# Notions de base : votre emploi à la lumière du droit



Apprenez-en davantage sur vos droits et vos responsabilités en tant que travailleur. Vous trouverez dans cette publication des explications sur ce à quoi vous attendre lors de votre embauche et ce qui se passera si vous faites l'objet d'un congédiement ou si vous quittez votre emploi. Vous y trouverez également des conseils sur la manière de résoudre un problème au travail.

Révision en 2019



#### À propos de cette publication

#### Remerciements

Collaborateurs à cette publication :

- Révision juridique : Ashley Syer, Mary Thibodeau et Leanne M. Walsh
- Rédaction et édition : Spencer Keene, Drew lackson et Bruce Grierson
- Présentation: Elena Renderos

Cette publication est réalisée grâce au soutien financier de la Law Foundation of BC, de la Notary Foundation of BC, du ministère de la Justice et de la province de la Colombie-Britannique.

#### Tous droits réservés



La publication ivolions de base. vol. emploi à la lumière du droit, © 2019, La publication Notions de base : votre

People's Law School, est accessible sous la licence de type attribution-utilisation non commercialepartage dans les mêmes conditions 4.0 International de Creative Commons.

Suggestion: Vous pouvez obtenir des renseignements plus précis sur vos droits en tant que travailleur et sur la résolution de problèmes juridiques sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.

#### À propos de People's Law School

People's Law School, société à but non lucratif dont le siège est situé en Colombie-Britannique, a pour mission de rendre le droit accessible à tout le monde. Nous offrons gratuitement de la formation et des ressources pour outiller les gens à régler des problèmes juridiques de la vie quotidienne.



School

900, rue Howe, bureau 150 Vancouver (C.-B.) V6Z 2M4 604-331-5400 info@peopleslawschool.ca www.peopleslawschool.ca

#### Table des matières

Introduction	2
Droits et responsabilités des travailleurs	3
Se faire embaucher	4
Qu'advient-il après mon embauche?	6
Droits de la personne en milieu de travail	14
Quitter son emploi ou le perdre	15
En cas de problème au travail	19
Autres arrangements de travail	20
Se renseigner	21
Ressources utiles	22
Glossaire	23

#### Introduction

Votre emploi représente une grande partie de votre vie. C'est pourquoi il est important de veiller à ce que vous receviez un traitement équitable dans le cadre de votre travail — ainsi que dans le cadre de vos recherches d'emploi et à votre départ. Vous serez bien protégé si vous connaissez vos droits. Vous trouverez dans cette publication des explications sur vos droits en tant travailleur britanno-colombien et les étapes à suivre pour résoudre des problèmes au travail.

People's Law School croit que la transmission de renseignements justes en langage clair peut aider les gens à résoudre leurs problèmes juridiques. Cette publication vous explique les grandes lignes du droit applicable en Colombie-Britannique, au Canada. Elle ne constitue pas un avis juridique. Pour obtenir de l'aide à propos d'un problème juridique particulier, veuillez contacter un professionnel du droit. Vous trouverez des ressources juridiques sous la rubrique intitulée « Ressources utiles ».

Nous avons tâché d'utiliser un langage clair dans cette publication. Se reporter à la rubrique intitulée « Glossaire » pour obtenir le sens des termes juridiques définis, qui sont également indiqués en gras dans le texte.

Les renseignements sont à jour en date de mars 2019.



### **Droits et responsabilités des travailleurs**

La loi provinciale qui protège les travailleurs en Colombie-Britannique s'intitule *Employment Standards Act* (la *Loi*). Elle vous accorde des droits en tant que travailleur et établit les normes minimales auxquelles les employeurs doivent se conformer. En dépit de vos droits, vous devez vous acquitter d'obligations envers votre employeur.

#### Votre contrat d'emploi

Lorsque vous acceptez un emploi, vous passez un **contrat** avec votre employeur. Vous acceptez le type de travail à effectuer, les heures que vous y mettrez et les autres conditions d'emploi.

**Suggestion :** Vous pouvez consulter une analyse sur le fonctionnement des contrats d'emploi sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.

### Vos responsabilités en tant que travailleur

Outre vos droits, vous avez des responsabilités en tant que travailleur. En règle générale, vous êtes notamment tenu :

 d'accomplir le travail pour lequel vous avez été embauché;

- d'exercer vos fonctions le mieux possible;
- de suivre les directives raisonnables de votre employeur.

Si vous n'êtes pas à la hauteur de votre engagement, votre employeur peut vous congédier. Il existe par contre des règles à suivre si l'employeur envisage cette possibilité. Ces règles sont expliquées ci-après sous la rubrique intitulée « Quitter son emploi ou le perdre ».

#### La Loi

La *Loi* s'applique de la même façon pour tous les travailleurs occupant le même emploi. Elle s'applique en règle générale de la même façon pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel, peu importe le nombre d'heures travaillées ou le statut permanent ou temporaire de l'emploi.

La Direction des normes d'emploi est l'organisme gouvernemental chargé d'appliquer la *Loi*. Si vous avez des questions, vous pouvez appeler au 1-800-663-3316 ou consulter leur site Web à l'adresse gov.bc.ca/employmentstandards [en anglais seulement].

### La *Loi* ne vise pas tous les travailleurs

La *Loi* **ne s'applique pas** aux travailleurs occupant certains emplois comme :

- les professions décernant des permis de pratique, comme les docteurs, les dentistes, les avocats, les comptables, les architectes, les ingénieurs et les courtiers immobiliers;
- dans des secteurs régis par le gouvernement fédéral — par exemple, les banques et les transporteurs aériens;
- dans certains programmes
   d'encouragement gouvernementaux
   où le travailleur touche également des
   allocations de complément de ressources,
   des prestations d'invalidité ou de
   l'assurance-emploi;

- les étudiants du secondaire travaillant à leur école ou dans le cadre de programmes études-travail;
- les étudiants du primaire ou du secondaire travaillant 15 heures ou moins par semaine comme camelot;
- les gardiens d'enfants.

Renseignez-vous sur vos droits et avantages auprès de votre employeur si vous faites partie de cette liste. Vous pouvez également vous renseigner auprès de la Direction des normes d'emploi.

De plus, les **entrepreneurs indépendants** ne disposent pas de plusieurs droits prévus dans la *Loi*. Au sens de la *Loi*, on entend par « entrepreneur indépendant » (*independant contractor*) un travailleur autonome. Se reporter aux explications qui sont fournies sous la rubrique intitulée « Autres arrangements de travail ».

Certains travailleurs, comme les professionnels de haute technologie, les travailleurs agricoles et les aidants à domicile, ne sont visés que par certaines parties de la *Loi*, alors des normes minimales différentes s'appliquent à eux.

Les travailleurs syndiqués sont régis par des **conventions collectives** conclues entre leur syndicat et leur employeur. Renseignez-vous auprès de votre représentant syndical si vous avez des questions sur votre convention collective.

Certains employeurs formulent des demandes auprès de la Direction des normes d'emploi pour savoir s'ils peuvent déroger à la *Loi*.

Cette démarche s'appelle une **variation**. Un employeur doit obtenir l'accord des travailleurs au préalable pour formuler une demande de variation. Un employeur peut seulement formuler une demande de variation à l'égard de certaines parties de la *Loi*, comme les jours de paye, l'uniforme, les postes fractionnés et les heures quotidiennes minimales. Lorsque la direction autorise une variation, une copie de l'autorisation est affichée sur le lieu de travail.



