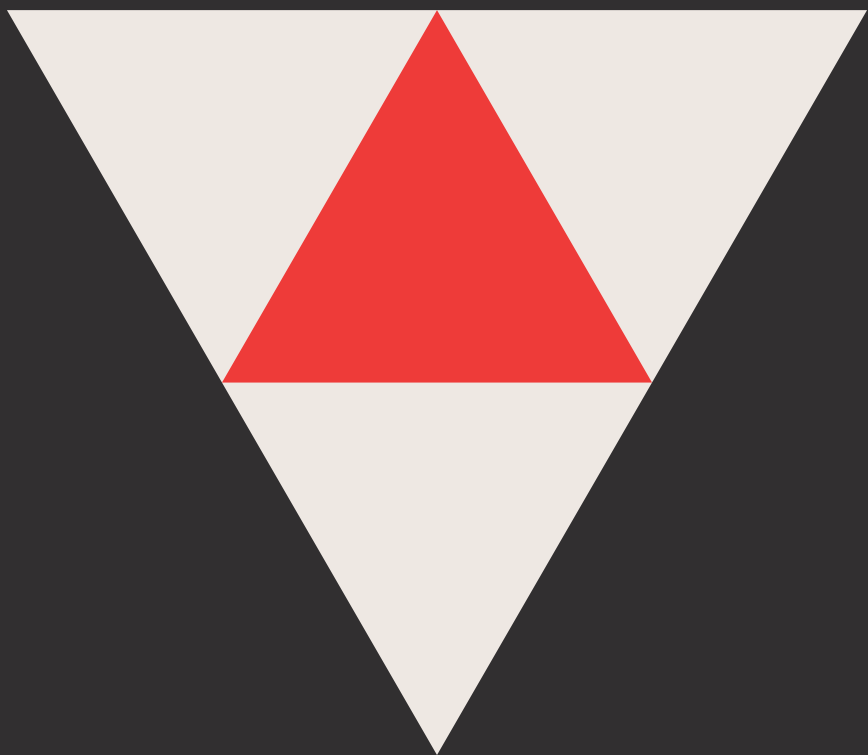


QUELS SONT MES DROITS?

Un guide légal pour les travailleu.ses.rs
de l'industrie du jeu vidéo au Québec



Êtes-vous salarié·e ou travailleur·se·r autonome?

Voici comment faire la différence

Votre statut est déterminé par les six critères qui suivent:

1. Subordination à un employeur. Vous êtes probablement salarié si votre employeur:
 - Détermine les conditions de votre recrutement et de votre licenciement
 - Décide de votre horaire et du lieu où vous travaillez
 - Définit vos tâches et méthodes de travail
 - Supervise vos activités
 - Contrôle l'exécution de votre travail
 - Est capable de prendre des actions disciplinaires contre vous
2. Responsabilité financière
 - Les travailleur·ses·rs autonomes doivent couvrir leurs propres frais d'opération, et peuvent faire des profits et des pertes.
 - Les salarié·e·s n'assument en général aucun risque financier.
3. Droits de propriété sur les outils
 - Les travailleur·ses·rs autonomes fournissent leurs propres outils
 - Les salarié·e·s utilisent généralement des outils fournis par leur employeur

4. Si votre travail est intégral aux activités de votre fournisseur d'emploi
 - Le travail des travailleur·ses·rs autonomes n'est généralement pas intégral
5. Si votre travail se termine une fois l'accomplissement d'un résultat spécifique
 - Les travailleur·ses·rs autonomes sont engagé·e·s pour accomplir un résultat spécifié, et ont liberté de déterminer la manière d'accomplir ce résultat
 - Les salarié·e·s sont généralement engagé·e·s pour une période de temps
6. L'accord entre vous et votre fournisseur d'emploi
 - Différents aspects de votre contrat peuvent affecter votre classification
 - Votre contrat se réfère-t-il à vous comme salarié·e ou comme travailleur·se·r autonome? (Note: ceci ne détermine pas votre statut en soi)
 - Si vous recevez une prime de licenciement, ou si vous êtes éligible aux avantages sociaux de votre employeur, vous avez également plus de chance d'être considéré comme salarié·e

Notez que différentes entités (l'ARC, la CNESST, les cours) peuvent arriver à des conclusions différentes lorsqu'elles déterminent si un·e travailleur·se·r est salarié·e ou travailleur·se·r autonome

Le crunch et les heures supplémentaires

Pour les salarié·e·s:

Le paiement en heures supplémentaires vous est dû si vous travaillez plus que vos heures régulières de semaine.

