, nous offense ou nous méprise.
Humilier quelqu'un, c'est le rabaisser pour qu'il ait honte.
Offenser quelqu'un, c'est avoir des gestes ou des paroles qui peuvent blesser.
Mépriser quelqu'un, c'est le traiter comme s'il ne mérite pas le respect.
Toute personne qui vit cette situation devient troublée et anxieuse.

En général, le comportement doit se répéter plusieurs fois.

C'est l'ensemble des comportements qui compte.

Chaque geste, pris séparément, peut ne pas être très nuisible.

Mais tous ces gestes mis ensemble peuvent être nuisibles.

Un seul geste peut aussi être du harcèlement psychologique.

Ce geste ou ces paroles doivent avoir des conséquences très sérieuses et négatives.

Il doit nous faire sentir mal et rabaissé pendant longtemps.

2. Les gestes ou les comportements sont méchants ou indésirables.

Dans ce cas, le mot « indésirable » veut dire un geste qu'on trouve inacceptable.

On n'est pas obligé de le dire tout haut.

On peut exprimer notre malaise envers notre harceleur sans parler.

Ça peut être avec des gestes ou des regards.

3. Le geste ou les gestes attaquent notre bien-être physique ou psychologique.

On doit se sentir gêné ou rabaissé par les actes déplaisants de la personne.

Il se peut aussi que notre santé physique soit affectée.

Par exemple, on peut ressentir des maux de tête, des maux de ventre ou mal dormir.

4. On travaille dans un endroit malsain.

Ça veut dire qu'on ne se sent pas à l'aise au travail.

Il se peut qu'on se sente rejeté et isolé des autres travailleurs.

On peut aussi avoir peur de parler au patron.

On est victime de harcèlement psychologique seulement si on vit les 4 situations nommées plus haut.

On peut être victime de harcèlement psychologique même si le harceleur n'a pas l'intention de nous harceler.

Ce qui compte c'est comment on se sent par rapport au comportement.

Le harceleur peut être :

- un collègue de travail;
- un patron;
- un client de la compagnie;
- un fournisseur de l'entreprise.

Au Québec, tous les travailleurs protégés par la Loi sur les normes du travail sont protégés contre le harcèlement psychologique.

Les gérants, les travailleurs de la construction, les travailleurs agricoles et les domestiques sont aussi protégés.



Histoire vraie

Le patron de Claire la forçait toujours à travailler plus vite et plus longtemps.

Elle travaillait 7 jours par semaine.

Il voulait qu'elle soit toujours plus productive même quand elle était très fatiguée.

Il a souvent crié après elle.

Il disait qu'elle n'était pas bonne et stupide.

Claire se sentait mal à chaque fois qu'elle allait au travail.

Elle a enduré ça longtemps parce qu'elle ne sait pas beaucoup lire et écrire.

Ce n'est pas facile pour elle de se trouver un autre travail.

Elle pense que le patron le savait et qu'il a profité de la situation.

Des exemples de harcèlement psychologique

Voici quelques exemples de harcèlement psychologique :

- Des remarques blessantes et des insultes.
- Poser des gestes qui font peur ou de vengeance.
- Rabaisser une personne.
Ça veut dire répandre des rumeurs, se moquer ou humilier une personne.
Ça peut être par rapport à ses croyances ou sa vie privée.
Ça peut aussi être harceler sexuellement quelqu'un.
- Rabaisser quelqu'un en le forçant à faire des tâches qu'il ne peut pas faire.
- Empêcher quelqu'un de s'exprimer.
Ça peut être en criant contre la personne et en lui faisant des menaces.
Ça peut être en lui coupant la parole tout le temps ou en l'empêchant de parler à d'autres personnes.
- Isoler la personne.
Ça veut dire ne plus lui parler, l'ignorer ou l'éloigner des autres.
- Se moquer des croyances, des goûts ou des choix politiques d'une personne.

Le harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel au travail est une forme de harcèlement psychologique.

On peut être victime de harcèlement sexuel au travail si on vit les 4 situations suivantes :

1) Une personne au travail se comporte de façon sexuelle envers nous.

Ça veut dire qu'il a des paroles, des gestes ou un contact physique sexuel.

2) Ce comportement est répété.

3) Ce comportement est indésirable.

4) Ce comportement a des conséquences négatives sur notre travail.

Par exemple, être congédié ou perdre des avantages.

Souvent, notre lieu de travail devient désagréable et ça nous empêche de bien travailler.

