



Certaines entreprises se prévalent d'une autorisation de la Commission des normes du travail pour étaler les heures de travail de leurs employés sur plusieurs semaines
Photo: Topia

Les normes du travail: un arrêt obligatoire!

Qu'elles soient syndiquées ou non, les entreprises ne peuvent aller en deçà de ce qui est établi par les normes du travail du Québec.

L'arrivée de la belle saison en horticulture rime avec retour au travail et embauche de travailleurs. Aux relations qui unissent les employeurs et les employés se greffent des droits et des obligations. Afin d'entreprendre la saison du bon pied et d'offrir les conditions minimales auxquelles les travailleurs ont droit, voici un survol de certaines normes dont tout employeur devrait se souvenir.

Le salaire minimum

À compter du 1^{er} mai 2010, le taux général du salaire minimum sera porté à 9,50 \$/heure. Le taux horaire du salaire minimum pour les salariés à pourboire passera, quant à lui, de 8,00 \$ à 8,25 \$/heure.

La semaine normale de travail

La durée d'une semaine normale de travail est de 40 heures. Au-delà de celles-ci, les heures effectuées sont considérées comme des heures supplémentaires et doivent être payées au taux majoré de 50 % (temps et demi). À la demande du travailleur, l'employeur peut remplacer leur paiement par un congé d'une durée équivalant aux heures supplémentaires effectuées, majorées de 50 %. Cependant, le travailleur agricole, c'est-à-dire le travailleur affecté à des tâches de nature agricole (comprenant un aspect de transformation du milieu naturel dont l'objectif est la production de végétaux ou d'animaux), n'est pas assujéti à la semaine normale de 40 heures.

Par ailleurs, certaines entreprises se prévalent d'une autorisation de la Commission des normes du travail pour étaler les heures de travail de leurs employés sur plusieurs semaines. Une fois accepté, l'étalement consiste à comptabiliser les heures supplémentaires effectuées et à les répartir sur le nombre de semaines d'étalement autorisé. S'il y a lieu, l'employeur paiera le solde des heures supplémentaires à l'employé, seulement à la toute fin de la période d'étalement, et ce, au taux majoré de 50 % (temps et demi). Les entreprises intéressées par cette mesure doivent en faire la demande auprès de leur bureau régional de la Commission des normes du travail.

Le port de vêtements particuliers

L'employeur qui exige le port de vêtements particuliers par ses employés doit les fournir gratuitement à ceux payés au salaire minimum. Dans tous les cas où le vêtement exigé identifie le travailleur comme un employé de l'entreprise (exemple: André, Entreprise ABC), le coût de ce vêtement doit être entièrement assumé par l'employeur pour tous les salariés.

La période d'apprentissage

Toute période d'apprentissage, d'essai ou de formation doit être rémunérée par l'employeur. Un travailleur est réputé être au travail pour toute la durée de la période d'apprentissage, d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

La période de repas et la pause

Un travailleur a droit à une période de 30 minutes non rémunérée pour le repas après avoir travaillé durant cinq heures consécutives. Si le travailleur doit demeurer à son poste durant cette période, cette dernière devra être payée.

Quant à la pause, elle n'est pas obligatoire. Cependant, un employeur qui accorde une pause à ses employés doit la rémunérer en plus de la comptabiliser dans le nombre d'heures travaillées.

La période de repos hebdomadaire

Un travailleur a droit à une période de repos de 32 heures consécutives chaque semaine.

Le bulletin de paie

Pour chacune des paies que l'employeur verse à ses employés, il doit leur fournir le bulletin de paie (talon) pour qu'ils puissent vérifier le calcul de leur salaire. Ce bulletin doit comprendre les éléments suivants:

- le nom de l'employeur;
- le nom de l'employé;
- l'identification de l'emploi; ⇒

- la date du paiement et la période de travail qui est rémunérée;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec le taux applicable;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- le taux du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions prélevées;
- le montant du salaire net; et
- le montant des pourboires déclaré par l'employé ou versé par l'employeur, s'il y a lieu.