- Vous avez droit à un **50% additionnel** de votre paie régulière par heure.
- À votre requête, ceci peut être remplacé **un congé payé de durée équivalente plus 50%**.

Vous avez le droit de refuser le travail si:

- Il dure plus de deux heures de plus par jour qu'un jour de travail régulier, ou plus de **14 heures par période de 24h.**, selon lequel est le plus court.
- Vous avez travaillé plus de **12 heures** dans une **période de 24h** sur un horaire variable ou discontinu.
- Vous avez travaillé plus de **50 heures** en une semaine.
- Vous n'avez pas été prévenu·e au moins **5 jours** à l'avance, à **moins** que la nature du travail ne requiert que vous restiez disponible (par exemple, les services d'urgence).

Votre employeur n'a pas le droit de vous renvoyer, de retirer vos avantages sociaux, de réduire votre paie, ou de vous punir de quelque autre manière pour avoir fait exercice de vos droits.

Pour les travailleur·ses·rs autonomes:

Les travailleur·ses·rs autonomes devraient inclure un **tarif “rush”** dans leur contrat.

Le harcèlement

Le comportement **humiliant, offensif, ou abusif.**

Dépasse ce qu’une “personne raisonnable” peut considérer approprié dans le contexte de son travail, et est **de nature répétitive.**

Le harcèlement psychologique inclut les commentaires verbaux, les actes et gestes de nature sexuelle:

- qui sont hostiles ou non désirées
- qui affectent votre dignité ou votre santé physique ou mentale
- qui rendent votre environnement de travail nocif

Il peut se produire sur la base de:

- | | |
|------------------------------|---|
| • La différence raciale | • Le handicap |
| • La couleur | • La condition sociale |
| • Le sexe | • L’origine ethnique |
| • Le fait d’être enceint·e | • La langue |
| • Le statut civil | • L’orientation sexuelle |
| • L’âge | • L’identité de genre ou son expression |
| • Les convictions politiques | |

Vous avez jusqu’à 2 ans pour enregistrer une plainte.

Essayez de **documenter** tous les incidents lorsque possible:

- **Gardez une copie** des courriels, textes, captures d'écran, etc. Sur un appareil personnel (pas un appareil de travail!).
- **Gardez un journal** avec les dates, les heures, les lieux, les noms, et une description des événements et de comment ils vous ont fait vous sentir.

Si votre cas est réussi, le tribunal administratif du travail peut ordonner à l'employeur de: - vous ré-engager si vous avez été renvoyé-e - vous compenser pour perte de salaire - prendre des actions raisonnables pour mettre fin au harcèlement - vous payer des dommages punitifs et moraux

La loi 176

Nouveaux ajouts au code du travail du Québec en ce qui concerne le harcèlement, en 2019.

«[Tout employeur] doit...adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par **des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.**»

Loi 176 Section 81.19

En d'autres termes, les politiques anti-harcèlement doivent **adresser spécifiquement le harcèlement sexuel.**

Les standards et avantages sociaux (Salarié·e·s)

Un employeur ne peut pas vous donner de conditions de travail ou d'avantages qui soient pires que ceux de quelqu'un qui fasse les mêmes tâches à la même compagnie, **seulement parce que vous avez été engagé·e·s à une date différente.**

Ceci s'applique aux:

- salaires
- heures de travail
- jours fériés et jours payés sans travail
- congés payés annuels
- périodes de repos
- absences dues à des raisons de santé, d'accident, ou d'offense criminelle
- absences et congés pour raisons familiales ou parentales
- avis de résiliation ou licenciement et certificat de travail
- divers autres standards (par exemple, l'uniforme)

Résiliation

Pour les salarié·e·s:

Vous devez recevoir un préavis **écrit** si vous avez travaillé plus de 3 mois.