La séduction n'est pas la même chose que du harcèlement sexuel.

Dans la séduction, on accepte les avances ou le comportement sexuel de l'autre.

Dans le harcèlement, on refuse ce genre de comportement.

On est victime de harcèlement si on demande à une personne d'arrêter d'avoir ces comportements avec nous et qu'elle n'arrête pas.

Il ne faut pas oublier que chaque personne voit les choses à sa façon.

Le comportement et les gestes d'une personne peuvent nous déranger.

Mais pour quelqu'un d'autre, ces gestes peuvent être bienvenus et acceptés.

Par exemple, il se peut que Claudia déteste que Jules lui pince les fesses tous les matins,

Mais pour Marie, ce n'est qu'une petite blague.

Si Claudia demande à Jules d'arrêter et qu'il continue, c'est du harcèlement sexuel.



Histoire vraie

France s'est déjà sentie harcelée sexuellement au travail.

Elle travaillait au noir.

Le patron lui posait des questions indiscrètes.

Il flirtait avec elle.

Il lui touchait les seins.

Il lui offrait des cadeaux.

Le fils du patron aussi a essayé de coucher avec elle.

Elle n'a rien fait.

Elle a laissé son travail.

Elle n'a pas porté plainte.

Elle était gênée et elle avait peur.

Elle l'a dit à sa sœur qui connaissait son patron.

Sa sœur en a parlé au patron, mais il a dit que ce n'était pas vrai.

Quoi faire en cas de harcèlement?

Si on vit du harcèlement psychologique ou sexuel, on peut parler du problème avec quelqu'un de confiance.

Il ne faut pas s'isoler et se taire.

On peut dire clairement au harceleur que son comportement doit arrêter tout de suite.

On peut demander à une autre personne d'être avec nous quand on va lui parler.

Si son comportement ne change pas, on essaie de noter à quel moment on se fait harceler.

On note tous les détails comme la date, l'heure, l'endroit, les paroles ou les gestes du harceleur et les personnes présentes.

On peut parler à ses collègues de travail pour savoir si d'autres personnes sont victimes du harcèlement.

On peut parler au patron et lui demander s'il y a une façon de faire une plainte contre la personne.

On peut lui demander que ça reste secret.

C'est toujours mieux de le dire au patron.

Il doit agir pour mettre fin au comportement.

Si le harceleur est le patron, on doit faire une plainte⁴.



⁴ Voir la section Faire une plainte pour harcèlement (page 55)

Les obligations du patron en cas de harcèlement psychologique ou sexuel

Le patron doit faire deux choses :

1) Il doit prévenir le harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Prévenir, ça veut dire qu'il doit s'arranger pour qu'il n'y ait pas de harcèlement.

Le patron peut écrire des règles contre le harcèlement psychologique et sexuel au travail.

Il peut les rendre plus sévères.

Le patron peut aussi nommer une personne qui va s'assurer que les règles sont respectées.

2) Le patron doit mettre fin à toute forme de harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Il doit prendre le temps d'écouter si on pense être victime de harcèlement.

Il doit connaître les raisons de la plainte.

Il doit parler aux personnes concernées.

Il doit prendre tous les moyens nécessaires pour arrêter le comportement du harceleur.



Faire une plainte pour harcèlement

Si le patron ne fait rien pour arrêter le harcèlement ou si le harcèlement continue, on peut faire une plainte.

La plainte doit être déposée contre le patron et non contre le harceleur.

C'est le devoir du patron d'agir pour qu'il n'y ait pas de harcèlement au travail.

Pour le harcèlement psychologique

Pour le harcèlement psychologique, l'endroit où déposer une plainte dépend du genre de travailleur qu'on est.

Si on n'est pas syndiqué, on fait la plainte à la Commission des normes du travail.

C'est pareil si on est un cadre dans une entreprise privée. On a 90 jours après le dernier geste de harcèlement pour faire la plainte.

La Commission vérifie s'il y a vraiment une raison pour la plainte.

Si elle décide de faire enquête, il se peut qu'elle demande à un médiateur de trouver des solutions avec nous et le patron.

Un médiateur, c'est une personne qui aide d'autres personnes à arriver à une entente.

Si on n'arrive pas à trouver de bonnes solutions, la Commission envoie la plainte à la Commission des relations du travail.

Cette Commission s'occupe de trouver des solutions efficaces pour résoudre le problème.

Si on est syndiqué, on consulte les étapes à suivre dans la convention collective.