#### Se faire embaucher

Voici les étapes-clés que vous pouvez suivre dans le cadre de votre recherche d'emploi :

### Étape 1. Préparer votre curriculum vitae

Votre curriculum vitae est un exposé succinct de vos renseignements personnels, de votre éducation et des emplois que vous avez occupés (y compris vos emplois bénévoles). Votre curriculum vitae devrait être bref et adapté au travail convoité. C'est l'outil pour vous mettre en valeur auprès des employeurs, alors distinguez-vous. Focalisez sur vos qualités, vos compétences, vos intérêts et peut-être même sur vos objectifs d'emploi. Si vous avez besoin d'aide dans la rédaction de votre curriculum vitae, vous pouvez contacter un conseiller en orientation ou votre centre communautaire d'emploi.

#### Étape 2. Préparer vos entrevues

- Une entrevue donne l'occasion à un employeur de vous rencontrer en personne et elle vous aide à déterminer si l'emploi vous convient. Voici des suggestions pour vous aider à préparer une entrevue :
- Recueillez le plus de renseignements possible sur l'organisation. Renseignez-vous sur leurs produits, leurs services, ainsi que leurs personnes-clés.
- Lisez la description de poste attentivement et exercez-vous à répondre aux questions

- que l'intervieweur est susceptible de vous poser.
- Réfléchissez aux questions à poser à l'intervieweur sur l'organisation ou sur le poste.

### Étape 3. Maintenir une présence en ligne professionnelle

Si vous avez une présence en ligne, comme des comptes de médias sociaux, il est judicieux de maintenir un profil professionnel et de s'abstenir d'y publier des choses qui projettent une mauvaise image de vous.

Il est également indiqué d'avoir un compte LinkedIn et d'y inclure votre expérience et votre formation ainsi qu'une photo de bonne qualité de vous. Le compte LinkedIn de base étant gratuit, c'est un bon moyen de vous mettre en valeur dans la mesure où votre contenu et vos relations projettent une image professionnelle. Un bon profil LinkedIn est l'une des meilleures choses que vous puissiez faire pour améliorer vos chances de trouver du travail.

### Étape 4. Obtenir un numéro d'assurance social (NAS)

Vous devez obtenir un **numéro d'assurance sociale (NAS)** avant d'être embauché. L'employeur est tenu de vous le demander par la loi. Toutefois, vous n'êtes pas tenu de l'indiquer sur une demande d'emploi, avant d'obtenir le poste. Si vous n'avez pas de NAS, vous pouvez en faire la demande — sans frais — au bureau de Service Canada. Pour trouver un bureau près de chez vous, consultez le site Web du gouvernement fédéral, à l'adresse servicecanada.gc.ca.

#### **Questions fréquemment posées** Quel est l'âge minimal pour travailler?

Si vous êtes âgé de 15 ans et plus, vous n'avez pas besoin d'obtenir le consentement d'un de vos parents ou de votre tuteur légal pour travailler. Et la *Loi* ne prévoit aucune restriction concernant vos heures de travail.

Si vous êtes âgé entre 12 et 14 ans, vous pouvez travailler durant des heures limitées, mais les employeurs doivent obtenir l'autorisation écrite d'un de vos parents ou de votre tuteur.

Si vous êtes âgé de moins de 12 ans, les employeurs sont tenus d'obtenir au préalable une autorisation écrite de la Direction des normes d'emploi. Un de vos parents ou votre tuteur doit également y consentir. La Direction des normes d'emploi peut également communiquer avec votre école.

# Une agence de placement peut-elle me facturer des honoraires pour me trouver un emploi?

Par la loi, les agences de placement ne peuvent pas vous facturer des honoraires pour vous trouver un emploi. (Ces agences sont rémunérées par *l'employeur* si elles vous trouvent un emploi.) Les employeurs ne peuvent pas vous percevoir une rémunération en échange de votre embauche en tant que travailleur et elles ne peuvent pas non plus percevoir une rémunération d'une autre personne pour vous embaucher.

### Qu'arrive-t-il si mon employeur n'est pas honnête sur mes conditions d'emploi?

Les employeurs ne peuvent pas vous faire croire qu'un poste est disponible, alors qu'il ne l'est pas. Ils ne peuvent pas non plus vous induire en erreur sur le montant de votre rémunération, le type de travail à effectuer ou toute autre condition d'emploi. Si un employeur contrevient à ces règles, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez la rubrique intitulée « En cas de problème au travail ».



### Qu'advient-il après mon embauche?

En tant qu'« employé », vous disposez de certains droits fondamentaux garantis par la *Loi*, indépendamment des stipulations dans votre contrat d'emploi.

Les travailleurs décident parfois de ne pas faire valoir leurs droits par crainte de perdre leur emploi. Mais la *Loi* interdit à votre employeur de vous congédier si vous formulez une plainte. Soyez avisé que votre plainte doit être déposée dans les **six mois** suivant la violation.

#### Recevoir une rémunération



« L'été dernier, j'ai commencé mon premier emploi comme plongeur. Mon salaire de départ était de 11\$ l'heure. Ce salaire me semblait

assez bas, mais puisqu'il s'agissait de mon premier emploi, je ne l'ai pas remis en question. J'ai ensuite découvert que mon salaire était inférieur au salaire minimum. J'ai pris mon courage à deux mains et posé la question à mon patron. Il a accepté de me verser le salaire minimum prévu par la Loi. »

— Fred, Langley

Le **salaire minimum** est le salaire le plus bas qu'un employeur puisse légalement payer à un travailleur. Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2018, le taux général du salaire minimum était de **12,65 \$ l'heure**. Des taux particuliers du salaire minimum s'appliquent à certains emplois,

comme les serveurs de boissons alcoolisées et les moniteurs de camp qui y séjournent.

Pour obtenir des renseignements à jour sur le salaire minimum, vous pouvez consulter le site Web de la Direction des normes d'emploi, à l'adresse gov.bc.ca/employmentstandards [en anglais seulement] ou appeler au 1-800-663-3316.

**Suggestion :** Vous pouvez consulter d'autres renseignements sur le salaire minimum et sur son application à différents types de travailleurs sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.

### Mon employeur peut-il me payer un salaire moindre que le salaire minimum?

Non. Même si votre contrat d'emploi stipule que vous gagnez moins que le salaire minimum, vous avez quand même le droit d'être payé au salaire minimum. Si votre contrat d'emploi stipule que vous gagnez plus que le salaire minimum, vous avez droit à ce salaire plus élevé.

Si votre salaire est moindre que le salaire minimum, il y a un problème. Il se pourrait que votre employeur ne déclare pas correctement vos heures ou votre salaire au gouvernement ou qu'il n'informe pas gouvernement que vous êtes un employé. Cette pratique s'appelle le travail au noir, et c'est illégal. Soyez avisé qu'un travail illégal ne vous offre aucune protection au titre des lois sur les indemnisations des accidents du travail et pourrait entraîner de graves conséquences en cas de blessure au travail.

#### Si je me présente au travail et qu'on me renvoie à la maison, quelle est la rémunération minimale qui doit m'être versée?

Si votre employeur vous convoque au travail, vous devez être rémunéré pour au moins deux heures, même si vous avez travaillé moins d'heures. Si vous deviez travailler plus de huit heures, votre employeur est tenu de vous rémunérer pour au moins quatre heures. Cette règle s'appelle la **rémunération quotidienne minimale**.