Combien de temps de préavis?

| Durée de service non interrompu | Période de préavis |
|---------------------------------|--------------------|
| 3 mois - 1 an | 1 semaine |
| 1 ans - 5 ans | 2 semaines |
| 5 - 10 ans | 4 semaines |
| plus de 10 ans | 8 semaines |

- Si vous n’avez pas reçu assez de temps de préavis, l’employeur doit vous payer une somme égale à ce que vous auriez gagné pendant la période de préavis.
- Cette somme, ainsi que **toute somme due pour les vacances ou le travail supplémentaire** doit être payée **au moment de la résiliation**.
- Si vous avez travaillé au moins 2 ans de service non interrompu pour le même employeur, il ne peut pas vous renvoyer sans **“bonne et suffisante raison”**. En d’autres termes, **ils doivent prouver** qu’ils avaient une raison sérieuse de vous renvoyer. Ces raisons peuvent inclure: **la malhonnêteté, l’insubordination, la négligence, l’incompétence et la mauvaise performance**. (voir le glossaire pour la définition de certains de ces termes.) Vous avez **jusqu’à 45 jours après votre renvoi** pour enregistrer une plainte auprès de la CNESST.

Notez que ces protections **ne s’appliquent pas** aux employés qui ont travaillé pour **moins de 3 mois**.

Exceptions (quand un préavis n'est pas requis):

- vous avez été engagé·e pour une tâche spécifique qui a été accomplie.
- vous étiez sur un contrat à durée limitée, et le contrat s'est terminé.
- vous êtes licencié·e temporairement pour une période de moins de 6 mois.

Les travailleur·ses·rs autonomes peuvent-elles quitter avant la fin de leur contrat?

Oui, et ce même sans le consentement du client. Mais vous avez besoin d'une raison sérieuse:

- le client interfère répétitivement avec le travail
- le client refuse de coopérer
- le client est abusif, désagréable, ou impoli
- le client essaie de changer les termes de votre contrat

Les raisons sérieuses **n'incluent pas**:

- si vous n'avez pas chargé un prix assez haut, **à moins** que ce soit dû à de la désinformation de la part du client
- le client est trop demandant en termes de performance
- le client n'a pas payé certains frais minimes

Vous **ne pouvez pas** mettre fin au contrat pendant une période qui cause dommage au client — par exemple, le jour avant une date d'échéance importante.

Congés et absences (Salarié·e·s)

| Raison de l'absence | Congé (typique) |
|---|---|
| maladie ou blessure | <ul style="list-style-type: none">• 2 jours payés• 26 semaines non payées* |
| obligations familiales | <ul style="list-style-type: none">• 2 jours payés• 8 jours non payés |
| funéraille de l'épou·se·x ou famille proche | <ul style="list-style-type: none">• 2 jours payés• 3 jours non payés |
| votre mariage ou union civile | <ul style="list-style-type: none">• 1 jour payé |
| naissance ou adoption | <ul style="list-style-type: none">• 2 jours payés• 3 jours non payés |
| interruption de grossesse avant la 20ème semaine | <ul style="list-style-type: none">• 3 semaines non payées |
| congé de maternité | <ul style="list-style-type: none">• 18 semaines non payées |
| congé de paternité | <ul style="list-style-type: none">• 5 semaines non payées |
| congé parental*** | <ul style="list-style-type: none">• 52 semaines non payées |

* nécessite au moins 3 mois de service non interrompu

** la famille proches inclut les parents, les enfants, et les frères/sœurs/adelphes

*** le congé parental peut être pris en plus du congé de maternité/paternité

Votre employeur n'a pas le droit de vous renvoyer, de vous retirer des avantages sociaux ou de réduire votre paie si vous êtes absent pour quelconque de ces raisons pour le temps accordé.

