

Trouvez l'erreur

► Manuel, section 6.1 (théorie, page 143)

Lisez chaque cas, puis répondez aux questions. Indiquez la norme du travail concernée à chaque question.

LES NORMES DU TRAVAIL			
L'uniforme de travail	La durée du travail	La formation	Le bris de matériel
Le salaire minimum	Les absences	Les jours fériés	Les vacances

Le cas de Youssef

Depuis un an, Youssef travaille dans une scierie à la réception et à l'expédition de la marchandise. Il est payé au salaire minimum. Son travail consiste à décharger les camions qui apportent la matière première et à charger ceux qui transportent le bois transformé.

Durant l'année scolaire, il occupe cet emploi à temps partiel. L'été, il travaille un minimum de 20 heures par semaine. Il lui arrive aussi de remplacer des collègues. Il a d'ailleurs travaillé le 1^{er} juillet lors du jour férié de la fête du Canada. Cette même semaine, Youssef a travaillé un total de 40 heures. La semaine suivante, pour lui permettre de se reposer, son patron lui a donné seulement 26 heures de travail. Lorsqu'il a reçu sa paie, Youssef était bien content de voir le gros montant qu'il recevait pour les 66 heures de travail effectuées au cours de cette période de paie. Toutefois, il a été surpris de constater qu'il n'avait reçu aucun montant supplémentaire pour avoir travaillé le 1^{er} juillet. Il en discute avec son patron, qui lui répond que c'est normal.

Lorsque l'automne arrive, son patron commande des manteaux imperméables identifiés au nom de l'entreprise. Il demande à tous les salariés qui travaillent à l'extérieur de se procurer un manteau. Puisqu'il a acheté une grande quantité de ces manteaux, il a eu droit à un tarif avantageux et peut ainsi vendre le vêtement à ses salariés pour la modique somme de 25 \$. Ce montant sera déduit de la prochaine paie.

Le patron de Youssef organise un essayage afin que chaque salarié choisisse la taille de manteau qui lui convient. Il convoque donc les salariés en réunion matinale. Tous les salariés qui travaillent à l'extérieur doivent se présenter 20 minutes avant le début de leur quart de travail. Youssef demande à son patron si la rencontre doit être payée. Ce dernier lui répond que non, puisque cette rencontre dure moins de 30 minutes. Si elle avait été de 31 minutes ou plus, il aurait alors payé ses salariés pour y assister. Youssef a l'impression que son patron ne respecte pas tout à fait les normes du travail et qu'il perd de l'argent.

- 1.** Le patron de Youssef était-il en droit de lui demander de travailler le 1^{er} juillet ?
- Oui, puisque Youssef est étudiant.
 - Oui, mais il doit lui demander son accord au préalable.
 - Oui, mais il doit lui verser une indemnité ou lui offrir un congé compensatoire d'une durée équivalente.
 - Non, la fête nationale est une journée de congé pour tous.

Réponse : Non, la fête nationale est une journée de congé pour tous.

Norme : Le salaire minimum

- 2.** Le patron de Youssef peut-il demander à ses employés de payer leur manteau ?
- Si le manteau coûte moins de 100 \$, il est normal que les salariés aient à payer pour le vêtement.
 - L'employeur ne peut payer le manteau des salariés qui travaillent à l'extérieur, car cela serait injuste pour ceux qui n'en auront pas.
 - Puisque le manteau est identifié au nom de l'entreprise, l'employeur doit le fournir gratuitement à ses salariés.
 - L'employeur peut demander à ses salariés de payer leur manteau, à condition de leur offrir une réduction significative, ce qui est le cas pour Youssef.

Réponse : C

Norme : L'uniforme de travail

- 3.** La réunion pour la période d'essayage des manteaux doit-elle être payée ?
- Non, puisqu'il s'agit d'une réunion de moins de 30 minutes.
 - Oui, puisqu'il s'agit d'une rencontre exceptionnelle.
 - Non, puisque la rencontre concerne seulement les salariés appelés à travailler à l'extérieur. Ce serait acceptable seulement si tous les salariés étaient convoqués à la rencontre.
 - Oui, puisque tout le temps consacré au travail doit être rémunéré.

