

Travailleur et employeur

CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR EN MATIÈRE DE TRAVAIL

Normes du travail

Équité salariale

Santé et sécurité du travail



Commission des normes, de l'équité,
de la santé et de la sécurité du travail

cnesst.gouv.qc.ca

CNESST

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 tant du travailleur que de l'employeur 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

- La *Loi sur les normes du travail*;
- La *Loi sur la fête nationale*.

ÉQUITÉ SALARIALE

- La *Loi sur l'équité salariale*.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

- La *Loi sur la santé et la sécurité du travail*;
- La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
- La *Loi sur les accidents du travail*;
- La *Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et les carrières*;
- La *Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels*;
- La *Loi visant à favoriser le civisme*;
- La *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 paye.

Les principales obligations de l'employeur

- Payer toutes les heures travaillées et les autres avantages pécuniaires (ex. : heures supplémentaires, indemnités de vacances et pour jours fériés), même lors de périodes d'essai ou de formations;
- Tenir un registre des salaires et produire un bulletin de paye pour chaque personne salariée, ce qui permet de vérifier le calcul du salaire et des déductions;
- Prévenir le harcèlement au travail (psychologique ou sexuel) et mettre fin à toute situation de harcèlement portée à sa connaissance. À cet effet, se doter d'une politique de prévention et de traitement des plaintes et la diffuser auprès du personnel;
- Donner, en respectant les délais prescrits, un avis écrit à la personne salariée qui est licenciée, congédiée ou mise à pied pour une durée de six mois ou plus.

Les normes du travail, un minimum à respecter

Les normes du travail fixent les conditions minimales que les employeurs du Québec doivent offrir à leur personnel salarié. Ces conditions de travail peuvent être supérieures à ce qui est prévu par la *Loi sur les normes du travail*, mais jamais inférieures. Les normes concernent notamment le salaire, le bulletin de paye, l'horaire de travail, les congés (jours fériés, vacances, etc.), les absences (maladies, congés pour responsabilités familiales, etc.) et la fin d'emploi.



L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les responsabilités de la personne salariée

- S'assurer que les caractéristiques des emplois féminins sont évaluées à leur juste valeur;
- Prendre connaissance des affichages de résultats et, au besoin, formuler des commentaires.

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

- Réaliser un exercice 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 principales 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 (par exemple en portant l'équipement de protection fourni par l'employeur, le cas échéant);
- Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique 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 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 puisse accomplir ses tâches de façon sécuritaire,
 - s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité 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 et des techniques 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;
- 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;
- Produire annuellement la *Déclaration des salaires* et la transmettre avant le 15 mars.

La santé et la sécurité du travail : viser sa 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 des dangers à la source dans les milieux de travail. C'est une responsabilité partagée par l'employeur et le travailleur. Le régime permet aussi à ce dernier, s'il subit un accident du travail ou est atteint d'une maladie professionnelle, de recevoir des indemnités de remplacement du revenu, d'autres indemnités, de l'assistance médicale (par exemple les soins et les traitements) ainsi que la réadaptation que requiert sa lésion professionnelle. De plus, le régime accorde une protection de l'emploi. En tant qu'administratrice 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. Elle vise pour ce faire 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 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 est atteint d'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 suivants d'incapacité;
- Le travailleur choisit son médecin 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 de revenu pourra être versée par la CNESST;

- le travailleur conserve son droit de retour au travail et pourra reprendre son emploi ou un emploi équivalent dès qu'on le reconnaîtra apte à reprendre son travail. Ce droit est toutefois limité dans le temps ;
- si le travailleur n'est plus apte à reprendre son travail, des services de réadaptation physique, professionnelle et sociale peuvent aussi être offerts.

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

Il est reconnu que la prise en charge de la santé et la sécurité par le milieu de travail amène 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 à cnesst.gouv.qc.ca/sst.



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. 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 pour ce faire.

DES OUTILS

Les employeurs et les personnes salariées trouveront des informations pratiques, plusieurs outils et des vidéos dans notre site Web, à **cnesst.gouv.qc.ca/normes**, par exemple :

- l'application **maPaye**, qui a été spécialement conçue pour faciliter l'inscription des heures travaillées chez un ou plusieurs employeurs et recevoir des alertes concernant les heures supplémentaires, les jours fériés, etc. ;
- l'outil **monCalcul**, qui a été spécialement conçu pour aider l'employeur et la personne salariée à estimer les montants devant être versés sur la paye, tels que ceux relatifs aux jours de congé et aux jours fériés.

Des précisions y sont également apportées sur certaines particularités touchant les travailleurs agricoles, les domestiques et les travailleurs étrangers temporaires, ainsi que le placement de personnel.

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 rempli 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 à **cnesst.gouv.qc.ca/equite**, 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;
- des **webinaires** pour approfondir ou mettre à jour vos connaissances sur les droits et obligations en équité salariale;
- le **Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien** est un outil de calcul permettant de faciliter la réalisation de l'exercice d'équité salariale et de son maintien.



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



DC100-1773-2 (2020-03)