Certaines conditions s'appliquent:

- dans la plupart des cas les salarié·e·s doivent donner préavis aussi tôt que possible
- si vous êtes absent·e de manière répétitive votre employeur peut demander un document qui atteste des raisons de votre absence (par exemple, une note d'un docteur)

List complète des congés et absences, avec conditions et obligations: <https://bit.ly/2XGQc3M>

Vacances (Salarié·e·s)

| Durée d'emploi | Vacances et indemnité |
|-----------------|--|
| 1 an | <ul style="list-style-type: none">• 1 jour/mois de service• 4% du salaire gagné |
| 1 - 3 ans | <ul style="list-style-type: none">• 2 semaines• 4% du salaire gagné |
| 3 years or more | <ul style="list-style-type: none">• 3 semaines• 6% du salaire gagné |

- les indemnités (sommes d'argent additionnelles qui n'incluent pas le salaire) sont calculées sur la base du salaire que vous avez gagné l'année précédente
- les indemnités doivent être payées en une fois avant le début de votre vacance
- un employé qui a déjà droit à 2 semaines peut prendre **1 semaine de plus de congé non payé**

Jours fériés (Salarié·e·s)

Les jours de congé payés incluent:

- **Le nouvel an** - 1er janvier
- **Le Vendredi Saint et Pâques** - avant/après le dimanche de Pâques
- **Jour des patriotes** - Le lundi avant le 25 mai
- **Saint Jean Baptiste** - 24 juin (Québec seulement)
- **Jour du Canada** - 1 juillet

- **Fête du travail** - 1er lundi de septembre
- **Action de grâce** - 2ème lundi d'octobre
- **Noël** - 25 décembre

Si un jour férié tombe sur un jour sans travail **un autre jour sera substitué.**

Exceptions

- Un employé doit avoir travaillé au moins 30 jours pour avoir droit au congé payé
- Les jours fériés ne s'appliquent pas aux travailleur·ses·rs autonomes

Représailles (Salarié·e·s)

Votre employeur ou superviseur **ne peut pas** vous renvoyer, suspendre, transférer, faire discrimination, ou punir

- pour faire l'exercice de quelconque des droits couverts par la loi du travail
- pour enregistrer une plainte avec la commissions des normes du travail, ou pour fournir des preuves à une investigation
- pour être eceint·e ou avoir charge d'un enfant
- parce que vous avez refusé de faire du travail supplémentaire afin de vous occuper de votre enfant ou famille proche (si vous êtes aidant·e principal·e)
- parce que vous avez atteint l'âge de la retraite, ou pour éviter de remplir les obligations de la loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite

Si vos droits se trouvent ainsi violés, vous avez jusqu'à **45 jours** pour enregistrer une plainte auprès de la commission des normes du travail.

Propriété intellectuelle

Dans l'absence d'un accord contraire, les droits d'auteur des créations **d'un·e salarié·e** au cours de son emploi seront automatiquement **la propriété de son employeur**

- Attention à éviter d'utiliser la propriété de l'employeur (ordinateurs, etc.) pour la création en dehors des heures et de la description de travail.

En absence d'un accord **écrit** contraire, les droits d'auteur pour toute création par un·e travailleur·se·r autonome **restent sa propriété**.

- Avant de signer un accord, assurez-vous que céder à votre client votre propriété intellectuelle ne vous empêchera pas de faire votre travail comme vous le faites normalement.

Accord de confidentialité, non-concurrence, etc.

3 accords restrictifs courants dans les contrats:

- **Non-emploi:** empêche un·e travailleur·se·r d'engager ou de travailler avec les autres employé·e·s de l'employeur/client

- **Non-sollicitation:** empêche un·e travailleur·se·r de solliciter les clients (et quelquefois les fournisseurs ou autres) de l'employeur/client
- **Non-compétition:** empêche un·e travailleur·se·r de travailler pour un autre employeur qui fait compétition à l'employeur/client, ce qui peut inclure en tant que travailleur·se·r autonome

Avec chacune de ces 3 clauses, il est important de **comprendre l'étendue**. Est-ce qu'elle continue après que la relation de travail se termine, et pour combien de temps? Les clauses de non-compétition doivent préciser ce qui constitue une activité en compétition, et là où la restriction s'applique (ville, province, pays, en ligne, etc).

