

Game Workers Unite, Syndicat Associatif des Travailleu.ses.rs
Autonome du Québec, et Pixelles présentent:

Quels sont mes droits?

Un guide juridique pour les employées, entrepreneures et les
travailleu.ses.rs autonomes de l'industrie du jeu vidéo au Québec



Salarié·e ou Autonome

Vous êtes probablement salarié·e 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



Salarié·e ou Autonome

Vous êtes probablement salarié·e si votre employeur:

- Contrôle l'exécution de votre travail
- Peut prendre des actions disciplinaires contre vous



Salarié·e ou Autonome

Questions à poser:

- Subordination à un employeur?
- Responsabilité financière?
- Droits de propriété sur les outils?
- Vous pouvez faire des profits et des pertes?



Salarié·e ou Autonome

Questions à poser:

- Votre travail, est-il intégral aux services de votre employeur?
- Votre fonction exige-t-elle des résultats spécifiques?
- L'accord entre votre fournisseur de travail et vous
- Vous êtes en contrôle du travail et de sa charge?



CRUNCH

Heures supplémentaires
et vos droits

Vous avez droit au paiement de vos heures supplémentaires si vous avez travaillé au delà de vos heures hebdomadaires régulières

Les employé·e·s salarié·e·s
ont droit
au paiement de leurs heures supplémentaires

Vous avez droit à une hausse de 50% de votre salaire horaire



CRUNCH

Heures supplémentaires
et vos droits

Il est possible de remplacer le paiement par un
congé payé équivalent aux heures travaillées
plus **50%**, à la demande de l'employé·e

Les travailleur·ses·rs autonomes devraient inclure un
taux de pointe dans leur contrat



CRUNCH

Heures supplémentaires
et vos droits

Vous avez le droit de refuser des heures supplémentaires si:

1. C'est **2 heures** de plus dans une journée régulière.
Pas plus que **14 heures** dans une période de 24 heures
2. Vous avez travaillé plus de **12 heures** dans une période variable ou non-continue de **24 heures**
3. Vous avez travaillé plus de **50 heures** dans une semaine
4. Vous n'avez pas eu **5 jours** de pré-avis



Harcèlement

- Comportement vexatoire
- De nature répétitive
- Affecte la dignité de la personne
- Commentaires, gestes ou comportements hostiles ou non-sollicités
- Créer un environnement de travail nocif



Harcèlement

Race

Couleur

Expression de genre

Sexe

Grossesse

Identité de genre

État civil

Convictions politiques

Âge

Handicaps

Condition sociale

Origine ethnique

Language

Orientation sexuelle

Religion



Projet de loi 176

Nouveaux ajouts sur les lois des normes du travail du Québec en lien avec l'harcèlement

“Il doit notamment **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 Article 81.19*



Où devrais-je porter plainte?

Employée non-syndiquée

Commission
des Normes

CNESST

***Employée
syndiquée***

Avec votre
syndicat

Autonome

Commission des
droits de la
personne
Québec

CDPDJ

(Cas civil)



Standards et Avantages Sociaux

Les employeurs n'ont pas le droit de vous donner des conditions de travail ou avantages qui soient pires que ceux de quelqu'un qui fait le même travail à la même compagnie, **seulement parce que vous avez été engagé·e à une date différente.**



Standards et Avantages Sociaux

Salaire

Heures de travail

Congé payé annuel

Période de repos

Absences pour raisons familiales

Jours fériés et de congé payés

Avis de cessation d'emploi

Autres (par ex. uniforme)



Résiliation / Cessation d'emploi

Ce que vous devez savoir:

- Vous devez recevoir un avis par écrit de votre résiliation.
- Sauf si vous avez complété une tâche spécifique pour laquelle vous avez été engagé·e.
- Si le temps de préavis n'est pas suffisant, votre employeur doit vous payer le montant qui vous aurait été attribué lors de la période d'avis.



Résiliation / Cessation d'emploi

Ce que vous devez savoir:

- Vous devez recevoir un avis écrit si vous êtes licencié·e pour plus de 6 mois.
- Si vous avez terminé un contrat à durée déterminée, votre ex-employeur ne peut pas vous empêcher de travailler pour un compétiteur.
- Si vous continuez de travailler 5 jours après la fin d'un contrat à durée déterminée, le contrat est implicitement renouvelé.



Résiliation / Cessation d'emploi

Combien de temps de préavis?

Durée de service non-interrompu	Préavis
Moins de 3 mois	Aucun
3 mois - 1 an	1 semaine
1 - 5 ans	2 semaines
5 - 10 ans	4 semaines
10 ans +	8 semaines



Résiliation / Cessation d'emploi

Est-ce possible pour les entrepreneur.e.s et travailleur.e.s autonomes de quitter plus tôt?

- **Oui** et sans le consentement de vos clients.
- Vous devez avoir une raison importante:
 - Interférence de la part du client
 - Le client refuse de coopérer
 - Le client est abusif, désagréable ou impoli
 - Le client essaie de changer les conditions du contrat



Résiliation / Cessation d'emploi

Est-ce possible pour les entrepreneur.e.s et travailleur.e.s autonomes de quitter plus tôt?

