

Employeur, travailleur et travailleuse

CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR EN MATIÈRE DE TRAVAIL

Normes du travail

Équité salariale

Santé et sécurité du travail



**La Commission des normes,
de l'équité, de la santé et de
la sécurité du travail (CNESST)**

fait la promotion des droits et des obligations en matière de travail et en assure le respect, et ce, auprès des milieux de travail québécois.

Elle a pour vision d'être une organisation innovante, reconnue pour son engagement à offrir à ses clientèles une porte d'entrée unique et des services de qualité relatifs aux normes du travail, à l'équité salariale et à la santé et la sécurité du travail.



**LA CNESST VEILLE AU RESPECT
D'UNE DIZAINE DE LOIS ET
DE LEURS RÈGLEMENTS**

NORMES DU TRAVAIL

- *Loi sur les normes du travail*
- *Loi sur la fête nationale*

ÉQUITÉ SALARIALE

- *Loi sur l'équité salariale*

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*
- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*
- *Loi sur les accidents du travail*
- *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières*
- *Loi visant à aider les personnes victimes d'infractions criminelles et à favoriser leur rétablissement*
- *Loi visant à favoriser le civisme*
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*

CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR :



LES NORMES DU TRAVAIL

Les responsabilités de la personne salariée

- Respecter les conditions convenues avec l'employeur en offrant la prestation de travail attendue.
- Noter les heures travaillées et conserver les relevés de paie.

Les principales obligations de l'employeur

- Payer toutes les heures travaillées, les heures supplémentaires, les indemnités de vacances et pour jours fériés, etc.
- Tenir un registre des salaires et produire un bulletin de paie pour chaque personne salariée.
- Remplir, s'il y a lieu, la *Déclaration d'embauche de travailleurs étrangers temporaires*.
- Prévenir le harcèlement au travail ou prendre les moyens pour le faire cesser. Détenir et diffuser à son personnel une politique de prévention et de prise en charge du harcèlement.
- Donner un avis écrit dans les délais prévus, ou une compensation financière si ces délais ne peuvent être respectés, à la personne salariée qui est licenciée, congédiée ou mise à pied pour une durée de six mois ou plus.
- Détenir un permis pour exercer des activités de location de personnel ou de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, ou s'assurer que l'agence avec qui il fait affaire est titulaire d'un permis valide de la CNESST.

Les normes du travail, un minimum à respecter

Les normes du travail fixent les conditions de travail minimales pour tous les milieux au Québec. Les conditions offertes par un employeur peuvent être supérieures à ce qui est prévu par la *Loi sur les normes du travail*, mais jamais inférieures. Les normes concernent notamment le paiement du salaire et des heures supplémentaires, l'horaire normal de travail, les congés (jours fériés, vacances, maladies, responsabilités familiales, etc.) et les règles concernant la fin d'emploi. La *Loi* prévoit également des dispositions encadrant spécifiquement le travail des jeunes et des travailleurs étrangers temporaires.



L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les responsabilités de la personne salariée

- Participer au processus d'équité salariale, en étant membre d'un comité d'équité salariale ou en prenant part à un processus de participation.
- Prendre connaissance des affichages de résultats et, au besoin, formuler des commentaires.

Les principales obligations de l'employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus

- Réaliser un exercice initial d'équité salariale.
- Évaluer le maintien de l'équité salariale tous les cinq ans.
- Remplir la *Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale*.
- Pour les entreprises de plus petite taille : Calculer annuellement le nombre de personnes salariées dans l'entreprise. Dès que l'entreprise atteint une moyenne de dix personnes salariées, se conformer aux obligations de la colonne de gauche.

L'équité salariale, la reconnaissance du travail féminin à sa juste valeur

Certaines caractéristiques des emplois majoritairement ou traditionnellement féminins sont souvent sous-estimées ou ignorées, ce qui fait que ces emplois ne sont pas rémunérés à leur juste valeur. La *Loi sur l'équité salariale* prévoit qu'au sein d'une entreprise, un emploi féminin reçoive une rémunération égale aux emplois masculins équivalents, bien qu'ils soient différents.