Lisez les contrats avant de les signer. Assurez-vous de comprendre ce que dit le contrat et qu'il s'accorde avec votre compréhension des termes sur lesquels vous vous êtes mis d'accord.

Tout contrat est négociable, mais il vous faut être en position de négocier!

Le droit à la syndicalisation

Tout travailleur a le droit de rejoindre, de former, ou de participer dans un syndicat de son choix.

Restrictions sur les employeurs

- aucun employeur ni association d'employeurs (par exemple La Guilde ou le ESA) n'a le droit de dominer, de faire obstacle, ou de participer à la formation ou aux activités d'un syndicat
- les employeurs n'ont pas le droit de vous menacer ou de vous intimider pour vous empêcher de rejoindre un syndicat
- les employeurs n'ont pas le droit de refuser de vous engager, ou d'utiliser toute autre forme de punition contre vous parce que vous avez rejoint ou participé à des activités syndicales
- si ils prétendent vous renvoyer/punir pour d'autres raisons, et pas pour vos activités syndicales, ils doivent **le prouver** (c'est à l'employeur que revient la responsabilité de la preuve)

Restrictions sur les activités syndicales

- vous n'avez pas le droit de demander à d'autres employés de rejoindre votre syndicat pendant les heures de travail

- vous ne pouvez pas organiser de rencontres syndicales sur votre lieu de travail à moins d'avoir la permission de votre employeur

Vous avez **30 jours** pour enregistrer une plainte au tribunal du travail si un employeur viole votre droit à la syndicalisation.

Quelques avantages de l'action collective:

- Vous aurez **plus de pouvoir de négociation** pour gagner des améliorations à votre lieu de travail, en comparaison à essayer de changer les choses individuellement.
- En tant que travailleur·se·r autonome, vous avez en fin de compte très peu de droits et de protections sous la loi du travail du Québec. En s'unissant, nous pouvons nous aider à nous protéger et faire pression pour des meilleurs lois du travail pour tou·te·s dans le long terme.
- En plus de la réforme légale, les syndicaux aident à transformer et améliorer votre industrie au complet pour **chaque travailleur·se·r** en aidant à établir des standards et attentes.
- Les syndicats peuvent aider à démocratiser les politiques des compagnies.
- Les syndicats peuvent aussi aider à **mettre fin à la misclassification** (lorsque les employeurs traitent les travailleur·ses·rs qui devraient être salarié·e·s comme travailleur·ses·rs autonomes afin de leur nier leurs droits de base) et la perte d'avantages que cela amène presque toujours.

Beaucoup d'employeurs violent les droits de leurs travailleur·ses·rs en toute impunité parce que ces

travailleu·ses·rs ne sont pas syndiqué·e·s et n'ont aucun moyen de se défendre. **La syndicalisation est la meilleure manière de nous assurer que nos droits soient respectés.** Si vous soupçonnez que vos droits sont bafoués, ou êtes curieu·se·x sur les prochaines étapes à suivre, **Game Workers Unite et S'ATTAQ sont là pour vous aider** - n'hésitez pas à nous contacter!



Illustration par Sarah G.

Liens et ressources

CNESST

La **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail**. Cette commission en était auparavant deux: la **CNT** (Commission des normes du travail) et la **CSST** (Commission de la santé et de la sécurité du travail), vous trouverez donc peut-être des références à ces noms.

<https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html>

Educaloi

Introduction accessible à une variété de sujets légaux.

<https://www.educaloi.qc.ca>

Loi du travail du Québec

Aussi connue sous le nom de “Loi sur les normes du travail” (ou dans quelques documents officiels “La loi”).

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1>

Loi canadienne sur les droits de la personne

“Loi visant à compléter la législation canadienne en matière de discrimination.”

<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/textecomplet.html>

The Consequences of Fixed-Term Employment Contracts

Discussion brève de quelques enjeux légaux et conséquences autour des contrats d'emploi à durée fixe au Québec.

http://blg.com/en/News-And-Publications/Publication_5112



Glossaire

Réclamation

Action de la Commission consistant à revendiquer, pour son compte ou pour celui d'un·e salarié·e, une somme d'argent auprès d'un employeur afin de faire respecter certaines dispositions de la loi.

