

Qu'est-ce que ...

Connaître vos **droits** en matière de :

- * Normes du travail;
- * Santé et sécurité du travail;
- * Retraite;
- * Équité salariale;
- * Et plus encore...



*Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec*

FTQ

- * 565, boul. Crémazie Est, Bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
<http://www.ftq.qc.ca>

Notre équipe

Livret d'accueil et d'intégration

Produit par le Service de francisation de la FTQ

Coordination :

Lola Le Brasseur

Rédaction :

Laurence de la Sablonnière

Collaboration :

Serge Beaulieu

Marc Bellemare

Réjean Bellemare

Jean Dussault

Carole Gingras

Lola Le Brasseur

Dominique Savoie

Relecture (français) :

Line Bolduc

Chantal Bertrand

Conception graphique :

Tabasko Communications

Impression

Legris service Litho inc.

Bibliothèque nationale du Québec

ISBN : 978-2-89639-045-8

Mot de la direction

Créée en 1957, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) représente près de 45 % des travailleuses et travailleurs syndiqués. Elle représente plus de 5 000 unités de base regroupées dans une quarantaine de grands syndicats québécois, canadiens et nord-américains. La FTQ est présente dans tous les secteurs d'activité, tant public que parapublic ou privé et dans toutes les régions du Québec. Plus du tiers de ses membres sont des femmes et des jeunes.

- La FTQ appartient à ses membres. Les syndicats sont autonomes et adhèrent à la centrale de façon libre et volontaire.
- La FTQ et ses syndicats affiliés jouent un rôle essentiel pour informer les travailleurs et les travailleuses de leurs droits, faire la promotion du français et assurer la francisation et l'intégration des personnes immigrantes, en concertation avec les employeurs et l'État.

C'est en ayant en tête les difficultés rencontrées lors de l'obtention d'un nouvel emploi, comme l'intégration dans le milieu de travail, l'apprentissage des tâches ou la connaissance de ses droits, que la FTQ a choisi de préparer ce livret. À l'intention de toutes les personnes, qu'elles soient nées au Québec ou ailleurs, le présent livret vise à faire connaître le milieu syndical québécois et brosse un tableau des droits dans les différentes lois liées au monde du travail.

Nous souhaitons que le présent livret d'accueil et d'intégration soit un outil qui saura vous aider dans votre intégration, autant dans votre emploi syndiqué que dans votre nouveau pays. Et c'est en toute solidarité, tous et toutes ensemble, que nous définirons le syndicalisme de demain et la société que nous désirons.



LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, René Roy



LE PRÉSIDENT, Michel Arsenault



* Des lois différentes selon les compétences provinciales et fédérales

Au Canada, les relations du travail sont généralement de la compétence du gouvernement provincial. C'est la majorité des travailleuses et des travailleurs québécois qui sont régis par les lois québécoises.

Environ 10 % des syndiqués québécois ne sont pas régis par certaines des lois québécoises du travail. Des entreprises privées relèvent de la compétence législative du gouvernement fédéral, par exemple les banques, les télécommunications, le transport maritime et aérien, la téléphonie et la poste.

Ce livret présente les lois qui s'appliquent à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses du Québec (E) ou à ceux et celles qui travaillent pour des entreprises soumises à la compétence du gouvernement provincial québécois (Q). Pour les personnes à l'emploi des entreprises soumises à la compétence fédérale, le *Code canadien du travail* prévoit des dispositions qui sont les pendantes de la législation québécoise destinée aux entreprises de compétence provinciale.

Pour consulter le texte du *Code canadien du travail*: <http://www.travail.gc.ca>

Sauf exceptions, voici les équivalences du **Code canadien du travail** :

Partie 1 : pendant du *Code du travail* du Québec

Partie 2 : pendant de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*

Partie 3 : pendant de la *Loi sur les normes du travail*

... la convention collective?

La convention collective est une entente à durée limitée, négociée et ratifiée, concernant les conditions de travail du personnel syndiqué d'un employeur. Une convention collective vise généralement l'ensemble des conditions de travail, que ce soit le salaire, les vacances, les jours fériés, le régime de retraite, les congés parentaux, les horaires ou les assurances collectives. Elle contient aussi diverses autres clauses, comme les droits syndicaux, le mode de règlement des litiges, les mouvements de main-d'œuvre et l'ancienneté.

... le décret?

Un décret est une convention collective étendue juridiquement par l'État, qui lie des employeurs et des personnes salariées, syndiquées ou non, d'un métier, d'une industrie, d'un commerce ou d'une profession donnés. Les dispositions de la convention collective qui deviennent obligatoires par décret sont celles relatives au salaire, à la durée du travail, aux congés payés, aux avantages sociaux, à la classification des opérations et à celles que le gouvernement estime conformes à la loi.