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Les principales obligations du travailleur

- Participer à l'identification et à l'élimination des risques pouvant affecter sa santé et sa sécurité sur le lieu de travail.
- Prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique (par exemple en portant l'équipement de protection fourni par l'employeur).
- Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité.

Les principales obligations de l'employeur

- Prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. Il doit notamment :
 - informer adéquatement le travailleur sur les risques liés à son travail et lui assurer la supervision, la formation et l'entraînement appropriés pour qu'il ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir ses tâches de façon sécuritaire;
 - s'assurer que ses établissements sont équipés et aménagés de façon sécuritaire;
 - s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et les techniques pour l'accomplir sont sécuritaires;
 - utiliser des méthodes visant à identifier, à contrôler et à éliminer les risques;
- fournir gratuitement tous les moyens et les équipements de protection individuelle nécessaires et s'assurer que le travailleur les utilise;
- prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé, sur les lieux de travail, à une situation de violence physique ou psychologique, y compris la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.
- S'inscrire à la CNESST en matière de santé et de sécurité du travail.
- Payer la prime d'assurance par versements périodiques à Revenu Québec, s'il y a lieu.
- Produire annuellement la *Déclaration des salaires* et la transmettre avant le 15 mars.

La santé et la sécurité du travail : viser la prise en charge par les milieux de travail

Le régime de santé et de sécurité du travail vise à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles par l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs et des travailleuses. C'est une responsabilité partagée par l'employeur et le travailleur, et dont la participation est primordiale autant en milieu de travail qu'en situation de télétravail. Le régime permet aussi au travailleur, s'il subit un accident du travail ou est atteint d'une maladie professionnelle, de recevoir des indemnités de remplacement du revenu, des soins et des traitements ainsi que la réadaptation que requiert sa lésion professionnelle. De plus, le régime accorde une protection de l'emploi. En tant que responsable du régime, la CNESST voit à son financement au moyen des primes qu'elle perçoit auprès de l'employeur. Elle remplit ainsi un rôle d'assureur public.

BON À SAVOIR

La **Loi sur la santé et la sécurité du travail** prévoit que tous les travailleurs et travailleuses ont droit à des conditions de travail qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et psychique. Elle vise ainsi l'élimination à la source même des dangers. Les travailleurs ont droit, entre autres, à des services de formation, d'information et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail, et à la supervision et à l'entraînement appropriés. Un travailleur peut refuser d'effectuer un travail s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il comporte un danger pour lui ou pour quelqu'un d'autre.

Si le travailleur subit un accident du travail ou contracte une maladie professionnelle, il doit aviser l'employeur ou son représentant le plus tôt possible, et celui-ci doit s'assurer que la personne reçoit les premiers secours et les premiers soins le plus rapidement possible. Cette dernière pourra faire une réclamation à la CNESST. Voici ce que prévoit la **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles**.

- Le travailleur qui doit s'absenter de son travail en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit être rémunéré par l'employeur le jour de l'accident ainsi qu'indemnisé pour les 14 premiers jours d'incapacité.
- Le travailleur choisit son professionnel ou sa professionnelle de la santé et l'établissement de santé où il sera soigné.
- La CNESST remboursera à l'employeur l'indemnité versée au travailleur correspondant aux 14 premiers jours d'incapacité.

Lorsque la demande est acceptée :

- à partir de la 15^e journée, une indemnité de remplacement du revenu pourra être versée par la CNESST ;

- des mesures visant à favoriser la réinsertion professionnelle et la réadaptation sociale du travailleur ou de la travailleuse peuvent être offertes dès l'acceptation de la réclamation pour lésion professionnelle;
- le travailleur a le droit de réintégrer son emploi ou un emploi équivalent, ou d'occuper un emploi convenable disponible chez son employeur dès qu'il est reconnu apte à travailler. Son droit au retour au travail est d'un an (établissement de 20 travailleurs ou moins), de deux ans (établissement de 21 travailleurs ou plus) ou selon la durée prévue à sa convention collective, s'il y a lieu. Cependant, même si le délai d'exercice de ce droit est expiré, l'employeur doit réintégrer le travailleur, à moins d'une contrainte excessive.