Convention collective

Il y a plusieurs définitions d'une convention collective, mais telle que définie par la loi du travail, c'est un "une entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs."

Une convention collective est habituellement (mais pas toujours) l'un des points clés de négociation d'une main d'oeuvre organisée, et typiquement elle garantit de meilleures conditions de travail aux travailleur·ses·rs. Une convention collective peut aussi venir avec certaines limitations; par exemple, elle peut interdire aux travailleur·ses·rs d'entrer en grève.

Congé compensatoire

Un congé qui vous est donné à la place d'une indemnité (voir définition) qui était censée être payée, ou pour un congé payé dont vous n'avez pas bénéficié.

Il est possible qu'un congé compensatoire vous soit donné à la place d'un paiement pour heures supplémentaires. Si

c'est le cas, ce congé doit par la loi constituer une condition d'emploi "plus avantageuse" pour vous.

Plaignant

Personne physique ou morale qui dépose une plainte parce qu'elle croit que l'employeur a porté atteinte à un droit conféré par la loi

"Personne morale" dans ce contexte se réfère à toute organisation à but non lucratif dédiée à la défense des droits des travailleu·ses·rs. Si une organisation vous représente en tant que plaignant·e, vous devez l'autoriser à le faire sur écrit.

Conditions de travail

Ensemble des facteurs favorables ou défavorables qui entourent l'accomplissement du travail des salariés d'une entreprise. La rémunération, les avantages sociaux, l'aménagement des locaux, le régime disciplinaire et les congés font partie des conditions de travail au sens large.

Contrat de travail

Un accord selon lequel une personne s'engage à travailler à certaines conditions sous l'autorité d'une autre, moyennant rémunération et pour une durée déterminée ou indéterminée.

Mesure ou sanction disciplinaire

Une mesure répressive ou punition que votre employeur prend contre vous pour une faute que vous auriez commise, comme l'insubordination (voir définition) ou la négligence. Notez que

l'incompétence n'est **pas** considérée une faute qui puisse être disciplinée.

Une sanction disciplinaire peut consister de (entre autres) d'un avertissement, d'une amende, d'une perte d'avantages sociaux, d'une suspension, démotion, ou licenciement. Mais il est important de noter que votre employeur **ne peut pas** prendre plusieurs de ces actions si elles ne sont pas mentionnées explicitement dans le contrat: par exemple, si vous recevez certains avantages sociaux d'après votre contrat, ils ne peuvent pas vous être enlevés par sanction à moins que ceci soit également noté dans le contrat.

Mesure discriminatoire

Toute mesure ou action prise par un employeur qui affecte vos conditions de travail ou d'emploi de manière défavorable en vous traitant différemment des autres salarié·e·s par raison de votre sexe, âge, religion, identité ou expression de genre, orientation sexuelle, opinions (telles que convictions politiques) ou situation personnelle (telle qu'être sans domicile fixe, aux études, etc...). Les mesures discriminatoires sont illégales.

Le licenciement d'un·e salarié·e parce qu'il est enceint·e ou la retraite forcée due à l'âge sont des exemples de mesures discriminatoires.

Déloyauté

La loi au Québec demande qu'un·e salarié·e soit “loyal·e” envers leur employeur. Ceci veut dire que selon la loi, en tant qu'employé·e vous êtes obligé·e de:

- être honête avec votre employeur.
- utiliser votre bon jugement dans votre rôle d'employé·e.
- mettre les intérêts de votre employeur au-dessus des vôtres (avec exceptions; voir “insubordination”).
- protéger l'information confidentielle.

Congédiement

Le congédiement consiste à interrompre définitivement l'emploi d'un·e salarié·e dont la conduite est mise en cause par son employeur. Dans certains cas, le non-renouvellement d'un contrat et le non-rappel au travail peuvent constituer un congédiement.