On peut aussi s'informer à son représentant syndical.

Pour le harcèlement sexuel

Si on est victime de harcèlement sexuel, on fait une plainte à la Commission des normes du travail.

Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement psychologique.

On peut aussi faire une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

On peut engager un avocat et faire une poursuite en Cour.

Si le harcèlement nous a causé des problèmes physiques ou mentaux graves, on peut demander une aide financière à la CSST⁵.



⁵ CSST veut dire Commission de la santé et de la sécurité au travail. C'est l'organisme gouvernemental qui fait respecter les règles sur la santé et la sécurité au travail.

Partie 6 : La Commission des normes du travail

Qu'est-ce que la Commission des normes du travail ?

La Commission des normes du travail est un organisme gouvernemental.

Elle s'occupe de faire respecter les normes du travail.

La Commission informe le public sur les normes du travail au Québec.

Pour avoir des informations sur les normes du travail au Québec, on doit contacter la Commission.

La Commission s'occupe aussi des plaintes des travailleurs. Le patron doit respecter la Loi sur les normes du travail. S'il ne respecte pas nos droits, on doit contacter la Commission.

On doit faire une plainte.



Faire une plainte à la Commission

Les étapes du traitement de la plainte dépendent de la sorte de plainte.

La plainte peut concerner un montant d'argent que le patron nous doit.

Par exemple, du salaire, des heures supplémentaires, des congés ou des vacances payées.

S'il ne paie pas, la Commission s'occupe de nous payer le montant qu'il nous doit.

La plainte peut être parce que notre patron nous a congédié ou puni sans bonne raison.

Par exemple, il ne peut pas nous congédier pour les raisons suivantes :

- On ne pouvait pas faire d'heures supplémentaires parce qu'on n'a pas trouvé une gardienne pour nos enfants;
- On a l'âge de prendre notre retraite, mais on n'est pas encore prêt à la prendre;
- On a déjà déposé une plainte à la Commission à propos d'un autre problème;
- On a contacté la Commission par rapport à une plainte déposée par une autre personne;
- On est enceinte.

La Commission vérifiera si elle peut s'occuper de notre plainte.

Elle nous informe par écrit de quelle façon notre plainte sera traitée.

Un travailleur de la Commission entre en contact avec notre patron.

Il nous demande, à nous et à notre patron, si on veut un médiateur.

Un médiateur, c'est une personne qui essaie de trouver une solution satisfaisante pour nous et pour notre patron.

Tout ce qu'on dit au médiateur reste secret.

On peut aussi demander à notre patron de mettre par écrit les raisons de notre congédiement.

On a droit à une copie de cette lettre.

Si on n'arrive pas à une entente, notre plainte est envoyée à la Commission des relations du travail.

À la Commission, le travailleur et le patron sont entendus. Elle donne ensuite une décision.

Si la Commission juge qu'on a été congédié sans bonne raison, elle peut ordonner au patron :

- de nous redonner notre emploi;
- de nous payer le salaire qu'on aurait gagné si on n'avait pas été congédié;
Ce salaire va jusqu'à la date de la décision de la Commission.
- de trouver un autre moyen;
Par exemple, une suspension au lieu d'un congédiement.
- de nous donner une lettre de recommandation.

En général, une décision de la Commission ne peut pas être changée.

On peut contester la décision en Cour, mais seulement dans des situations spéciales.

Pour avoir plus d'informations, on contacte la Commission des normes du travail.

On peut contacter aussi la Commission des relations du travail.

La limite de temps pour faire une plainte

La limite de temps pour faire une plainte dépend de la raison de la plainte.

Si on croit qu'on a été congédié sans bonne raison, on a 45 jours à partir de la date du congédiement.

On a 45 jours pour faire une plainte si le patron nous a congédié parce que :

- on ne pouvait pas faire d'heures supplémentaires,
- on est enceinte,
- on ne veut pas prendre notre retraite,
- on a parlé à quelqu'un qui travaille à la Commission,
- on a déjà fait une plainte concernant un autre problème.

On a 90 jours pour faire une plainte si notre patron nous a congédié à cause :

- de notre âge,
- on était victime de harcèlement psychologique au travail.



Revendiquons!

Une meilleure protection pour tous les travailleurs

La majorité des travailleurs ne sont pas syndiqués.
La Loi sur les normes du travail est donc leur seul moyen pour exiger des conditions de base aux patrons.
Il manque beaucoup de choses dans cette loi pour qu'elle protège bien les travailleurs.