... le Code du travail? (Q)

Le *Code du travail* du Québec est la principale loi encadrant les rapports collectifs du travail entre un groupe de salariés et un employeur. Le mandat d'assurer l'application diligente et efficace du Code est confié à la Commission des relations du travail.

Le Code prévoit les modalités de formation et d'accréditation du syndicat. Y sont également prévus les mécanismes de négociation entre les syndicats et les employeurs, ainsi que la procédure d'arbitrage. Dans une entreprise syndiquée, les litiges relatifs à l'application de la convention collective sont décidés par un arbitre.

Le syndicat veille à l'application du Code dans les rapports collectifs. Pour en connaître davantage, la personne syndiquée s'adresse à son syndicat.

Pour consulter le texte du *Code du travail* :

<http://www.travail.gouv.qc.ca/faq/codedutravail>

... la Loi sur les normes du travail? (Q)

La *Loi sur les normes du travail* est administrée par la Commission des normes du travail. La loi fixe les conditions minimales de travail, comme le salaire, la durée du travail, les jours fériés, chômés et payés, les congés annuels, les disparités de traitement et certaines normes concernant le travail des enfants.

La *Loi sur les normes du travail* prévoit aussi une disposition interdisant le harcèlement psychologique au travail. Le harcèlement psychologique au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes évalués selon certains critères énoncés dans la loi.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et si elle produit un effet nocif continu. Des recours en cas de harcèlement psychologique sont prévus dans la loi.

Pour les personnes syndiquées, les conditions de travail sont fixées par la convention collective de travail. La convention collective ne peut prévoir de clauses moins favorables que les conditions minimales de travail énoncées par la *Loi sur les normes du travail*.

La **personne syndiquée** s'adresse à son **délégué syndical** ou à sa **déléguée syndicale** pour toute question concernant ses conditions de travail.

Pour consulter le texte de la *Loi sur les normes du travail* : <http://www.cnt.gouv.qc.ca>

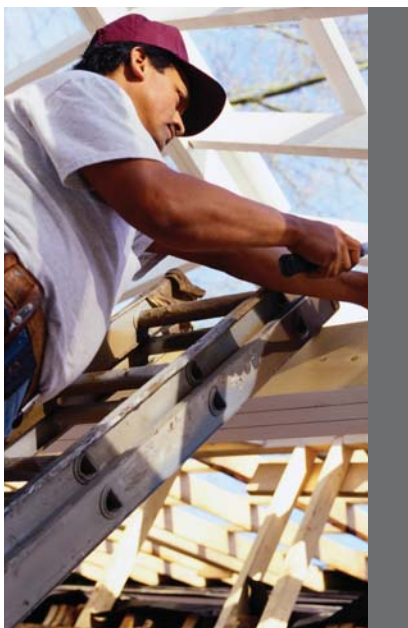
...la Loi sur la santé et la sécurité du travail? (Q)

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* est administrée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST). Cette loi a pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs et des travailleuses. Les dispositions de la loi établissent les mécanismes de participation des travailleurs et des travailleuses, des syndicats, ainsi que des employeurs.

En plus de divers droits fondamentaux, tels le droit de refuser de faire un travail dangereux ou le droit à la formation et à l'information, la loi précise les obligations des employeurs en matière de santé et de sécurité du travail. Le syndicat veille au respect de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* ainsi que des clauses de la convention collective qui s'y réfèrent.

Pour en connaître davantage, la personne syndiquée s'adresse à son syndicat.

Pour consulter le texte de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et d'autres informations : <http://www.csst.qc.ca> ou <http://www.ftq.qc.ca>





Le droit de refus (E)

- Le travailleur ou la travailleuse a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail peut l'exposer ou a pour effet d'exposer une autre personne à des dangers.
- Le droit de refus ne peut être exercé si ce refus met en péril immédiat une autre personne ou si les conditions d'exécution sont normales pour ce genre de travail.
- La loi oblige le travailleur ou la travailleuse à aviser le plus rapidement possible son employeur qui doit ensuite aviser le représentant ou la représentante à la prévention.

... la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles? (E)

La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* est administrée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST).

La loi a pour objet la réparation des lésions professionnelles et des conséquences qu'elles entraînent sur les personnes victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Par exemple, la loi prévoit les modalités de

paiement d'indemnités de remplacement du revenu, la fourniture des soins nécessaires à la guérison de la lésion et à la réadaptation physique des travailleurs et des travailleuses et les dispositions de retour au travail.

Le syndicat veille au respect de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ainsi que des clauses de la convention collective qui s'y réfèrent.

Pour en connaître davantage, la personne syndiquée s'adresse à son syndicat.