Salarié·e

Une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire. Si vous avez un contrat qui implique d'effectuer un travail en échange d'argent, vous êtes probablement considéré·e un·e salarié·e. Ceci inclut, par exemple, un contrat où vous recevez une somme nette de laquelle vous déduisez vos dépenses pour les matières premières ou l'équipement et gardez le montant restant.

Employeur

Personne physique ou morale qui fait exécuter, contre rémunération, un travail par un·e ou des salarié·e·s pour son compte et sous sa subordination.

Emploi

Activité rémunérée comportant habituellement des obligations, des responsabilités et requérant des qualifications professionnelles déterminées.

Contrat à durée déterminée

Contrat de travail prévoyant un début et une fin et liant les parties jusqu'à son échéance qui est fixée soit par une date, soit par un événement précis devant se produire.

Note - La fin des récoltes ou un objectif à atteindre sont des exemples d'événements qui peuvent servir à fixer l'échéance d'un contrat à durée déterminée. Dans ces cas précis, la loi utilise le terme contrat pour une entreprise déterminée.

Cause juste et suffisante

Un employeur ne peut pas vous congédier sans justification ou raison solide. Cette raison doit représenter "cause juste et suffisante" pour le congédiement.

Une cause juste et suffisante ne commande généralement pas une rupture immédiate du contrat de travail et ne libère pas l'employeur des obligations attachées à l'avis de cessation d'emploi.

La déloyauté (voir définition), l'insubordination ou l'incompétence sont des motifs pouvant justifier un congédiement.

Gradation des sanctions

Votre employeur n'a habituellement pas le droit de vous congédier directement pour toute faute que vous commettez (à moins que ce ne soit une "faute grave"; voir définition). À la place, les fautes doivent être sanctionnées "graduellement" avant d'en arriver au congédiement; c'est le principe de la "gradation des sanctions".

Selon la loi, nature et la gradation des sanctions peuvent varier selon les entreprises et la gravité de la faute.

Indemnity

Somme d'argent versée au/à la salarié-e, soit pour réparer un préjudice, soit pour compenser un congé ou certains inconvénients.

Insubordination

Le refus de se plier à la "discipline générale" de l'entreprise, d'effectuer un travail ou d'exécuter un ordre légitime de l'employeur dans l'intention de résister à l'autorité ou de la défier peut être considéré comme "insubordination" sous la loi et comme "cause juste et suffisante" (voir définition) pour votre licenciement.

Vous ne pouvez pas être accusé-e d'insubordination si vous refusez d'effectuer un travail qui expose votre santé, votre

sécurité ou votre intégrité physique à un danger. Vous avez également le droit de refuser d'obéir à un ordre dont l'exécution constituerait un acte illégal ou “contraire à l'ordre public ou aux bonnes mœurs”.

Préavis / Avis de cessation d'emploi

Avis écrit que l'employeur est tenu de remettre au/à la salarié·e avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le/la mettre à pied, en respectant les conditions et les délais fixés soit par la loi, soit par un contrat de travail, une convention collective, ou un décret.

Cadre (“Manager”)

Salarié·e qui exerce une fonction de direction et qui détient l'autorité requise pour prendre des décisions liant son employeur. La définition du terme “salarié” dans le Code du travail du Québec exclut les “cadres”.

Heures supplémentaires

Heures de travail accomplies au-delà de la durée de la semaine normale de travail et qui sont habituellement rémunérées à un taux majoré. La durée de la semaine normale de travail est fixée par la loi et par règlement du gouvernement mais peut aussi être négociée dans le contrat.

Plainte pécuniaire

Ce type de plainte est liée aux infractions reliées aux salaires et aux indemnités.

Licenciement

Le licenciement consiste à interrompre définitivement l'emploi d'un salarié·e en raison d'un changement dans les besoins en main-d'oeuvre de l'entreprise.

Personne

Dans la loi du travail du québec, il y a plusieurs références au terme “personne physique ou morale”. Une “personne physique” est un individu - comme vous, ou quelqu'un qui vous offre un contrat de travail à son propre nom plutôt qu'au nom d'une entreprise.

