Ton premier emploi



Quand tu travailles, tu as des droits par rapport à ton salaire, tes congés, tes relations avec tes collègues, et bien plus! Et ton employeur a aussi certaines obligations. Connaître tes droits te permet de les faire respecter. C'est un bon point de départ!

La loi prévoit le minimum de ce que ton employeur doit respecter. Il ne peut pas t'offrir moins. Cela signifie aussi que les conditions de travail prévues dans ton contrat de travail ou dans ta convention collective peuvent être plus avantageuses que ce que la loi prévoit, mais pas moins avantageuses.

Table des matières



Trouver un emploi

La période de candidature

Quand tu cherches un emploi, il faut souvent que tu passes par plusieurs étapes. Par exemple, il faudra généralement que tu donnes ton CV à l'employeur potentiel qui pourrait ensuite te rencontrer en entrevue.

Il y a certaines questions que la personne qui fait l'entrevue n'a pas le droit de te poser:

- · des questions sur tes caractéristiques personnelles qui ne sont pas liées à l'emploi. Par exemple: ta religion, tes origines ou ton orientation sexuelle;
- des questions sur tes convictions politiques. Par exemple, pour qui tu comptes voter lors des prochaines élections.





À savoir

Des règles par rapport à ton temps de travail s'appliquent si tu as moins de 16 ans et que tu cherches un travail durant l'année scolaire. Même chose si tu as fêté ton 16e anniversaire durant l'année scolaire. Par exemple :

- tu ne peux pas travailler pendant tes heures de cours, sauf si tu n'as plus l'obligation d'aller à l'école*;
- sauf quelques rares exceptions, tu ne peux pas travailler de nuit (entre 23h et 6h);
- ton travail ne doit pas être trop dangereux ou nuire à ta santé.
- * À noter: un jeune ayant eu 16 ans durant l'année scolaire en cours doit aller à l'école jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Le contrat de travail

Tu as trouvé l'emploi de tes rêves? Tu peux maintenant passer au stade « officiel » et conclure ton contrat de travail. Ton contrat de travail résume les conditions de travail de ton emploi. Par exemple :

- · le travail que tu vas faire;
- · ton salaire;
- · le nombre d'heures de travail par semaine;
- la date de la fin de ton travail (par exemple, pour les emplois d'été);
- · tes vacances;
- tes journées d'absence pour maladie.

Ce contrat peut être écrit ou oral.

En général, tu peux négocier certains points du contrat avec ton futur employeur. Par exemple, si ton futur employeur te demande de travailler tous les samedis, mais que tu es uniquement disponible les dimanches, tu peux lui demander s'il est possible de changer ce point dans le contrat.

Si tu te poses une question sur tes conditions de travail, regarde ton contrat de travail ou ta convention collective.

Si tu n'y trouves pas la réponse, sache que la loi sur les normes du travail s'applique à la plupart des gens. Par exemple, même si ton contrat de travail ne dit rien par rapport à tes journées d'absence pour maladie, cette loi te donne le droit de prendre des journées de congé.



Le syndicat et la convention collective

Certains milieux de travail ont ce qu'on appelle des « syndicats ». Un syndicat est comme un représentant de classe, mais dans le milieu de travail. Le syndicat représente des personnes qui ont des conditions de travail similaires. Le syndicat doit aussi défendre les intérêts de ses employés face à l'employeur. On dit que les personnes qui sont représentées par le syndicat sont «syndiquées».

Voici des exemples de choses que fait syndicat:

• négocier avec l'employeur les conditions de travail des personnes qu'il représente. Par exemple, le syndicat peut négocier avec l'employeur pour augmenter le salaire, ou le nombre de journées de congé des employés.

Ces conditions de travail sont ensuite décrites dans un document qui s'appelle une « convention collective ». C'est un contrat entre ton employeur et le syndicat, qui s'ajoute en quelque sorte à ton contrat de travail.

- Représenter les personnes employées s'il y a un conflit avec l'employeur;
- Déclencher une grève pour les personnes qu'elle représente, si la majorité le demande.



Sauf exception, tu as le droit de rejoindre un syndicat. Tu as même le droit de créer un syndicat toi-même, s'il n'en existe pas déjà un pour ta catégorie d'emploi. Ton employeur ne peut pas t'empêcher de faire partie d'un syndicat, d'en créer un, ou de participer à ses activités (des réunions, par exemple). De plus, ton employeur n'a pas le droit de participer à ces activités.

