

Bulletin communautaire D'INFORMATION LÉGALE



Printemps 2015

Le salaire

Le **salaire** est une somme d'argent reçue en échange d'un travail. L'employeur doit verser le salaire de l'employé après un **maximum de 16 jours de travail**. La période d'essai (également appelée période de probation) doit aussi être rémunérée.

Les employés à **pourboire** doivent obligatoirement déclarer le montant de pourboire perçu pour chaque jour de travail. Le pourboire concerne seulement les employés qui servent des clients.²

Les pauses au travail

La **pause-café** : Elle n'est pas obligatoire, mais quand elle est accordée, elle doit être payée et incluse dans le calcul des heures travaillées.

La **pause-repas** : Après une période de travail de cinq (5) heures consécutives, le salarié a droit à une période de 30 minutes sans salaire pour son repas. Cette période doit lui être payée s'il ne peut pas quitter son poste de travail.¹

À compter du 1^{er} mai 2015, le taux horaire minimum passera de 10,35\$ à 10,55\$. Le taux horaire des employés à pourboire augmentera également et passera de 8,90\$ à 9,05\$, soit une augmentation de 15¢.¹

Les congés de maternité, de paternité et parental

Au Québec, les salariées enceintes ont droit à un **congé de maternité** sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, mais l'employeur peut consentir à un congé de maternité plus long si la salariée le lui demande. Quant à lui, le conjoint a droit à un **congé de paternité** sans salaire de 5 semaines continues à la naissance de l'enfant.

Chaque parent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un **congé parental** sans salaire pouvant durer jusqu'à 52 semaines. La personne qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé. Le congé parental s'ajoute au congé de maternité de 18 semaines et au congé de paternité de 5 semaines. Pour vérifier si vous êtes admissible au **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)** qui prévoit le versement de prestations aux salariés et travailleurs autonomes qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption, visitez le site suivant : www.rqap.gouv.qc.ca³

Une salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, aussi souvent que nécessaire, pour des examens liés à sa grossesse. Elle doit en aviser son employeur le plus tôt possible. L'employeur a l'obligation d'aménager le lieu de travail de la salariée enceinte de manière à ce qu'il soit sécuritaire pour sa santé et celle de son enfant à naître. La salariée doit fournir à son employeur, au plus tard 3 semaines avant son départ, un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de maternité ainsi que celle de son retour au travail.⁴

Les congés maladie, personnels et familiaux

Le salarié qui compte trois (3) mois de service continu chez le même employeur peut s'absenter du travail, sans salaire, jusqu'à 26 semaines par période de 12 mois s'il est malade, s'il a effectué un don d'organe ou de tissus à des fins de greffe ou s'il a été victime d'un accident. S'il a subi de graves blessures à la suite d'un acte criminel, l'absence peut se prolonger jusqu'à 104 semaines.

Il existe d'autres situations prévues par la loi pour lesquelles un salarié peut s'absenter du travail, dans la mesure où il avise son employeur dans les délais requis. Le décès d'un proche, un mariage ou des obligations familiales constituent des exemples de congés pouvant être autorisés par l'employeur. Pour en savoir plus sur les différents types de congés, visitez le site suivant : www.cnt.gouv.qc.ca¹

Le congédiement

- ⇒ Un employeur peut congédier un salarié sans justification (sauf pour un motif discriminatoire) après trois (3) mois de service, c'est-à-dire, au terme de la période d'essai.
- ⇒ Après 3 mois de travail, mais avant 2 ans de service, un employeur peut congédier un salarié pour n'importe quels motifs (sauf discriminatoires) du moment qu'il l'en avise au moins une semaine à l'avance (préavis). Toutefois, si le congédiement porte sur des motifs sérieux et graves (ex. : vol, agression), l'employeur peut mettre à pied le salarié sans préavis.
- ⇒ Après 2 ans de service, l'employeur peut congédier un salarié pour une cause juste et suffisante (ex. : manquements répétés) en donnant un préavis de deux (2) semaines ou plus. Dans le cas de motifs sérieux et graves, aucun préavis n'est nécessaire.¹

THÈME DU MOIS : Droit du travail



La **Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)** est un organisme gouvernemental chargé de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et les *maladies professionnelles* et de leurs règlements : www.csst.qc.ca

La **Commission des normes du travail (CNT)** fut fondée en 1980, après l'adoption de la loi sur les normes du travail. Elle favorise par son action des relations de travail justes et équilibrées entre les employeurs et les salariés en conformité avec la loi sur les normes du travail.

www.cnt.gouv.qc.ca

CLINIQUE D'INFORMATION JURIDIQUE

lundi – vendredi

9h à 17h

Tél. : 514 866-9941 #293

1355 BOUL. RENÉ-LÉVESQUE OUEST
MONTRÉAL (QC) H3G 1T3

⬇ Lucien-L'Allier ou Guy-Concordia

infojuridique@ydesfemmesmtl.org

www.ydesfemmesmtl.org



Ressources : Au bas de l'échelle www.aubasdelechelle.ca Action travail des femmes www.atfquebec.ca

Références : 1 www.cnt.gouv.qc.ca | 2 www.educaloi.qc.ca | 3 www.rqap.gouv.qc.ca | 4 www.csst.qc.ca

Textes de Andra Ioana Muraru, Catherine Demers, Ivan Fonseca et approuvés par M^e Isabelle Turgeon