Il peut arriver que le travail doive cesser pour une raison hors du contrôle de votre employeur, comme le mauvais temps. Dans ce cas, votre employeur est tenu de vous rémunérer pour au moins deux heures ou pour le nombre réel d'heures de travail, selon le nombre d'heures le plus élevé.

Vous avez droit d'être rémunéré uniquement pour les heures réellement travaillées, même si vous avez travaillé moins de deux heures, dans les cas suivants :

- vous êtes inapte à travailler (par exemple, si vous êtes intoxiqué);
- vous ne respectez pas les règles générales de santé et de sécurité au travail.

#### Mon employeur est-il tenu de payer mes séances d'orientation, de formation et professionnelles?

Oui, vous devez recevoir une rémunération si vous êtes **tenu** de participer à des séances d'orientation, de formation et professionnelles avant ou après votre journée de travail. Si vos heures de participation à la séance jumelées à vos heures de travail représentent plus de huit heures au cours d'une journée, vous avez droit à une rémunération des heures supplémentaires. La *Loi* ne s'applique pas aux entrevues ni aux rencontres tenues dans le cadre du processus d'embauche.

Si vous êtes tenu de participer à une séance au cours de votre journée de congé, vous devez recevoir une rémunération quotidienne minimale ou une rémunération correspondant au nombre d'heures de participation à la séance, selon le montant le plus élevé. Par exemple, si votre employeur vous convoque à une réunion du personnel pendant votre journée de congé, il est tenu de vous rémunérer au minimum pour deux heures. Vous devez également être disponible pour travailler. Si la réunion dure une heure, votre employeur a le droit d'exiger que vous travailliez l'heure restante. Toutefois, si vous proposez de rentrer chez vous après la

réunion, l'employeur est seulement tenu de vous rémunérer pour la durée de la réunion.

### Quels renseignements mon employeur estil tenu d'indiquer sur mon bulletin de paye?

Vous devez recevoir un bulletin de paye par écrit ou en format électronique avec votre paye. Ce relevé couvre une seule période de paye et doit contenir les renseignements suivants :

- le nom et l'adresse de votre employeur;
- · les heures travaillées;
- votre salaire de base;
- votre taux de majoration pour heure supplémentaire;
- les heures supplémentaires travaillées;
- toute somme d'argent, tout paiement ou toute allocation exigible (par exemple, la rémunération de jours fériés);
- le montant et le motif de chaque retenue;
- la méthode de calcul de votre rémunération (si vous n'êtes pas payé à l'heure ou que vous ne touchez pas un salaire);
- · votre salaire brut et votre salaire net;
- tout montant soustrait de votre banque de temps, et le nombre d'heures supplémentaires restantes.

Ce relevé doit être séparé de votre chèque de paye, pour que vous puissiez le conserver. Votre employeur n'est pas tenu de vous en remettre un si aucun changement n'a été apporté depuis la dernière période de paye.

### Quelle retenue mon employeur peut-il effectuer sur mon salaire?

Votre employeur est tenu par la loi d'effectuer les retenues suivantes sur votre salaire :

- les cotisations au Régime de pensions du Canada;
- les cotisations à l'assurance emploi;
- l'impôt sur le revenu (dans la plupart des cas);

 toute retenue sur votre salaire qui est imposée par une ordonnance judiciaire (appelée « ordonnance de saisie-arrêt »).

Votre employeur est également tenu par la loi de **remettre** ou d'envoyer ces retenues au service gouvernemental compétent.

Votre employeur doit obtenir votre autorisation écrite pour effectuer toute autre retenue, comme pour une couverture dentaire, une couverture médicale ou des repas.

Votre employeur ne peut pas effectuer de retenue sur votre salaire si vous endommagez ou détruisez ses biens par accident. Par contre, si vous causez délibérément des dommages, votre employeur peut vous congédier et demander que des accusations criminelles soient portées contre vous.

# Mon employeur peut-il déduire un montant d'argent ou réclamer une somme d'argent pour des vêtements spéciaux obligatoires?

Non. Le terme *special clothing* (uniforme) est défini dans la *Loi*. Si vous êtes tenu de porter un chandail d'entreprise, un uniforme ou des vêtements à l'effigie d'une marque donnée, votre employeur est tenu de vous fournir ces accessoires sans frais ni acompte. Un uniforme est différent d'un code vestimentaire.

Un **code vestimentaire** est une norme établie par un employeur qui impose un certain style vestimentaire. Les frais liés au respect du code vestimentaire sont à la charge du travailleur.

Par exemple, Thanh travaille comme serveur et son employeur exige qu'il porte une chemise blanche et un pantalon noir. Son employeur n'est pas tenu de payer le coût de ces vêtements. Si son employeur lui exige par contre de porter une chemise blanche de marque Chanel, il est alors tenu de payer le coût de la chemise parce qu'il lui a imposé le port d'une chemise d'une marque donnée ou qu'il l'a dirigé vers un magasin particulier.

L'employeur doit également payer pour le nettoyage ou le reprisage de l'uniforme, sauf si la majorité des travailleurs accepte de d'abord payer individuellement pour ces services puis de se faire rembourser par l'employeur.

Si votre employeur omet de vous rembourser ou qu'il déduit un montant d'argent sur votre chèque de paye, conservez votre reçu. Il vous sera utile si vous décidez de déposer une plainte officielle.

#### Pauses de travail

Votre employeur doit veiller à ce que vous ne travailliez pas plus de cinq heures consécutives sans **période de repas**. Chaque période de repas doit être d'une durée minimale d'une demi-heure et votre employeur n'est pas tenu de vous la payer. Par contre, si votre employeur vous demande de travailler – ou de demeurer disponible pour travailler – pendant une période de repas, celle-ci est considérée comme du temps de travail et celui-ci doit être rémunéré.

La *Loi* n'impose pas de pause, mais la plupart des employeurs en accordent une.

### Combien d'heures de repos puis-je avoir entre mes quarts de travail?

Votre employeur est tenu de vous accorder un repos d'au moins 32 heures consécutives chaque semaine. Si vous travaillez pendant cette période, vous devez être rémunéré au **taux et demi** (50 % du taux horaire de base) pour les heures travaillées.

Si vous travaillez sept jours par semaine, votre employeur doit également vous rémunérer au taux et demi pour l'une de ces journées. C'est le cas même si vous travaillez moins de 40 heures dans la semaine. Votre employeur peut choisir de vous rémunérer au taux et demi le jour où vous avez travaillé le moins d'heures.

Vous avez également droit à huit heures de repos entre deux périodes de travail, sauf en cas d'urgence.

#### Qu'entend-on par poste fractionné?

On entend par **poste fractionné** un poste dont l'horaire de travail quotidien est divisé en périodes de travail qui sont alternées par des interruptions non rémunérées. Si vous occupez un poste fractionné, votre employeur doit veiller à ce que vous effectuiez la deuxième période de travail dans les 12 heures suivant le début du travail.

Par exemple, si vous travaillez de 9 heures à 13 heures pour la première période de travail et que la deuxième période de travail commence à 17 heures, cette période doit se terminer à 21 heures (12 heures à partir du moment où vous avez commencé à travailler). Votre employeur peut vous demander de faire des heures supplémentaires après votre quart de travail habituel.

Ne sont pas visés par les postes fractionnés les déplacements entre différents lieux de travail pour le même employeur pendant un quart de travail habituel. Votre employeur est tenu de vous payer vos temps de déplacement.