Le salaire

Ton employeur doit respecter des règles par rapport à ton salaire. Ces règles portent sur :

- · combien il te paie,
- · comment il te paie,
- · à quel moment il te paie,
- · dans quels cas il peut te faire payer pour certaines choses.



Le salaire minimum

Au Québec, le gouvernement fixe un salaire minimum qui augmente le 1er mai de chaque année. Ton employeur ne peut généralement pas te paver moins que ce salaire minimum.

Le salaire minimum est un peu plus bas pour les emplois où tu peux recevoir un pourboire. En général, dans un établissement de restauration, tu reçois un salaire au pourboire si tu sers de la nourriture ou des boissons aux tables.

Important! Tu n'es pas automatiquement « au pourboire » simplement parce que tu travailles dans un établissement de restauration. Si tu travailles dans un établissement où on commande et paie avant de manger, tu n'es pas automatiquement « au pourboire ». C'est le cas, par exemple, si tu travailles dans une chaîne de restauration rapide.

Quand tu es au pourboire, le pourboire s'ajoute à ton salaire. Par exemple, si ton salaire est de 13\$ l'heure, le pourboire que tu reçois va s'ajouter à ce montant.

Par contre, les pourboires font partie de ton revenu quand tu paies tes impôts.

Le pourboire que tu reçois t'appartient entièrement. Tu peux choisir de le partager avec tes collègues, mais ton employeur ne peut pas t'obliger à le faire.

La paie

La plupart des employeurs doivent te payer maximum tous les 16 jours. Si tu viens de commencer ton emploi, ton employeur a le droit de te payer à la fin de ton premier mois. Tu peux être payé en argent comptant, par chèque ou par virement bancaire. Ta paie doit être accompagnée d'un bulletin de paie pour que tu puisses en vérifier le calcul.

As-tu droit à ton salaire durant ta période de formation?

Oui. Si la formation est obligatoire, tu dois être payé pour la suivre. C'est le cas même si ta formation a lieu en dehors des lieux de travail (par exemple, dans une salle de cours). Ce sont des heures de travail, même si tu es toujours en train d'apprendre. De plus, si tu dois te déplacer pour assister à une formation, ton employeur doit te rembourser les frais de déplacement.

Par exemple, si on t'engage dans un café, ton employeur pourrait te demander d'étudier le manuel de la machine à café et de passer deux soirs à observer les autres employés. Ton employeur devra te payer pendant cette période.



«Période d'essai»: as-tu droit à ton salaire si on ne t'embauche pas?

Oui, tu as le droit de recevoir ton salaire pour toutes les heures travaillées pendant ta période d'essai, si tu en as une. C'est une période durant laquelle l'employeur évalue s'il va t'embaucher ou non.

Tu dois recevoir ton salaire même si l'employeur décide de ne pas t'embaucher après la période d'essai.

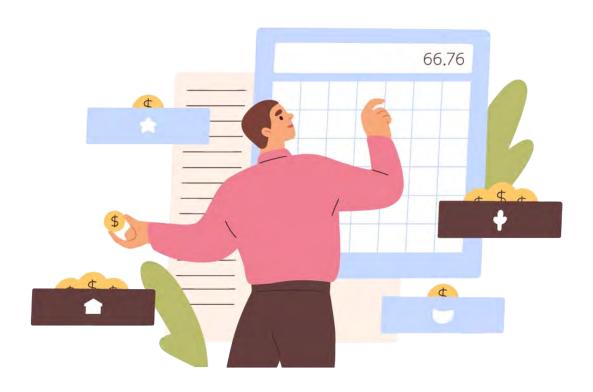
Erreurs, bris et uniforme: qui paie pour quoi?

De manière générale, tu n'as pas payer pour les erreurs que tu fais dans le cadre de ton travail. Ton employeur ne peut pas déduire de l'argent de ton salaire compenser pour tes erreurs. Il doit s'attendre à ce que, de temps en temps, une assiette se casse.

Par contre, si tu commets trop d'erreurs ou que tu agis de manière négligente au travail, tu pourrais devoir rembourser ton employeur. Une assiette cassée de temps en temps, c'est compréhensible, mais une dizaine par jour, un peu moins! L'erreur est humaine, mais jusqu'à un certain point.

Il y a aussi des règles concernant les uniformes:

- · Si ton employeur te demande de porter des vêtements avec le nom de son entreprise ou des vêtements qu'il vend, il doit te les fournir gratuitement, peu importe ton salaire.
- · Si tu reçois le salaire minimum et que ton employeur veut que tu portes un vêtement particulier, il doit te le fournir gratuitement. C'est le cas, par exemple, s'il te demande de porter un pantalon noir ou un serre-tête rose.
- Si tu reçois plus que le salaire minimum et que ton employeur veut que tu portes un vêtement particulier, il ne peut pas te demander d'acheter un vêtement qui ferait en sorte que tu recevrais moins que le salaire minimum.