Pour en savoir plus, consultez le dépliant *En cas d'accident ou de maladie du travail... voici ce qu'il faut savoir* sur le site Web de la CNESST.

Il est reconnu que la prise en charge de la santé et la sécurité par le milieu de travail engendre plusieurs bénéfices, dont la réduction du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et la diminution des coûts d'indemnisation attribuables à ces lésions professionnelles.

DES OUTILS

Toutes les informations pour aider l'employeur ainsi que le travailleur à remplir leurs obligations en matière de santé et de sécurité du travail sont accessibles au cnesst.gouv.qc.ca.



CONNAÎTRE ET RESPECTER SES DROITS ET SES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE TRAVAIL

- Des relations de travail justes et équilibrées
- Des emplois féminins rémunérés à leur juste valeur
- Un milieu de travail sain et sécuritaire

LES NORMES DU TRAVAIL

BON À SAVOIR

La personne salariée non syndiquée a des recours qui lui sont conférés par la **Loi sur les normes du travail (LNT)**. Si des montants auxquels elle a droit ne lui sont pas versés ou si elle croit avoir fait l'objet d'une pratique interdite en vertu de la *Loi*, elle est encouragée à en discuter avec l'employeur. Il en est de même si elle pense être victime de harcèlement psychologique ou sexuel. Toutefois, si cette démarche n'est pas concluante et que la personne salariée est couverte par la LNT, elle peut porter plainte à la CNESST. Il est alors important de respecter le délai fixé dans la *Loi* en fonction du motif invoqué.

DES OUTILS

Les employeurs et les personnes salariées trouveront des informations pratiques, plusieurs outils et des vidéos au, **cnesst.gouv.qc.ca**, par exemple :

- la formation en ligne *Les normes du travail à votre portée*, accessible en tout temps et sans frais, qui se décline par modules pouvant être consultés au rythme de l'utilisateur ;
- l'outil **monCalcul**, spécialement conçu pour aider à estimer les montants devant être versés sur la paie, tels que ceux relatifs aux vacances et aux jours fériés ;
- les particularités touchant les travailleurs agricoles, les jeunes, les travailleurs domestiques et les travailleurs étrangers temporaires ;
- le registre des titulaires de permis d'agence délivrés par la CNESST.

L'ÉQUITÉ SALARIALE

BON À SAVOIR

La personne salariée et les associations accréditées présentes dans l'entreprise ont des recours en vertu de la **Loi sur l'équité salariale (LES)**. Si elles croient que l'employeur n'a pas respecté ses obligations correctement, par exemple si les travaux n'ont pas été réalisés adéquatement, ou encore si l'affichage des travaux n'a pas été fait, elles peuvent porter plainte à la CNESST. Les délais pour porter plainte doivent toutefois être respectés.

DES OUTILS

Des outils et des formations pour soutenir les personnes salariées et les employeurs en matière d'équité salariale sont accessibles **cnesst.gouv.qc.ca**, par exemple :

- la formation en ligne *Objectif : Équité salariale*, qui permet de connaître les obligations des employeurs et de comprendre les étapes pour réaliser les travaux d'équité salariale;
- les webinaires pour approfondir ou mettre à jour vos connaissances sur les droits et obligations en équité salariale;
- MonÉquitéSalariale, une solution en ligne permettant d'effectuer les travaux d'équité salariale et les calculs rapidement;
- le tutoriel *Comment faire la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale*.



Pour nous joindre
cnesst.gouv.qc.ca
1 844 838-0808