### Heures supplémentaires quotidiennes



« Je travaillais systématiquement des journées de 10 heures, parfois même 11 heures. Mon patron a continué à me payer selon mon

salaire de base. J'ai ensuite parlé avec un collègue qui m'a dit que je devrais être rémunérée pour mes heures supplémentaires. J'en ai parlé à mon patron. Il a accepté de me payer mes heures supplémentaires que j'avais travaillées. Maintenant, je suis encore plus motivée à travailler plus tard s'il le faut. »

— Georgia, Kelowna

Après une journée de travail de huit heures, votre employeur est tenu de vous payer les quatre heures suivantes travaillées au taux et demi. Par exemple, disons que votre salaire horaire est de 16 \$ et que vous

travaillez 10 heures dans une journée. Vous recevez votre salaire de base pour les huit premières heures. Mais pour les deux heures supplémentaires, votre employeur est tenu de vous rémunérer 24 \$ l'heure.

Après une journée de travail de douze heures, votre employeur est tenu de vous payer toutes les heures supplémentaires travaillées au taux double (100 % du taux horaire de base). Poursuivons l'exemple cidessus, disons que vous travaillez 14 heures dans une journée. Vous recevez votre salaire de base de 16 \$ pour les huit premières heures. Pour les quatre heures suivantes, votre employeur est tenu de vous rémunérer 24 \$ l'heure et pour les deux heures suivantes, il est tenu de vous rémunérer 32 \$ l'heure.

Les règles relatives aux heures supplémentaires quotidiennes s'appliquent même si vous travaillez moins de 40 heures par semaine.

### Heures supplémentaires hebdomadaires

Si vous travaillez plus de **40 heures par semaine**, votre employeur est tenu de vous payer au **taux et demi** après 40 heures. Toutefois, seules les huit premières heures de travail quotidiennes sont prises en compte dans le nombre total d'heures par semaine (les heures supplémentaires quotidiennes sont calculées séparément). Pour le calcul des heures supplémentaires, la semaine commence le dimanche.

Par exemple, supposons que vous travaillez huit heures par jour, du lundi au vendredi. Le samedi, vous travaillez trois heures de plus. Votre nombre total d'heures par semaine est de 43 heures. Vous recevez votre salaire de base (disons 16 \$ l'heure) pour les 40 premières heures. Pour les trois heures supplémentaires, vous gagnez 24 \$ l'heure.

Les règles relatives aux heures supplémentaires hebdomadaires s'appliquent même si vous travaillez moins de huit heures par jour.

### Les heures supplémentaires sont-elles obligatoires?

Votre employeur a le droit de vous demander de faire des heures supplémentaires, à condition que vous soyez correctement rémunéré pour ces heures et que votre santé et votre sécurité ne soient pas compromises. Si vous estimez que l'on vous demande de faire trop d'heures supplémentaires, parlez-en à votre employeur. Vous pouvez également demander de l'aide à la Direction des normes d'emploi.

### Un supplément de rémunération m'est-il versé pour mes heures supplémentaires?

Les travailleurs rémunérés reçoivent un tarif fixe. Si ce taux est calculé sur une semaine de travail de 40 heures et que vous travaillez davantage, vous avez droit d'être rémunéré pour vos heures supplémentaires.

Les employeurs ne sont pas tenus de rémunérer les **gestionnaires** pour leurs heures supplémentaires ni les jours fériés (au sens attribué au terme *manager* (gestionnaire) dans la *Loi* – se reporter à la définition pour déterminer si vous êtes un véritable gestionnaire). Bien que les gestionnaires n'aient pas droit à la rémunération des heures supplémentaires, ils ont quand même le droit d'être rémunérés pour toutes les heures travaillées. Donc, s'ils travaillent plus d'heures que prévu, ils doivent quand même être rémunérés pour ces heures supplémentaires.

### Accumulation des heures dans votre banque de temps

Votre employeur peut créer — si vous en faites la demande par écrit — une **banque de temps** pour vos heures supplémentaires gagnées. Mais votre employeur ne peut pas vous y obliger, tout comme il n'est pas obligé d'en créer une. Votre employeur peut rejeter votre demande de création de la banque de temps et décider de vous les payer de la manière habituelle.

**Suggestion :** Vous pouvez obtenir des renseignements sur les raisons motivant l'établissement d'une banque de temps sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.

#### Fonctionnement de la banque de temps

Avec une banque de temps, vous pouvez accumuler vos heures supplémentaires gagnées et « retirer » cet argent lorsque vous en aurez éventuellement besoin. Vous pouvez également utiliser vos salaires en réserve pour prendre des congés rémunérés.

#### Ententes d'étalement

Pour accorder une certaine flexibilité en milieu de travail, la loi autorise l'employeur à conclure une **entente d'étalement**. Les ententes d'étalement doivent être constatées par écrit. Aux termes de ce type d'entente, les heures de travail d'un travailleur peuvent être étalées sur une période d'une à quatre semaines. Au cours de cette période, le travailleur pourrait être appelé à travailler plus de 40 heures par semaine ou plus de 8 heures par jour sans rémunération des heures supplémentaires à taux majoré. Mais le nombre total d'heures prévues ne peut pas dépasser 40 heures par semaine en moyenne.

Le mot clé, ici, est « moyenne ». Prenons un exemple simple, si, en temps normal, vous travaillez en moyenne 40 heures par semaine, votre employeur pourrait, aux termes d'une entente d'étalement sur une période d'une semaine, exiger que vous travailliez 10 heures par jour pendant les quatre journées de travail les plus achalandées. Dans ce cas, la « moyenne » de votre semaine normale de cinq jours de 40 heures de travail est établie sur quatre jours de 10 heures chacun. Aucune heure supplémentaire n'est rémunérée au taux majoré pour les journées de 10 heures.

**Suggestion :** Vous pouvez obtenir des renseignements sur les ententes d'étalement, y compris les exigences relatives à la validité d'une entente, sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.

#### Prestations de maladie

La loi n'oblige pas votre employeur à vous payer si vous êtes malade et ne pouvez pas travailler. Mais de nombreux employeurs versent tout de même des indemnités de maladie. Il se peut que votre employeur exige un certificat du médecin attestant votre inaptitude au travail. Votre employeur ne peut pas vous congédier pour cause de maladie, mais si vous êtes malade trop souvent pour faire le travail pour lequel vous avez été engagé, il pourrait vous remercier pour vos services.

Vous pourriez avoir droit à des prestations d'assurance-emploi si vous êtes inapte au travail pendant une période prolongée pour cause de maladie ou de blessure. Pour en apprendre davantage, vous pouvez consulter le site Web du gouvernement fédéral à l'adresse canada.ca/ae.

#### Congés

Si vous occupez votre poste pendant une année consécutive, vous avez droit à au moins deux semaines de vacances par année. Si vous occupez votre poste pendant cinq années consécutives, vous avez droit à au moins trois semaines de vacances par année.

Votre employeur est obligé de vous autoriser à prendre vos vacances par période d'une ou plusieurs semaines, sauf si vous avez accepté par écrit de les prendre en plus petites périodes. Votre employeur a le droit de fixer votre période de vacances, en fonction de ses besoins d'entreprise. La plupart des employeurs s'efforcent de prévoir les vacances à un moment qui convient également au travailleur.

Votre employeur doit veiller à ce que vous preniez vos vacances dans les 12 mois suivant leur acquisition. Les employeurs s'attendent à ce que les demandes de congés soient faites à l'avance.