Réponse : C

Norme : La formation

Le cas de Malika

Malika travaille dans un casse-croûte depuis un an et demi. Ce petit restaurant est très populaire auprès des touristes. En septembre, le besoin de main-d'œuvre diminue énormément. C'est donc un emploi idéal pour Malika, qui peut travailler à temps plein durant l'été et environ 15 heures par semaine durant la période scolaire.

C'est le deuxième été que Malika occupe cet emploi, et elle désire maintenant prendre une semaine de vacances. Ses parents ont loué un chalet, et elle voudrait bien en profiter. Lorsqu'elle en fait la demande à son patron, ce dernier lui indique que ce ne sera pas possible. C'est la saison où l'achalandage est le plus élevé, et il ne peut pas lui permettre de prendre de vacances à ce moment-là. Malika demande de reporter cette semaine de vacances au mois d'octobre. Elle sait qu'il y a peu de clients durant cette période et que, de son côté, elle devra consacrer plus de temps à ses études au cours de ce mois. Son patron l'informe alors qu'il ne pense pas lui accorder de vacances, à moins qu'elle ne désire prendre des congés à ses frais, puisqu'en septembre, elle sera une salariée à temps partiel.

Au cours de l'été, Malika constate que son employeur pique dans son pot à pourboires. Surprise de voir que son patron s'approprie ainsi son argent, elle décide de lui en parler. Celui-ci lui répond qu'il préleve 20 % des pourboires reçus au cours de la journée. Il poursuit en expliquant qu'il en est ainsi dans beaucoup de casse-croûtes et qu'il s'agit d'une pratique légale, puisque c'est l'employeur qui détermine comment sont distribués les pourboires. Malika ne sait pas si elle doit croire l'explication fournie par son employeur.

- 4.** Le patron de Malika a-t-il le droit de refuser de lui accorder des vacances au mois de juillet ?
- Oui, puisque Malika travaille à temps partiel durant l'année scolaire.
 - Oui, parce que ce moment de l'année est très occupé et qu'il a besoin d'elle. Le patron a le droit de choisir le moment des vacances.
 - Non, un employeur doit accorder des vacances aux salariés lorsque ceux-ci en demandent.
 - Non, étant donné que Malika travaille pour son entreprise depuis plus d'un an.

Réponse : C

Norme : .Vacances

5. Malika devra-t-elle prendre un congé sans solde à l'automne si elle veut des vacances ?
- A. Non, puisque tous les salariés ont droit à des vacances rémunérées, qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein.
 - B. Non, puisque Malika avait déjà demandé des vacances une première fois. Son patron est donc dans l'obligation de lui accorder cette fois-ci.
 - C. Oui, parce que Malika sera salariée à temps partiel à ce moment.
 - D. Oui, puisque son employeur lui propose quand même de prendre des journées de congé à ses frais.

Réponse : A

Norme : Les jours fériés

6. Le patron de Malika peut-il garder une part des pourboires reçus par ses salariés ?
- A. Oui, puisque le pourcentage de pourboires qu'il retire est inférieur à 30 %.
 - B. Oui, puisqu'il s'agit d'un établissement de restauration rapide sans salle à manger. Malika n'est donc pas obligée de recevoir des pourboires.
 - C. Non, parce que Malika travaille souvent seule.
 - D. Non, parce que les pourboires appartiennent aux salariés. Ce sont eux qui déterminent comment ils sont distribués.