La Loi a été faite à une époque où les emplois étaient permanents et à temps plein.
Les gens travaillaient sur les lieux de l'entreprise et pour une seule entreprise.
La Loi a donc été faite pour les travailleurs qui ont ce type d'emplois réguliers.
De plus en plus de gens ont des emplois à temps partiel, à contrat, sur appel ou à domicile.
D'autres travaillent pour des agences de placement ou sont travailleurs autonomes.
Beaucoup de travailleurs ne sont donc pas bien protégés par la Loi.

Les patrons donnent de plus en plus ce type d'emplois irréguliers pour que ça leur coûte moins cher.
C'est une façon de contourner les lois pour faire plus de profits.
Mais ce sont les travailleurs qui payent pour leurs profits.
Ils perdent beaucoup d'avantages sociaux et leur sécurité d'emploi.
Ça empêche certains travailleurs de se syndiquer.

Sans sécurité d'emploi, ils n'osent pas négocier de meilleures conditions de travail.

D'autres travailleurs sont volontairement exclus de plusieurs protections de la loi.

Par exemple, les gardiennes, les domestiques et les travailleurs agricoles.

Ce sont pourtant des travailleurs très faciles à exploiter.

Ce sont souvent des femmes et des personnes immigrantes.

C'est donc de la discrimination et c'est inacceptable.

Les groupes de travailleurs demandent donc au gouvernement d'améliorer la Loi sur les normes du travail.

Ils veulent que la loi protège mieux les gardiennes, les domestiques et les travailleurs agricoles.

Ils veulent que la loi interdise de donner à un travailleur des conditions de travail différentes parce qu'il a un emploi irrégulier.

En attendant, on peut essayer de négocier avec notre patron pour éviter d'avoir un emploi irrégulier.

Il faut montrer au patron que s'il donne des bonnes conditions de travail aux gens, ça lui coûtera moins cher.

Les bons travailleurs ne restent pas où ils n'ont pas de bonnes conditions de travail.

Ça coûte beaucoup plus cher de toujours former des nouveaux travailleurs.

Partie 7 : Les Ressources

Si vous vivez une de ces situations, n'agissez pas seul.
Contactez les ressources qui peuvent vous aider.

Pour tout **problème** ou **information** :

À Montréal,

Au bas de l'échelle : 514-270-7878.

Dans votre région,

c'est _____

Téléphone : _____

La Commission des normes du travail

à Montréal : 514-873-7061.

sans frais : 1-800-265-1414

Pour les **travailleuses** de Montréal :

Action travail des femmes : 514-768-7233

Pour les **jeunes travailleurs** de Montréal :

Les Toiles des jeunes travailleurs et travailleuses :

514-678-0580

Vous pouvez trouver beaucoup d'information sur le site
Internet : www.educaloi.qc.ca

Pour la **santé et sécurité** au travail:

À Montréal,

Le Centre d'aide aux travailleurs et
travailleuses accidentés de Montréal
(CATTAM) : 514-529-7942

La Fondation d'aide aux travailleurs accidentés
(FATA) : 514-271-0901

L'union des travailleurs et travailleuses
accidentés de Montréal (UTTAM) :
514-527-3661

La Commission de la santé et de la sécurité au travail
(CSST) :

à Montréal : 514-906-3000.

dans votre région : _____

sans frais : 1-800-668-2204

Pour l'assurance-emploi :

À Montréal,

Le Comité chômage de Montréal :
514-933-5915

Le Mouvement Action-Chômage : 514-271-4099

Dans votre région,

c'est _____

Téléphone : _____

Service Canada : 1-800-808-6352

Pour l'assurance parentale :

Le Régime québécois de l'assurance parentale :

1-888-610-7727

Pour une **plainte contre un congédiement** :

La Commission des relations du travail

à Montréal : 514-864-3646

sans frais : 1-866-864-3646

Pour le **harcèlement sexuel** au travail:

À Montréal,

Le Groupe d'aide et d'information sur le

harcèlement sexuel au travail : 514-526-0789

La Commission des droits de la personne :

à Montréal : 514-873-5146

sans frais : 1-877-226-7221

Pour se **syndiquer** :

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) :

à Montréal : 514-598-2121

sans frais : 1-800-947-6177

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) :

à Montréal : 514-356-8888

à Québec : 418-649-8888

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) :

à Montréal : 514-383-8000

dans votre région : _____