### Quelle est l'indemnité de vacances qui m'est versée chaque année?

La plupart des travailleurs en britanno-colombiens ont droit à une **indemnité de vacances**. Il s'agit d'un pourcentage supplémentaire du salaire d'un travailleur, afin de lui assurer une rémunération pendant ses vacances. Une fois qu'un travailleur a travaillé cinq jours civils, l'employeur doit lui verser une indemnité de vacances d'au moins 4 % de son salaire brut. Après cinq années consécutives de travail, un travailleur a droit à une indemnité de vacances d'au moins 6 % de son salaire brut.

Il est possible de convenir par écrit avec votre employeur de recevoir une partie de votre indemnité de vacances à chaque chèque de paye. Vous pouvez également lui faire la demande écrite de vous accorder vos vacances annuelles avant d'y avoir droit. Ce faisant, vous réduisez le nombre de jours de vacances que vous recevez lorsque vous y avez droit.

# Mon employeur peut-il me donner moins de congés ou me verser une indemnité de vacances moindre si j'ai pris un congé de maladie?

Votre employeur ne peut pas réduire vos vacances ni votre indemnité de vacances simplement parce que vous avez reçu une indemnité de maladie au cours de l'année. Il ne peut pas non plus déduire de l'argent ou du temps parce que vous avez reçu une prime ou que vous avez obtenu des vacances plus longues que le minimum requis par la *Loi*.

#### Jours fériés



« À l'Action de grâce, mon employeur m'a donné un jour de congé non rémunéré. On m'a dit que seuls les employés à plein

temps avaient droit aux jours fériés rémunérés – j'occupais un poste à temps partiel. J'ai ensuite découvert que les travailleurs à temps partiel qui travaillent au moins 15 jours dans le mois précédant le jour férié ont droit à un jour férié rémunéré. J'en ai parlé à mon employeur et il a accepté de me rémunérer pour ce jour férié. »

— Omar, Vancouver

On entend par **jour férié** un jour où la plupart des travailleurs reçoivent un congé payé. Un travailleur doit être à l'emploi pendant au moins 30 jours civils pour avoir droit à un jour férié payé. Si un travailleur a été employé pendant moins de 30 jours civils et qu'il travaille durant un jour férié, il est rémunéré de la même manière que tout autre jour ouvrable.

La *Loi* accorde 10 jours fériés, qui ont lieu à peu près au même moment chaque année.

Il s'agit des jours suivants :

- jour de l'An;
- jour de la Famille;
- Vendredi Saint;
- fête de la Reine;
- · fête du Canada;
- British Columbia Day;
- fête du Travail;
- Action de grâce;
- · jour du Souvenir;
- jour de Noël.

Ne sont pas des jours fériés le dimanche de Pâques, le lundi de Pâques et le lendemain de Noël.

#### Calcul de la rémunération des jours fériés?

Un travailleur admissible en congé lors d'un jour férié a droit à la moyenne de son salaire quotidien. Si le jour férié tombe lors un jour de congé normal, le travailleur a tout de même droit d'être rémunéré ce jour-là.

La **moyenne du salaire quotidien** se calcule en divisant le montant total du salaire gagné au cours des 30 jours précédant le jour férié par le nombre de jours travaillés. Le montant total du salaire comprend les salaires, les commissions, l'indemnité de jour férié et l'indemnité de vacances. La rémunération des heures supplémentaires étant exclue de ce montant.

Par exemple, disons que vous avez gagné 2 000 \$ au cours des 30 jours précédant la fête du Canada et que vous avez travaillé 20 jours au cours de cette période. La moyenne de votre salaire quotidien est de 100 \$ (soit 2 000 \$ divisés par 20 jours).

**Suggestion :** Vous pouvez obtenir des renseignements sur la rémunération des jours fériés et sur les travailleurs admissibles sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.

#### Congés non payés

Votre employeur ne peut pas vous congédier pour avoir pris un **congé non payé** qui est visé par la *Loi*. Au retour d'un congé non payé, vous devez occuper le même poste que vous occupiez avant votre congé, ou un poste avec des fonctions et un salaire similaires.

Vous avez droit à toutes les augmentations salariales et à tous les avantages sociaux que vous auriez reçus si vous n'aviez pas pris de congé. Si vous bénéficiez d'un régime d'assurance médicale ou dentaire au travail, votre employeur doit faire en sorte que vos régimes soient maintenus. La *Loi* vise les types de congés mentionnés ci-dessous.

#### Congé de maternité

Une femme enceinte a droit à 17 semaines consécutives de **congé de maternité** non rémunéré. Vous pouvez commencer votre congé de maternité jusqu'à 13 semaines avant la date prévue de votre accouchement. Après les 17 semaines, il est possible de prolonger votre congé de six semaines supplémentaires pour des raisons liées à la grossesse.

En tant que mère biologique, vous avez également le droit de prendre un congé parental qui est indiqué ci-dessous. Vous devez cependant le prendre immédiatement après la fin de votre congé de maternité, à moins que vous n'en conveniez autrement avec votre employeur.

En cas de grossesse interrompue, vous pouvez demander un congé et votre employeur est tenu de vous accorder un congé non payé d'une durée maximale de six semaines. Il est possible que vous ayez à remettre à votre employeur un certificat de médecin attestant l'interruption de votre grossesse.

#### Congé parental

En tant que travailleur, vous avez droit à un congé non rémunéré à la naissance ou à l'adoption de votre enfant. Ce congé s'appelle un **congé parental**.

Les parents peuvent prendre leur congé ensemble, le partager ou le prendre à des moments différents. Si la mère biologique a pris un congé de maternité, elle a droit à un congé parental supplémentaire d'au plus 61 semaines consécutives. Si elle n'a pas pris de congé de maternité, elle peut prendre 62 semaines consécutives de congé parental. Les parents qui n'ont pas pris de congé de maternité ont droit à 62 semaines consécutives de congé parental.

Les parents adoptifs ont droit à 62 semaines consécutives de congé parental commençant dans les 78 semaines suivant le placement de l'enfant chez les parents.

### Rémunération durant le congé parental et le congé de maternité

Votre employeur n'est pas tenu de vous verser votre salaire de base pendant que votre congé de maternité ou votre congé parental.

Si votre employeur vous paie vos soins médicaux ou dentaires, il doit continuer à vous les payer pendant votre congé. S'il en a payé une partie et que vous avez payé le reste, vous devez lui remettre vos paiements ou des chèques postdatés pour couvrir votre part des soins.

Comme vos années de service ne sont pas interrompues durant votre congé de maternité ou votre congé parental, vous avez tout de même droit à vos vacances — vous acquérez vos vacances comme si vous étiez au travail. Mais il se peut que vous ne receviez que peu ou pas d'indemnités de vacances, car celles-ci sont calculées en fonction d'un pourcentage de votre salaire brut versé par votre employeur.

Durant votre congé de maternité ou votre congé parental, il est possible que vous ayez droit à des prestations d'assurance-emploi, vérifiez-le sur le site Web du gouvernement fédéral à l'adresse suivante canada.ca/ae.

### Préavis de congé de maternité ou de congé parental

Vous devez informer votre employeur par écrit au moins **quatre semaines** avant de prendre votre congé de maternité ou votre congé parental. Une mère qui prévoit prendre son congé de maternité et son congé parental doit donner des préavis séparés pour chaque congé, mais elle peut les donner en même temps.

#### Congé pour obligations familiales

Vous avez droit de prendre un **congé non payé** d'au plus **cinq jours** par an pour vous acquitter de vos responsabilités envers votre famille immédiate. Votre congé doit être lié aux soins, à la santé ou à l'éducation d'un membre de votre famille immédiate.