Pour consulter le texte de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et d'autres informations :

<http://www.csst.qc.ca> ou
<http://www.ftq.qc.ca>



Que faire en cas **d'accident du travail** et de **maladie professionnelle**? (E)

- Le travailleur ou la travailleuse doit demander l'aide de son délégué ou de sa déléguée, ou de la personne mandatée par le syndicat local et aviser son supérieur le plus rapidement possible.
- Pour une absence de plus d'un jour, le travailleur ou la travailleuse doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation médicale complétée par son médecin.
- L'employeur doit payer le reste de la journée de l'accident à 100 % du salaire. Par la suite, il doit payer à 90 % du salaire net les jours que le travailleur ou la travailleuse devrait normalement travailler pour les 14 premiers jours suivant la journée de l'accident, et par la suite la CSST versera 90 % du revenu net jusqu'à son retour au travail.

... La Charte de la langue française (Loi 101)? (E)

La *Charte de la langue française*, adoptée en 1977, affirme la prédominance du français au Québec en faisant du français la langue officielle et commune de tous les citoyens et les citoyennes, quelle que soit leur origine. Le mandat d'assurer le respect de la Charte est confié à l'Office québécois de la langue française.

La Charte de la langue française énonce cinq droits fondamentaux, dont le droit de travailler en français. Ce droit fait partie intégrante de toutes les conventions collectives (article 50).

Toutes les entreprises ont des obligations en matière de langue du travail. Pour assurer la généralisation du français dans tous les milieux de travail, la Charte a prévu des mesures particulières selon la taille des entreprises.

Pour en connaître davantage, la personne syndiquée s'adresse à son syndicat.

Pour consulter le texte de la *Charte de la langue française* et d'autres informations :
<http://www.oqlf.gouv.qc.ca>
ou <http://www.ftq.qc.ca>

Par exemple, si une entreprise emploie 100 personnes ou plus, elle doit former un comité de francisation composé d'au moins six personnes, dont la moitié des membres doivent représenter les travailleurs et les travailleuses, à l'exclusion des cadres.

Le syndicat veille à l'application de la Charte dans le milieu de travail. Il siège également au comité de francisation, le cas échéant.

... la Loi sur l'équité salariale? (Q)

La *Loi sur l'équité salariale* est administrée par la Commission de l'équité salariale du Québec. Par équité salariale, on entend un salaire égal pour un travail de valeur égale ou comparable. La loi a pour but de corriger, à l'intérieur d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des catégories d'emplois à prédominance féminine. La loi est proactive : toutes les entreprises de plus de dix travailleurs et travailleuses sont tenues de s'y conformer selon des critères et échéanciers précis. Les obligations de l'employeur varient en fonction de la taille de l'entreprise.

La loi prédomine sur toute disposition d'une entente, d'un contrat individuel ou d'une convention collective allant à l'encontre des dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* (article 2).

Pour en connaître davantage, la personne syndiquée s'adresse à son syndicat.

Pour consulter le texte de la *Loi sur l'équité salariale* et d'autres informations :
<http://www.ces.gouv.qc.ca> ou <http://www.ftq.qc.ca>

... la Loi sur l'assurance parentale? (E)

La *Loi sur l'assurance parentale* est administrée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La loi vise à améliorer les moyens de concilier les responsabilités familiales et professionnelles des travailleurs et des travailleuses. La loi prévoit les modalités d'application du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Le RQAP est un régime de remplacement du revenu.



Il faut avoir touché un revenu d'emploi pour y avoir droit. Le montant minimum requis est minime (2 000 \$), ce qui offre une accessibilité au régime à un grand nombre de personnes. Le RQAP prévoit le versement de prestations financières à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses admissibles qui se prévalent d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un congé parental.

Pour en connaître davantage, la personne syndiquée s'adresse à son syndicat.

Pour consulter le texte de la *Loi sur l'assurance parentale* et d'autres informations : **<http://www.rqap.gouv.qc.ca> ou <http://www.ftq.qc.ca>**

... la Loi sur l'assurance-emploi? (E)

*Si, pour une raison
ou une autre, une
personne syndiquée
n'est plus dans
l'exercice de ses
fonctions, elle doit
immédiatement
s'adresser à son
syndicat.*

La *Loi sur l'assurance-emploi* est administrée par le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada. *La Loi sur l'assurance-emploi* prévoit, à titre d'assurance envers le risque de perte d'emploi, une compensation sous forme de prestations monétaires pour la personne n'ayant plus de travail. Les cotisations à ce régime sont faites conjointement par les employeurs et les travailleurs et les travailleuses. Les personnes sans emploi doivent répondre à des conditions précises qui détermineront le montant et la durée des prestations octroyées.