Les pauses, les jours fériés, les congés et les vacances

Quand tu travailles, tu as aussi le droit à des moments de repos et d'absence. Quelles sont les règles?

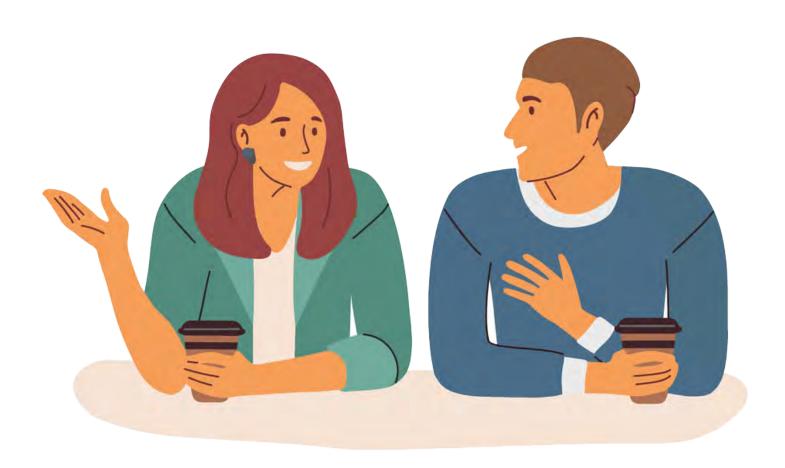
Les pauses

La pause-repas: un droit!

Par contre, il doit te payer s'il te demande de rester à ton poste de travail pendant que tu manges. Par exemple:

- Tu travailles dans un dépanneur et ton employeur te demande de rester à la caisse pendant ta pause.
- Tu es réceptionniste dans un bureau, et ton employeur te demande de rester à ton poste pour répondre au téléphone pendant ta pause.

Ton employeur n'est pas obligé de t'accorder une pause-café. S'il décide de le faire, la loi considère que cette pause fait partie de tes heures de travail. Ça veut dire qu'elle doit être payée.



Les jours fériés: as-tu droit à un congé?

Au Québec, les dates suivantes sont considérées comme des « jours fériés » :

- · le jour de Noël (25 décembre),
- le jour de l'An (1er janvier),
- · le vendredi avant Pâques, ou le lundi de Pâques,
- la fête des Patriotes (le lundi avant le 25 mai),
- · la fête nationale du Québec (le 24 juin),
- la fête du Canada (le 1er juillet, ou le 2e juillet si cette date tombe un dimanche),
- la fête du Travail (le 1^{er} lundi de septembre),
- l'Action de grâce (le 2e lundi d'octobre).

Si ton employeur te donne un congé pendant un jour férié, ce congé est payé. Tu recevras ce qu'on appelle une « indemnité ». Cette somme d'argent est généralement calculée de la manière suivante :

(salaire que tu as gagné durant les 4 semaines avant le congé) ÷ 20

Par exemple, si tu as gagné 1800\$ au cours des 4 dernières semaines, ton indemnité sera calculée comme suit: $1800 \div 20 = 90$ \$.

Cela dit, ton employeur n'est pas obligé de t'accorder un congé pendant un jour férié. Il a le droit de te faire travailler pendant cette journée-là.

Si tu dois travailler pendant un jour férié, ton employeur doit te payer ton salaire habituel. Il doit aussi te payer l'indemnité décrite plus haut. Il peut aussi te donner une journée de congé un autre jour et te payer cette indemnité:

Si le jour habituel de ta paie tombe un jour férié, ton employeur doit te payer ton salaire la journée ouvrable d'avant.

Attention! pour la Fête nationale du Québec, des règles particulières s'appliquent. Tu peux consulter l'article d'Éducaloi pour plus d'information : Les jours fériés | Éducaloi (educaloi.qc.ca)



Les congés de maladie et d'accident

Tu pourrais avoir besoin de t'absenter du travail si tu es malade ou si tu as subi un accident. Tu as le droit de prendre un congé pour ces raisons.

En général, ton absence peut durer un maximum de 26 semaines sur une période de 12 mois. Tes deux premières journées d'absence sont payées, mais en principe, le reste du congé ne l'est pas. Par contre, ton contrat de travail ou ta convention collective peuvent prévoir plus de journées d'absence payées.