#### Congé de décès

Vous avez droit de prendre un **congé non payé** d'au plus **trois jours** en cas de décès d'un membre de votre famille immédiate.

#### Congé de compassion

Vous avez droit de prendre un **congé non payé** d'au plus **27 semaines** pour prendre soin d'un membre de votre famille qui risque de mourir dans les 26 semaines selon l'avis de son médecin.

#### Fonction de juré

Si vous êtes sommé de vous présenter au tribunal pour exercer des fonctions de juré, votre employeur est tenu de vous accorder un **congé non payé** pour la période durant laquelle vous avez exercé ses fonctions.

#### Sécurité au travail

Les droits des travailleurs à des conditions de travail sécuritaires et à la protection contre la discrimination émanent d'autres lois que la *Loi*.

Les employeurs ont le devoir de s'assurer que vos conditions de travail sont sécuritaires. Ils sont tenus de respecter les normes de sécurité établies par la Workers' Compensation Act. Votre employeur est tenu de vous informer de tout risque pouvant être lié à l'exécution de votre travail. Si votre travail comporte des risques pour vous-même ou pour d'autres personnes, votre employeur doit s'assurer que vous ayez reçu une formation adéquate et que vous disposez de toute l'information nécessaire pour que le risque soit faible.

Votre employeur doit veiller à ce que vous portiez votre équipement de sécurité sur le lieu de travail, tout comme il doit veiller à ce que vous ne fassiez pas d'heures supplémentaires au point de mettre votre santé ou votre sécurité en danger.

#### Conditions de travail dangereuses

Cernez les conditions dangereuses et signalezles immédiatement à votre superviseur ou à votre employeur. Contacter WorkSafeBC pour connaître les mesures que votre employeur est tenu de prendre pour veiller à votre sécurité. WorkSafeBC peut également vous indiquer comment déposer une plainte. Visiter leur site Web à l'adresse suivante worksafebc.com [en anglais seulement].



### Droits de la personne en milieu de travail

Il existe des lois britanno-colombiennes qui protègent les travailleurs contre les violations des droits de la personne en milieu de travail. Il se pourrait que votre employeur soit tenu d'apporter des modifications aux conditions dans lesquelles vous travaillez pour être conforme à ces lois.

#### Discrimination



« J'occupais le même poste depuis trois ans, et j'étais prêt à prendre plus de responsabilités. J'ai alors indiqué à mon patron que je

souhaitais avoir une promotion. Il m'a dit que m'accorder davantage de responsabilités serait « trop difficile pour une femme ». Il m'a blessé, et j'ai entamé la rédaction d'une plainte de discrimination en matière de droits de la personne. »

- Jasmine, Richmond

Il est interdit aux employeurs de faire de la **discrimination** envers des travailleurs dans le cadre du processus d'embauche ou en milieu de travail. Un employeur ne peut pas refuser de vous accorder un emploi ou une promotion, ni vous congédier ou vous forcer à travailler sur le fondement de conditions différentes de celles d'un autre travailleur effectuant le même travail.

Un employeur ne peut pas faire de la **discrimination** envers quiconque sur les fondements suivants :

- la race, la couleur, l'ascendance, l'origine ethnique;
- l'âge;
- le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre;
- le statut matrimonial ou familial;
- les convictions politiques ou la religion;
- une incapacité physique ou mentale;
- une condamnation pour un crime non lié à l'emploi.

**Suggestion**: Vous pouvez obtenir des renseignements sur les différents types de discrimination en milieu de travail sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.

#### **Mesures d'adaptation**

Les exigences et les règles de votre lieu de travail peuvent vous poser plus de problèmes qu'aux autres travailleurs en raison de votre situation particulière. Si vous souffrez d'insomnie, par exemple, vous pouvez avoir des difficultés à vous rendre au travail à l'heure.

Si un « motif de discrimination prohibé » est soulevé (se reporter à la liste des motifs de discrimination dans la section précédente), l'employeur est obligé de prendre des mesures d'adaptation. Cette « **obligation d'adaptation** » vise à garantir l'égalité de traitement de tous les travailleurs.

La portée de l'obligation d'adaptation de votre employeur comporte des limites. Elle s'arrête là où l'adaptation impose une « contrainte excessive » à l'employeur. Il peut arriver qu'une « solution parfaite » ne soit pas possible, parce qu'elle coûterait trop cher ou qu'elle nuirait aux autres travailleurs.

**Suggestion**: Vous pouvez obtenir des renseignements sur les obligations d'adaptation de votre employeur sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.



#### Quitter son emploi ou le perdre

En tant que travailleur, la loi vous confère certains droits si vous quittez votre emploi ou que vous êtes congédié.

#### Si je quitte mon emploi

La loi ne vous oblige pas d'aviser votre employeur si vous quittez votre emploi. Mais c'est généralement une bonne idée de l'aviser de votre intention de quitter votre emploi pour qu'il puisse trouver un autre travailleur pour vous remplacer. L'usage veut qu'un travailleur donne un préavis de deux semaines.

Il est sage de donner un préavis suffisant à votre employeur si vous voulez continuer à avoir une bonne relation avec lui. Cela pourrait vous aider à trouver un nouvel emploi, car vous pourriez avoir besoin qu'il fournisse des

renseignements sur votre travail à vos futurs employeurs. Dans le jargon, on appelle ça avoir des « références ».

Que vous donniez un préavis ou non, votre employeur dispose de six jours à compter de votre départ pour vous verser la totalité de votre rémunération.

#### À la recherche d'un autre emploi

Il n'est pas interdit de chercher un autre emploi avant de démissionner. Si vous ne souhaitez pas que votre employeur actuel soit contacté, indiquer sur votre curriculum vitae que vous posez votre candidature « à titre confidentiel ». Vous pourrez alors tout de même indiquer votre emploi actuel dans votre parcours d'emploi.

Avant de prendre une décision définitive, un employeur peut demander des renseignements sur votre travail actuel. Vous pouvez donner le nom d'un collègue de travail si vous ne voulez pas que votre superviseur ou votre employeur le sache.

### Si vous faites l'objet d'un licenciement

Un employeur peut vous licencier s'il n'y a pas de travail pour vous ou s'il n'a pas suffisamment d'argent pour vous payer. Les employeurs ne sont pas obligés d'aviser les travailleurs licenciés. Le licenciement est différent du congédiement. Un **licenciement** est temporaire. L'employeur n'est pas tenu de vous verser une indemnité, mais il doit vous rappeler au travail une fois la situation rétablie.

La loi autorise les licenciements temporaires si l'une des conditions suivantes s'applique :

- vous avez un contrat de travail écrit qui autorise le licenciement;
- vous travaillez dans un secteur où les licenciements sont monnaie courante (par exemple, l'industrie forestière);
- vous consentez au licenciement.

Votre employeur doit prouver qu'il avait le droit de vous licencier pour l'une de ces raisons.

En dehors des circonstances susmentionnées, si votre employeur vous met à pied temporairement, vous avez les mêmes droits qu'une personne qui est congédiée « sans motif valable » (se reporter aux explications ci-dessous). Cela signifie que votre employeur doit vous donner un préavis ou une indemnité de cessation d'emploi.

**Suggestion**: Vous pouvez obtenir des explications sur les cas de cessation d'emploi qui sont considérés comme un licenciement sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.

### Si vous faites l'objet d'un congédiement

En règle générale, votre employeur peut vous congédier quand il le souhaite, à condition de vous en aviser ou de vous indemniser. Il y a toutefois quelques exceptions, notamment si vous avez commis une faute grave.