Pour consulter le texte de la *Loi sur l'assurance-emploi* : **<http://www.servicecanada.gc.ca>**

disponibles. Les personnes âgées à faible revenu sont également admissibles à d'autres prestations dès l'âge de 60 ans.

Pour en connaître davantage, la personne syndiquée s'adresse à son syndicat.

Pour consulter le texte de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* :

<http://www.servicecanada.gc.ca>

... un régime de retraite? (E)

Outre les rentes prévues par le gouvernement, le travailleur ou la travailleuse peut, dans certains cas, bénéficier d'un régime complémentaire de retraite. Le régime de retraite est un programme qui permet d'économiser de l'argent pendant la carrière pour ensuite l'utiliser à la retraite. Il existe de nombreux régimes de retraite différents. Généralement, l'employeur contribue au régime de retraite de ses employés. Les modalités des régimes de retraite sont régies par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, qui est administrée par la Régie des rentes du Québec.

Pour connaître les dispositions de la convention collective en matière de régime de retraite, la personne syndiquée s'adresse à son syndicat.

Pour consulter le texte de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et d'autres informations : **<http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/programmes/rcr>**
ou **<http://www.ftq.qc.ca>**

... un régime enregistré d'épargne-retraite (REER)? (E)

Le REER est un régime d'épargne-retraite, enregistré auprès du gouvernement fédéral. Chaque année, il est possible d'y cotiser un certain montant qui, au

moment de la déclaration de revenu, est déduit du revenu annuel. Le montant d'impôt à payer est ainsi réduit, tout en mettant de l'argent de côté pour la retraite. C'est au moment du retrait des sommes mises de côté qu'on paie de l'impôt. Les rentes gouvernementales constituant un revenu de base, les gens ont recours à ce type d'épargne pour augmenter leur revenu à la retraite.

Pour en connaître davantage, s'adresser au Fonds de solidarité FTQ ou à une institution bancaire. <http://www.fondsftq.com>

...la Charte des droits et libertés de la personne? (E)

Le mandat d'assurer le respect de la *Charte des droits et libertés de la personne* est confié à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. La *Charte des droits et libertés de la personne* affirme et protège les droits et libertés de toute personne vivant au Québec. Elle a comme objectif premier d'harmoniser les rapports des citoyens et des citoyennes entre eux et avec leurs institutions, dans le respect de la dignité humaine.

Le syndicat veille à l'application de la Charte dans le milieu de travail. Pour en connaître davantage, la personne syndiquée s'adresse à son syndicat.

Pour consulter le texte de la *Charte des droits et libertés de la personne* : <http://www.cdpdj.qc.ca>

La Charte est une loi dite fondamentale, car aucune disposition d'une autre loi ne peut être contraire à certains droits qui y sont énoncés, soit les droits fondamentaux, les droits politiques, les droits judiciaires et les droits à l'égalité. Elle traite également des conditions de travail ainsi que de la discrimination à l'embauche et en milieu de travail. Par exemple, toute personne qui travaille a droit à des conditions de travail justes et raisonnables qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (article 46).

... le syndicat?

Une force en action pour **tout le monde!**

Un syndicat, c'est un outil qui permet à des personnes isolées de faire entendre collectivement leur voix, de faire respecter leurs droits et de régler les problèmes reliés au travail. Avec un syndicat, on améliore notre qualité de vie et celle de nos familles en négociant :

- la fin du favoritisme et des passe-droits;
- une meilleure sécurité d'emploi par le respect de l'ancienneté;
- des conditions de travail plus sécuritaires;
- la protection des emplois;
- de meilleurs salaires et conditions de travail.

Le délégué syndical ou la déléguée syndicale est le premier représentant des membres d'un syndicat local. Sa première tâche est de faire vivre au quotidien la démocratie syndicale. Le délégué ou la déléguée :

- informe les membres en expliquant les droits inclus dans la convention collective et les recours possibles;
- veille à protéger les droits des membres en faisant appliquer la convention collective et les lois qui touchent le milieu de travail;
- représente les membres auprès des supérieurs immédiats;
- mobilise les membres afin que ces derniers décident pleinement de leurs conditions de travail.

Les syndicats interviennent pour assurer de meilleures conditions de vie et de travail pour tout le monde, pas seulement pour leurs membres. Ce sont les syndicats qui sont à l'origine des lois sur l'assurance-emploi, le salaire minimum, l'assurance-maladie, l'amélioration de la situation économique des femmes, l'aide sociale...

* Votre **déléguée ou délégué syndical**

Nom _____ Prénom _____
Syndicat _____ Section locale _____
Téléphone _____ Cellulaire _____
Courriel _____



*Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec*

FTQ

* 565, boul. Crémazie Est, Bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
<http://www.ftq.qc.ca>