- Les raisons ci-dessous **ne sont pas** considérées valides:
 - Si vous n'avez pas facturé un montant assez élevé, sauf si vous avez été mal informée par votre client
 - Le client est trop exigeant vis-à-vis votre performance
 - Le client n'a pas payé certains coûts mineurs



Résiliation / Cessation d'emploi

Est-ce possible pour les entrepreneur.e.s et travailleur.e.s autonomes de quitter plus tôt?

- Ne peut pas se faire durant une période qui pourrait nuire au client.
- Par exemple, la veille d'une date limite.
- En dernier recours, le client pourrait entreprendre une poursuite civile.
- La charge des preuves incombe à l'entrepreneure.



Congés et absences

Raison de l'absence	Congé - <i>Typique</i>
Maladie ou obligations familiales	2 jours payés
Maladie grave ou blessure	26 semaines non payées
Funerailles d'un(e) proche	2 jours payés
Votre mariage ou union civile	1 jour payé
Adoption, naissance ou grossesse	52 semaines non-payées



Congés et absences

Votre employeur n'est pas en mesure de vous **renvoyer, de vous retirer vos bénéfices ou de réduire votre salaire** si vous êtes absent.e pour une de ces raisons et que vous avez respecté le temps alloué



Jours fériés et vacances

Durée de l'emploi	Vacances
1 an	1 jour par mois de service
1 - 3 ans	2 semaines
3 ans ou plus	3 semaines



Jours fériés et vacances

Nouvel An - 1er Janvier

Vendredi Saint / Lundi de Pâques

Journée des patriotes

St. Jean Baptiste - 24 Juin

Jour du Canada - 1er Juillet

Fête du travail

Action de grâce

Jour de Noël - 25 Décembre



Jours fériés et vacances

- Si vous avez droit à 2 semaines payées , vous avez aussi droit à une semaine de plus non payée
- Si un jour férié tombe sur une journée sans travail, une autre journée de travail sera férié
- Les journées fériées ne sont pas applicables pour les entrepreneur.e.s



Représailles

Aucun employeur ou directeur peut **licensier, suspendre ou transférer** un.e employé.e, faire preuve de discrimination ou les pénaliser pour:

- Appliquer leurs droits permis par les normes du travail
- Porter plainte à la CNESST ou fournir de l'information
- Être enceinte ou pour payer une pension pour enfants



Représailles

Aucun employeur ou directeur peut licencier, suspendre ou transférer un.e employé.e, faire preuve de discrimination ou les pénaliser pour:

- Avoir refusé des heures supplémentaires pour s'occuper de son enfant ou d'un proche parent
- Avoir atteint l'âge minimal de retraite



Représailles

Si vos droits ont été brimés, vous avez **45 jours** pour porter plainte à la Commission des normes du travail (CNESST).



Propriété Intellectuelle

À qui reviennent les droits d'auteur?

Employées:

En l'absence d'une entente stipulant le contraire, **votre employeur** a les droits d'auteur sur votre travail

Entrepreneures &

Travailleuses Autonomes:

En l'absence d'une entente stipulant le contraire, les droits d'auteur **vous** reviennent.



Non-Concurrence

3 clauses restrictives dans les contrats:

Non- Embauche

Embaucher
employées /
contracteurs
du client

Non- Sollicitation

Sollicitation
clients /
fournisseurs

Non- Concurrence

Travailler pour
un autre
employeur en
concurrence
avec le client



Syndicalisation

Vos droits pour une action collective

1. Chaque employé·e a le droit de joindre, former ou participer à un syndicat de leur choix
2. Aucun employeur ou association peut vous en empêcher
3. Les employeurs ne peuvent pas vous punir pour choisir de faire partie d'un syndicat
4. S'ils prétendent vous renvoyer pour une autre raison, la charge des preuves incombe à l'employeur



Syndicalisation

Restrictions

- 1.** Il ne vous est pas permis de demander à vos collègues de rejoindre votre syndicat pendant les heures de travail
- 2.** Vous ne pouvez pas avoir de réunion syndicale sur les lieux de travail, sauf si vous avez la permission de votre employeur



Syndicalisation

Quels sont les avantages de l'action collective?

1. Plus de pouvoir de négociation pour obtenir des améliorations comparativement à l'action individuelle
2. Présentement très peu de protections pour les travailleur.e.s autonomes dans les normes du travail



Syndicalisation

Quels sont les avantages de l'action collective?

3. La possibilité de transformer et d'améliorer toute l'industrie pour chaque travailleur·se·r

4. Ré-équilibre la relation employeur / employé·e



Syndicalisation

Quels sont les avantages de l'action collective?

5. Démocratiser les politiques d'entreprise

6. Empêche la mauvaise classification des employé·e·s
et la perte des bénéfices





Évènements à venir

GWU Montreal

TBD BBQ @ Parc Laurier

SATTAQ

07.31 Session de co-travail

08.14 Session de co-travail

TBD Immigration aux É-U pour pigistes

Les évènements ci-dessus sont gratuits et ouvert à tous.

Pour plus d'information veuillez visiter gwumtl.com, sattaq.xyz,
ou pixelles.ca