Tu dois avertir ton employeur de ton absence dès que possible. Dans certains cas, ton employeur peut te demander un document officiel qui justifie ton absence, comme un certificat médical.

En principe, tu reprends ton poste au retour de ton congé. Par contre, si ton poste n'existe plus, ton employeur doit te dédommager en t'offrant un poste similaire ou en t'offrant une compensation financière.

La loi donne également le droit à d'autres congés. Par exemple, une personne a le droit de prendre un congé pour prendre soin d'un parent malade. Pour plus d'information sur les congés, tu peux consulter le site d'Éducaloi : educaloi.qc.ca/categories/horaire-absences

Les vacances annuelles

Tu as le droit à des vacances payées chaque année. La durée de ces vacances et l'argent que tu reçois dépendent du temps que tu as passé chez ton employeur de manière continue.

Si tu as travaillé chez ton employeur pendant	Tu as le droit à des vacances d'une durée de	L'argent que tu reçois pendant tes vacances correspondra à…
Moins d'un an.	Une journée pour chaque mois que tu as travaillé.	4 % du salaire que tu as gagné l'année précédente.
	Tes vacances sont de maximum 2 semaines par année.	
Plus d'un an, mais moins de 3 ans.	2 semaines par année.	4 % du salaire que tu as gagné l'année précédente.
3 ans ou plus.	3 semaines par année.	6% du salaire que tu as gagné 'année précédente.



Le harcèlement au travail

À l'école, l'intimidation est interdite. Au travail, c'est la même chose : les paroles et comportements dénigrants sont interdits. C'est ce qu'on appelle du «harcèlement psychologique» au travail. Si les paroles ou comportements ont des connotations sexuelles, on parle de « harcèlement sexuel ».



«Harcèlement au travail»: qu'est-ce que ça veut dire?

Dans le langage commun, « harceler une personne », c'est la soumettre à des attaques constantes. Dans le milieu du travail, la définition est un peu différente.

Pour savoir si des gestes ou des paroles sont du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, il faut se poser les questions suivantes:

- 1. Est-ce que ces gestes ou ces paroles sont blessants ou humiliants?
- 2. Est-ce qu'ils sont agressifs, ou non voulus?
- 3. Est-ce qu'ils se sont produits plusieurs fois? Si c'était une seule fois, est-ce que les gestes ou les paroles étaient graves?
- 4. Est-ce qu'ils ont eu un impact négatif (physique ou psychologique) sur une personne?
- 5. Est-ce qu'ils ont rendu l'environnement de travail désagréable ou stressant?

Si la réponse à toutes ces questions est «oui», il y a peut-être une situation de harcèlement psychologique ou sexuel au travail. Ça peut être le cas même, si ce n'est pas intentionnel.



Voici des exemples de comportements qui pourraient être considérés comme du harcèlement au travail:

- · Se moquer de l'accent d'une personne,
- Faire des commentaires déplacés sur le physique d'une personne,
- Isoler une personne de son équipe et lui donner uniquement des tâches de peu d'importance,
- Humilier une personne devant tout le monde,
- Faire des blagues sur l'orientation sexuelle d'une personne.

Il n'est pas nécessaire que la personne qui a un comportement harcelant soit membre de l'équipe.

Plusieurs personnes peuvent être impliquées dans une situation de harcèlement.

Par exemple, le harcèlement peut venir:

- · d'une ou un collègue de travail,
- · d'un employeur,
- · d'une cliente ou un client,
- · d'un fournisseur.



Quels sont tes droits si tu penses vivre du harcèlement?

Tout d'abord, sache que tout employeur doit protéger ses employés du harcèlement. Cela signifie qu'il doit :

- 1. Prévenir le harcèlement. Il doit notamment mettre en place une « politique de prévention du harcèlement ». Elle décrit, entre autres, la manière de porter plainte en cas de harcèlement;
- 2. Faire cesser le harcèlement quand il est informé d'une telle situation.

Si tu penses vivre du harcèlement, tu peux porter plainte :

- · Si tu occupes un poste syndiqué: à la personne désignée dans ta convention collective ou ton syndicat;
- · Si tu occupes un poste non syndiqué: à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

La CNESST, une ressource utile

Si tu as des guestions sur tes droits dans le cadre de ton emploi, ou si tu penses que ton employeur ne les respecte pas, tu peux consulter le site de la CNESST: cnesst.gouv.gc.ca/fr

Tu peux aussi les appeler au 1 844 838-0808.