Réponse : D

Norme : Le salaire minimum

Le cas de Françoise

Françoise est vendeuse dans une boutique. Durant l'année scolaire, elle travaille à temps partiel, généralement la fin de semaine. La boutique ferme ses portes à 17 h, mais la patronne exige que ses salariés fassent un ménage complet après la fermeture (balayage, lavage des planchers, époussetage). Résultat : les salariés ne quittent généralement pas le travail avant 17 h 30, et même parfois 17 h 45. La patronne tient à ce que le ménage soit impeccable, et c'est pourquoi elle n'hésite pas à payer ses salariés le temps nécessaire. Françoise en a assez de ce ménage, qui est beaucoup trop long à son goût. Elle trouve injuste que les salariés des boutiques avoisinantes n'aient pas à faire de tâches ménagères. Elle en parle donc à sa patronne pour que la situation change. Toutefois, sa patronne est formelle : le temps de ménage est obligatoire et, si Françoise omet de le faire, elle risque d'être renvoyée.

PROFIL FICHE 6.1 EXTRA-B

L'été arrive et l'achalandage dans les magasins diminue, à un point tel que Françoise travaille maintenant seule les lundis et mardis. Cela lui convient bien, mais elle est parfois un peu embêtée, car ne pouvant pas laisser la boutique sans surveillance, elle n'a maintenant plus aucune pause. Elle demande donc à sa patronne de lui payer ses 30 minutes de dîner, ce que celle-ci refuse. En effet, elle indique à Françoise qu'il y a tellement peu de clients que c'est un peu comme si elle était tout le temps en pause.

À l'automne, une nouvelle gérante fait son entrée dans l'entreprise et convoque une réunion pour tous les salariés. Lors de cette rencontre, elle mentionne qu'il y a souvent des débordements dans la caisse à la fin des journées de travail. Jusqu'à maintenant, l'entreprise assumait les pertes, mais elle souhaite changer les choses. Elle propose donc qu'une fois par mois, les salariés et les gérants se divisent le montant des pertes du mois de manière équitable. Elle invite les salariés à lui faire d'autres suggestions en privé s'ils le désirent.

Françoise sent que sa patronne exagère. Avant de démissionner, elle veut savoir si ses droits sont respectés.

7. La patronne de Françoise peut-elle exiger que ses salariés fassent le ménage pendant 30 à 45 minutes après la fermeture ?
- Oui, pourvu que toutes les heures travaillées soient payées, la gérante peut demander que ses salariés effectuent des tâches après l'heure de fermeture.
 - Oui, mais elle ne devrait pas payer ses salariés plus de 15 minutes après la fermeture de la boutique.
 - Non, le temps de ménage devrait être diminué pour le rendre semblable à la pratique des autres magasins.
 - Non, un employeur ne peut pas exiger que ses salariés restent après les heures d'ouverture pour faire des tâches qui ne sont pas en lien direct avec la fonction de vendeurs.

Réponse : D

Norme : La durée du travail

- 8.** Françoise doit-elle être payée pendant sa pause repas ?
- A.** Non, la pause repas n'est jamais rémunérée.
 - B.** Non, comme l'explique sa patronne, c'est comme si elle était toujours en pause.
 - C.** Oui, parce que les salariés qui doivent demeurer en fonction lors de leur période de repas doivent être payés.
 - D.** Oui, parce que sa patronne ne lui a pas demandé son accord au préalable. Elle est en droit de ne pas la payer pour l'heure du dîner, mais elle doit l'en aviser.

Réponse : C

Norme : La durée du travail

- 9.** La gérante peut-elle exiger que les salariés se partagent le remboursement des débordements de la caisse ?
- A.** Oui, si tous les salariés donnent leur accord, elle peut procéder ainsi.
 - B.** Oui, puisqu'elle s'assure d'être équitable envers tous les salariés.
 - C.** Non, elle ne peut pas demander aux salariés de payer, puisque cela fait partie des frais de fonctionnement de l'entreprise.
 - D.** Non, lorsqu'un débordement arrive, elle devrait faire payer uniquement les salariés qui ont travaillé pendant ce quart de travail. Elle ne peut pas attendre la fin du mois.

Réponse : C

Norme : Le salaire minimum

Adapté de : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail, *Trouvez l'erreur*.