#### Congédiement pour un « motif valable »



« Lorsque je travaillais au service du marketing d'une entreprise de restauration rapide, j'ai parfois dû jouer le rôle de mascotte. Un jour,

j'étais déguisé en poulet et je distribuais des croquettes de poulet au coin d'une rue. Une voiture a roulé à toute vitesse en vrombissant le moteur dans une flaque d'eau en bordure du trottoir et m'a trempé. J'ai perdu mon sang-froid et j'ai jeté mon sceau de poulet sur la voiture. La voiture a fait une embardée et a failli heurter un piéton. Ce n'était pas la première fois que je perdais mon sang-froid au travail. Le chauffeur m'a dénoncé à mon supérieur et j'ai été congédié. »

— Jaime, Maple Ridge

Votre employeur a le droit de vous congédier si vous commettez une faute grave. C'est ce qu'on appelle un congédiement pour un « **motif**  valable ». Si vous êtes congédié pour un motif valable, votre employeur n'est pas tenu de vous donner un préavis ni de vous verser une indemnité de cessation d'emploi.

Un « motif valable » est un comportement qui mine gravement la confiance, au point que l'employeur ne saurait être tenu de vous accorder une autre chance.

Votre employeur pourrait avoir un motif valable de vous congédier si :

- vous êtes malhonnête à propos d'une chose importante;
- · vous volez votre employeur;
- vous enfreignez de manière répétée une politique ou une règle claire en milieu de travail.

Il incombe à votre employeur de prouver qu'il vous a congédié pour un motif valable. Dans tous les cas, sauf ceux les plus graves d'inconduite, vous avez le droit de recevoir des avertissements et d'avoir la possibilité de vous améliorer avant d'être congédié pour motif valable.

Si vous êtes congédié pour un motif valable, votre employeur doit vous dire quel est le motif.

#### Congédiement « sans motif valable »

Votre employeur n'a pas besoin de motif pour vous congédier. Mais si vous n'avez commis aucune faute et que votre employeur vous renvoie — ce que l'on appelle un congédiement « sans motif valable » — vous avez certains droits que vous n'avez pas si vous êtes congédié pour un motif valable.

Dans ce cas, votre employeur doit vous donner un « **préavis de cessation d'emploi** ». Il peut procéder de deux façons :

- Votre employeur peut vous aviser s'il prévoit vous renvoyer. Le « délai de préavis » est fonction de nombreux facteurs, notamment votre ancienneté.
- Votre employeur peut aussi tout simplement vous renvoyer sur-le-champ,

mais il doit alors vous verser la somme que vous auriez gagnée à l'intérieur du délai de préavis, somme qu'on appelle « indemnité de cessation d'emploi ».

### Indemnité de départ et délai de préavis

La *Loi* impose à votre employeur de vous donner un préavis minimal (ou une indemnité minimale), selon votre ancienneté. Ce n'est qu'une exigence minimale, le préavis doit être « raisonnable ». Votre contrat d'emploi déterminera si vous avez droit au montant minimal ou à un montant plus élevé.

Voici le délai de préavis minimal (ou l'indemnité de cessation d'emploi) :

- Si vous avez travaillé moins de trois mois consécutifs, votre employeur n'est pas tenu de vous donner un préavis ni une indemnité de cessation d'emploi.
- Si vous avez travaillé pendant au moins trois mois consécutifs, vous avez droit à au moins une semaine de préavis (ou d'indemnité de cessation d'emploi).
- Si vous avez travaillé pendant au moins 12 mois consécutifs, vous avez droit à au moins deux semaines de préavis ou d'indemnité de cessation d'emploi.
- Si vous avez travaillé pendant au moins trois années consécutives, vous avez droit à au moins trois semaines de préavis ou d'indemnité de cessation d'emploi.
- Au-delà de trois ans, la règle est la suivante : trois semaines de préavis ou d'indemnité de cessation d'emploi plus une semaine pour chaque année complète de service supplémentaire. Le seuil maximal du délai de préavis minimal est de huit semaines.

Ce sont des exigences minimales. Selon la règle du « **préavis raisonnable** », vous pouvez avoir droit à plus. Le caractère raisonnable est fonction de plusieurs facteurs, dont le type d'emploi et l'ancienneté.

**Suggestion**: Vous pouvez obtenir des explications plus précises sur la règle du « préavis raisonnable » sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.

Votre employeur n'est pas tenu de vous verser une indemnité s'il vous donne un préavis écrit de cessation d'emploi. Le préavis doit être égal, en semaines, au nombre de semaines de salaire auxquelles vous êtes admissible. Par exemple, si vous avez travaillé pour votre employeur pendant plus d'un an, votre employeur doit vous donner un préavis écrit d'au moins deux semaines avant votre cessation d'emploi. Autrement, il doit vous verser au moins deux semaines de salaire. Votre employeur peut également combiner le préavis et l'indemnité.

Dès la réception de votre préavis, votre employeur n'est pas autorisé à apporter des modifications à votre salaire ou à toute autre condition d'emploi, sauf si vous y consentez.

Si vous pensez que vous n'avez pas reçu un préavis approprié, vous pouvez contacter la Direction des normes d'emploi pour obtenir des conseils.

#### Congédiement abusif

Si vous pensez que votre employeur n'avait pas de motif valable de vous congédier, vous pouvez formuler une plainte pour « congédiement abusif ». Certains travailleurs congédiés intentent des actions pour congédiement abusif. Cette procédure diffère du dépôt d'une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi par application de la loi. Si vous envisagez d'entreprendre une action en justice pour congédiement abusif, il est préférable de se faire conseiller par un avocat.

#### Vente d'entreprise

En règle générale, vous n'avez pas à vous inquiéter si votre employeur vend son entreprise. Le nouveau propriétaire ne peut pas se comporter comme si vous veniez de

commencer un nouvel emploi. Mais soyez prêt à faire face à certains changements.

Si le nouvel employeur vous renvoie sans préavis, il est tenu de vous indemniser en fonction de votre ancienneté auprès de l'ancien propriétaire. Si vous êtes congédié avant que l'entreprise ne soit vendue, l'employeur ayant procédé à votre congédiement doit vous donner un préavis ou vous verser une indemnité.

#### Indemnité de cessation d'emploi

Si vous faites l'objet d'un congédiement, votre employeur doit vous verser l'ensemble de votre rémunération gagnée dans les 48 heures. Si vous touchez un salaire et que vous démissionnez ou que vous êtes congédié au milieu d'une période de paye, votre employeur doit vous verser votre rémunération correspondant à la période pendant laquelle vous avez travaillé. Si vous touchez une commission, votre employeur doit vous payer dès que le paiement devient exigible aux termes de votre contrat.

### Modifications de votre poste (congédiement déguisé)



« Mon employeur m'a dit que j'étais transférée à la succursale de notre entreprise dans une localité qui se trouve à 400 km. Je ne suis

pas en mesure de faire le trajet. Mes enfants adorent leur école ici, et mon mari a un bon travail qu'il devrait quitter. J'ai formulé une plainte contre mon employeur, et j'ai obtenu une indemnisation comme si j'avais été congédié de mon travail. »

— Sharon, Coquitlam

La *Loi* autorise le congédiement indirectement. Si votre employeur apporte des modifications fondamentales à votre situation professionnelle et que vous ne les acceptez pas, vous pourriez avoir les mêmes droits que ceux qui sont conférés par la *Loi* à une personne congédiée, car, selon la *Loi*, votre cas

correspond à un congédiement ou à ce qu'on appelle un « **congédiement déguisé** ».