Une “personne morale” est une firme ou organisation. Par exemple, une entreprise qui vous emploie le fait comme personne morale. Et si vous déposez une plainte à la commission des normes du travail, une personne morale peut être une organisation qui vous représente et vous aide avec votre cas (voir définition de “plaignant”).

Faute professionnelle

Si une action que vous prenez en faisant votre travail résulte en des conséquences dommageables pour l'entreprise ou un tort grave à un client, elle peut être considérée une “faute professionnelle” selon la loi. La faute professionnelle peut constituer une “cause juste et suffisante” de congédiement (voir définition), voire une faute grave, selon les circonstances.

Personne raisonnable

Lorsqu'un-e Salarié-e pose plainte pour harcèlement, une “personne raisonnable” est définie comme “une personne bien informée de toutes les circonstances et se trouvant dans la même situation que celle vécue par le salarié qui se dit victime de harcèlement et qui conclurait elle aussi que la conduite est vexatoire”.

Délai raisonnable

Si vous avez été congédié avec préavis (voir la section de ce pamphlet sur le sujet), le préavis doit avoir été fait dans un “délai raisonnable”. Entre autres, ceci veut dire qu’il doit prendre en compte de la nature de l’emploi, des circonstances particulières dans lesquelles il s’exerce et de la durée de la prestation de travail.

Représailles

Un employeur n’a pas le droit de vous renvoyer, suspendre, licencier, ou transférer pour avoir exercé vos droits sous la loi. Il n’a aussi pas le droit de vous punir de n’importe qu’elle autre manière qui puisse affecter vos conditions d’emploi de manière négative. Une telle punition est illégale et considérée comme “représailles”. (Voir le reste de ce pamphlet pour une liste incomplète des autres raisons pour lesquelles un employeur ne peut prendre action contre vous.)

Faute grave

Une faute sérieuse est une action que vous prenez (ou manquez de prendre) en tant qu'employé·e et qui est considérée assez sérieuse pour permettre à l'employeur de vous congédier sans l'obligation normale de préavis.

La faute grave peut résulter d'un seul acte ou d'une seule omission, mais également d'une série de faits répréhensibles de moindre importance qui se répètent malgré des "avertissements sérieux", et dont l'accumulation rend nécessaire la rupture immédiate du contrat de travail.

Conjoint

Sous la loi du Québec, les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent; ou de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; ou de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

Service continu

La durée ininterrompue pendant laquelle vous êtes lié·e à l'employeur par un contrat de travail. Ceci inclut les périodes où vous ne travaillez pas mais le contrat est toujours actif, et s'applique si vous travaillez plusieurs contrats à durée fixe pour le même employeur sans interruption.

Qui sommes-nous?

À propos de GWU Montréal

Game Workers Unite Montréal est le chapitre local de Game Workers Unite, une organisation internationale dédiée à la lutte pour les droits des travailleur·ses·rs de l'industrie du jeu vidéo. GWU n'est pas un syndicat, mais aide à organiser les travailleur·ses·rs de l'industrie du jeu vidéo autour du monde. Montréal est notable pour le nombre de studios de développement de jeux qui s'y trouvent - les travailleur·ses·rs y sont une puissante force. Ensemble, nous pouvons gagner de meilleures conditions de travail, la dignité, et support mutuel pour chacun·e.

gwumtl.com

gameworkersunite.org

gwumontreal@gmail.com

À propos de S'ATTAQ

S'ATTAQ (Syndicat associatif des travailleur·ses·rs autonomes du Québec) est une organisation qui existe afin d'unir les travailleur·ses·rs autonomes à travers divers domaines afin d'améliorer nos conditions de travail et d'avancer nos intérêts communs comme classe de travailleur·ses·rs. S'ATTAQ s'est formé dans le souci commun de bâtir un syndicat démocratique et non-hiérarchisé dédié à l'aide mutuelle et la justice sociale.

sattaq.xyz

sitt.iww.org

sattaq.union@gmail.com

CRÉÉ PAR



SATTAQ.XYZ

SITT.IWW.ORG



GWUMTL.COM

GAMEWORKERSUNITE.ORG