LEXIQUE SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Les définitions données ci-dessous proviennent :

1) *Du dictionnaire canadien des relations du travail,* Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1986.
2) *Du Code du travail*
3) *Du Code canadien du travail*
4) *D'autres sources*

Congé annuel payé : période de repos annuelle rémunérée, d'une durée déterminée et accordée à tout salarié qui en a acquis le droit selon son temps de service continu chez un même employeur.

Congé d'adoption : congé accordé à une personne qui décide de prendre légalement pour fils ou fille un enfant en bas âge. Le congé de courte durée est ordinairement payé, tandis que le congé de longue durée ne l'est pas.

Congé et absence pour cause de maladie : congé accordé pour cause de maladie sans perte de droits si l'absence n'est pas trop prolongée.

Congé de maternité : période déterminée pendant laquelle une salariée est autorisée à s'absenter de son travail à l'occasion d'une grossesse et de ses suites. Il s'agit généralement d'un congé non rémunéré, mais la salariée conserve tous ses droits acquis.

Congé de paternité : congé accordé à un employé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Congé de soignant : congé non rémunéré accordé à un employé pour s'occuper d'un des membres de sa famille immédiate qui est gravement malade et dont le risque de décès est important, généralement dans une période de 26 semaines. La définition de la famille immédiate peut différer, mais elle comprend habituellement le conjoint, les enfants, père, mère, frères, sœurs et autres.

Congé parental : congé non rémunéré accordé à la mère et au père, ou partagé entre le père et la mère, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Congé pour raisons familiales : congé rémunéré ou non accordé à un employé pour lui permettre de s'occuper du bien-être de ses parents immédiats à l'occasion de maladie, d'accident ou d'autres événements particulièrement éprouvants. Le congé pour raisons familiales est une forme de congé spécial.

Durée normale du travail : heures de travail fixées pour une journée, pour une semaine ou une autre période, par la loi, les conventions collectives ou les sentences arbitrales, la coutume ou une décision patronale, au cours desquelles s'appliquent les taux de salaire réguliers, tout travail effectué au-delà de ces limites (heures supplémentaires) devant être rémunéré à un tarif majoré.

Heures supplémentaires : heures de travail effectuées au-delà des heures normales, c'est-à-dire au-delà de la durée normale convenue dans les conventions collectives, établie par des règlements d'atelier ou fixée par la loi pour une période donnée (jour, semaine, mois).

Indemnité de vacances : montant versé à l'employé par l'employeur à titre de rémunération pour le congé annuel ou, selon le cas, en remplacement du congé annuel. Elle est généralement établie selon un pourcentage du salaire brut reçu par l'employé durant l'année de référence ou selon une autre modalité de calcul.

Jour férié payé : jour férié auquel un salarié a droit, sans perte de salaire, en vertu de la loi, de la convention collective ou de la coutume. Si un salarié doit travailler quand même, l'employeur lui donne un congé compensatoire ou il lui versera, en plus du salaire prévu pour le jour férié, le salaire correspondant à sa journée de travail, soit à taux simple, à taux majoré de moitié, ou même à taux double, selon le cas.

Jour férié : période de vingt-quatre heures fixée en vertu d'une loi ou reconnue par la coutume pour marquer la commémoration d'un événement civil ou religieux. La plupart des jours fériés sont chômés.

Licenciement : acte par lequel un employeur met fin d'une façon permanente au contrat individuel de travail chez l'un, plusieurs ou l'ensemble des membres de son personnel pour des motifs d'ordre économique ou technique.

Licenciement collectif : licenciement qui touche un nombre significatif de travailleurs, entre autres occasions, à la suite de conversions industrielles, de changements technologiques et économiques dans une même organisation.

Préavis de licenciement (avis de licenciement individuel) : avis préalable qu'un employeur donne à un employé lui signifiant sa décision de mettre fin à son emploi.

Préavis de licenciement collectif (avis de licenciement collectif) :

- acte par lequel l'employeur manifeste son intention de mettre fin au contrat de louage de services d'un groupe de travailleurs. Cet avis peut prendre diverses formes : notification verbale, notification écrite, affichage.

- avis écrit préalable qu'un employeur doit donner à un organisme gouvernemental approprié et au syndicat de son intention de procéder à un licenciement collectif à une date donnée.

Recours pour harcèlement psychologique : (selon la *Loi sur les normes du travail*) une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Recours pour harcèlement sexuel : (selon le *Code canadien du travail*) tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel, est soit de nature à offenser ou humilier un employé, soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conduites à caractère sexuel.

Réservistes : Au sein d'une armée professionnelle, la réserve, essentiellement composée de volontaires, reste le complément indispensable de l'armée active. Elle concourt à l'exécution des différentes missions assignées aux forces armées dont elle est partie intégrante.

La réserve militaire se décompose en deux groupes distincts :

La réserve opérationnelle dont la mission est :

- de renforcer les capacités militaires sur des missions importantes et nécessitant un savoir technique spécialisé;
- d'assurer la relève sur le territoire national lorsque les forces armées actives sont envoyées sur les endroits extérieurs.

Ces réservistes sont affectés soit au titre de complément individuel, notamment en état-major, soit au sein d'unités de réserve organiques (UIR, USR).

Les effectifs à atteindre pour l'année 2011 sont de 28 000 réservistes opérationnels.

La réserve citoyenne dont la mission principale est :

- d'assurer le rayonnement et l'entretien de l'esprit de défense;
- de renforcer le lien armée – Nation.

Salaire minimum : le salaire minimum est le taux de salaire légal ou conventionnel, en deçà duquel aucun employeur ne peut rémunérer des travailleurs. Si le taux est déterminé par convention collective, il devra être égal ou supérieur au taux du salaire légal.

Taux de salaire de surtemps (taux des heures supplémentaires) : taux de salaire majoré, généralement de moitié ou du double, accordé à un employé pour rémunérer les heures de travail effectuées en sus de la journée normale de travail ou en dehors des heures habituelles pour une période donnée.