Les absences

Un travailleur qui a trois mois de service continu peut s'absenter de son travail pour cause de maladie ou d'accident, sans salaire, pour une période d'au plus 26 semaines par période de 12 mois. Par ailleurs, un travailleur peut s'absenter de son travail, sans salaire, pour une période d'au plus 104 semaines s'il a été victime d'un acte criminel et qu'il a subi des blessures graves. Cependant, le travailleur doit aviser le plus rapidement possible son employeur de son absence et de la raison qui la motive.

Aussi, un travailleur peut s'absenter jusqu'à 10 jours par année, sans salaire, en raison d'obligations reliées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de la santé de son conjoint, de ses parents, de ses frères et sœurs ou de ses grands-parents. Toutefois, le travailleur doit en aviser son employeur dans les plus brefs délais et, dans la mesure du possible, limiter la durée du congé.

Le droit de refus de travailler

Un travailleur peut refuser de travailler quotidiennement après plus de quatre heures effectuées au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte. En outre, il peut refuser de travailler plus de 12 heures par période de 24 heures si ses heures de travail sont variables ou effectuées de façon non continue. Également, un travailleur peut refuser de travailler hebdomadairement après plus de 50 heures, exception faite des personnes qui bénéficient d'un étalement de leurs heures de travail.

Par contre, un travailleur ne peut refuser de travailler lorsqu'il se trouve dans une des trois situations suivantes:

- 1- La vie, la santé ou la sécurité d'autres travailleurs ou de la population est mise en danger et il est en mesure de leur venir en aide sans prendre de risques.
- 2- Il y a un risque de destruction ou de détérioration de biens (meubles ou immeubles) ou c'est un cas de force majeure.
- 3- Le code de déontologie professionnel du travailleur s'oppose à son refus (ex.: pompier, policier).

Le calcul des jours fériés

Les jours suivants sont fériés, chômés et payés:

- le 1^{er} janvier (jour de l'An);
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- le lundi précédant le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
- le 24 juin (fête nationale du Québec);
- le 1^{er} juillet ou, si cette date est un dimanche, le 2 juillet (fête nationale du Canada);
- le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail);
- le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces); et
- le 25 décembre (jour de Noël).

Lors d'un jour férié et chômé, l'employeur doit verser une indemnité correspondant à 1/20 du salaire gagné par le travailleur au cours des quatre semaines précédant la semaine du congé sans tenir compte des heures supplémentaires. L'employé qui travaille lors d'un jour férié doit recevoir, en plus de son salaire, une indemnité compensatrice ou un congé compensatoire payé d'une journée. Ce congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour férié.

Le congédiement sans cause juste et suffisante

Un travailleur, s'il a deux ans de service continu, peut porter plainte à la Commission des normes du travail s'il croit avoir été congédié sans cause juste et suffisante.

Le harcèlement psychologique

Tout employeur a le fardeau de la preuve auprès de la Commission des relations du travail dans le cas d'une plainte pour harcèlement psychologique. C'est pourquoi l'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour prévenir toute forme de harcèlement et faire cesser de telles conduites lorsqu'elles sont portées à sa connaissance.

Même si se conformer à toutes ces normes semble lourd en matière de gestion, il n'en demeure pas moins qu'elles sont le gage d'un climat de travail harmonieux. Elles peuvent être à la base d'une amélioration des conditions de travail en haussant la satisfaction au travail des employés. Bâtir une réputation de bon employeur peut prendre des années, mais tout peut s'écrouler rapidement. Pour plus d'information sur les normes du travail, n'hésitez pas à visiter le site Internet de la Commission des normes du travail (www.cnt.gouv.qc.ca). Pour toute question relative à l'interprétation des normes, les employeurs peuvent joindre le Service de renseignements au 1 800 265-1414.

Bonne saison! **QV**

Catherine Lamothe, conseillère en ressources humaines agréée (CRHA), chargée de projet à HortiCompétences, comité sectoriel de main-d'œuvre en horticulture ornementale – commercialisation et services. (catherine.lamothe@horticompetences.ca)