Il s'agit donc d'un congédiement déguisé, si :

- votre employeur apporte des modifications importantes à un aspect clé de votre emploi;
- vous n'aviez pas envisagé cette modification;
- vous n'y consentez pas ou ne les acceptez pas.

Si vous faites l'objet d'un congédiement déguisé, vous avez les mêmes droits qu'une personne qui a été congédiée sans motif, y compris le droit de recevoir un préavis ou une indemnité de cessation d'emploi de la part de votre employeur.

**Suggestion**: Vous pouvez consulter des exemples de cas où les modifications sont suffisamment importantes pour constituer un congédiement déguisé sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.

#### Relevé d'emploi

Dès la cessation de votre emploi, votre employeur dispose de cinq jours civils pour vous remettre un **relevé d'emploi (RE)**. Il s'agit d'un résumé de vos heures travaillées et des sommes que vous avez reçues. Vous avez besoin d'un RE pour obtenir des prestations d'assurance-emploi.

Votre employeur peut vous transmettre votre RE en format électronique ou papier. S'il vous le transmet par voie électronique, vous n'avez pas besoin d'un exemplaire papier; votre employeur le transmettra directement à Service Canada. S'il s'agit d'un RE transmis en format papier, demandez-en un exemplaire dès la cessation de votre emploi. Vous devriez faire votre demande d'assurance-emploi dès que possible après votre dernier jour de travail, même si vous n'avez pas encore reçu votre RE.

#### **Formulaire T4**

Vous avez besoin du formulaire T4 pour faire votre déclaration de revenus. Si vous ne l'avez pas reçu de votre employeur au plus tard le dernier jour de février suivant l'année civile à laquelle le formulaire T4 s'applique, veuillez contacter l'Agence du revenu du Canada pour obtenir de l'aide afin de l'obtenir.

#### En cas de problème au travail

En cas de problème au travail, vous pouvez le résoudre de différentes façons.

### Étape 1. Discuter de la situation avec votre employeur

Tentez de discuter de la situation avec votre employeur. Notez ce que votre employeur a fait qui vous déplaît — cela vous aidera à vous souvenir de tout ce que vous voulez dire. Réfléchissez aux mesures que vous voulez que votre employeur entreprenne à ce sujet.

Vous pourriez juger utile d'en parler à des amis, à des collègues ou à votre représentant syndical (si vous êtes syndiqué). Il se pourrait qu'ils puissent vous dire comment un problème similaire a été traité.

**Suggestion**: Il est recommandé de parler de vos problèmes liés au travail avec une personne en qui vous avez confiance, comme un membre de votre famille, un ami ou un collègue de travail. Vous pourriez avoir besoin de leur aide si vous décidez de formuler une plainte formelle auprès d'un organisme gouvernemental.

#### Étape 2. Écrire à votre employeur

Si votre discussion ne résout pas le problème, vous pouvez envoyer une lettre ou un courriel à votre responsable ou au service des ressources humaines de votre entreprise. Vous pouvez également utiliser la trousse **d'autoassistance** de la Direction des normes d'emploi. Si vous n'arrivez pas à résoudre un problème lié au travail avec votre employeur, vous pouvez formuler une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi. En règle générale, les travailleurs doivent essayer de résoudre le problème à l'aide de la trousse d'autoassistance de la Direction des normes d'emploi avant d'y déposer une plainte. La trousse comprend une lettre de la Direction des normes d'emploi que vous devez remettre à votre employeur. Vous trouverez la trousse d'autoassistance à l'adresse suivante : gov.bc.ca/employmentstandards [en anglais seulement].

**Suggestion**: Il est recommandé de recueillir tout ce qui a trait à votre plainte – comme la date et l'heure de l'incident, toutes les conversations que vous avez eues à ce sujet depuis lors et tous les courriels ou toutes les lettres se rapportant à votre problème.

# Étape 3. Déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi

Si vous ne parvenez pas à résoudre le problème à l'aide de la trousse d'autoassistance de la Direction des normes d'emploi, vous pouvez **déposer une plainte** auprès de la Direction des normes d'emploi. Vous disposez de six mois pour le faire à compter de la survenance du problème ou de la cessation de votre emploi.

Vous pouvez déposer votre plainte en utilisant un formulaire en ligne, en envoyant un formulaire de plainte par la poste ou en vous présentant en personne au bureau de la Direction des normes d'emploi. Pour obtenir plus de détails, vous pouvez consulter le site Web gov.bc.ca/employmentstandards [en anglais seulement] ou appeler la Direction des normes d'emploi au 1-800-663-3316.

**Suggestion**: Vous pouvez obtenir des explications plus précises sur la procédure pour formuler une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.

### Autres arrangements de travail

#### Travail « au noir »

Si votre employeur ne vous demande pas votre numéro d'assurance sociale, c'est parce que vous travaillez illégalement. Vous et votre employeur enfreignez les lois en matière d'emploi et d'impôt sur le revenu. C'est ce que l'on appelle communément le travail « **au noir** ».

Parmi les inconvénients du travail au noir, on compte l'inadmissibilité aux prestations d'assurance-emploi et la probabilité de ne pas être couvert par la *Workers' Compensation Act*. Si vous avez un accident sur votre lieu de travail, vous n'aurez peut-être aucun recours juridique, quand bien même que vous travailleriez dans des conditions dangereuses.

Si vous craignez que votre employeur ne tienne pas de dossiers exacts, recueillez des preuves d'emploi, y compris votre propre registre quotidien d'heures travaillées. Votre registre quotidien devrait indiquer les heures de début et de fin de vos quarts de travail, ainsi que vos pauses. Si vous décidez de soumettre une réclamation auprès de la Direction des normes d'emploi, des collègues ou des clients de l'entreprise peuvent être une source de renseignements, ou agir comme témoin, pour confirmer que vous y avez travaillé.

#### **Entrepreneurs indépendants**



« Lors de mon embauche, mon employeur m'a demandé de signer une entente disant que j'étais un entrepreneur indépendant. Je ne

m'en suis pas rendu compte à l'époque, mais ils ont fait cela pour éviter de me payer des heures supplémentaires. Il s'est avéré que je n'étais pas un entrepreneur indépendant, malgré ce que disait notre entente. J'ai pu faire valoir mes droits en tant que salarié. »

— Lucca, Vancouver

Si vous êtes un **entrepreneur indépendan**t, vous concluez vos propres ententes ou contrats avec vos clients. Ces accords visent normalement un projet spécifique ou une période déterminée. En règle générale, les entrepreneurs indépendants ne sont pas visés par la *Loi*.

Plusieurs facteurs sont pris en compte pour déterminer si une personne est un salarié ou un entrepreneur indépendant au sens de la *Loi*. Par exemple, le travailleur exerce-t-il un grand contrôle sur le travail qu'il fait? Possèdet-il ses propres outils? Engage-t-il ses propres collaborateurs? Si vous répondez « oui » à ces questions, le travailleur est plutôt un entrepreneur indépendant qu'un salarié.

**Suggestion:** Vous pouvez obtenir plus de renseignements sur la façon de déterminer si vous êtes un salarié ou un entrepreneur indépendant sur le site Web de People's Law School, à l'adresse www.peopleslawschool.ca.

#### Travail non rémunéré

Les travailleurs non rémunérés comprennent les bénévoles des organisations sans but lucratif et les élèves du secondaire en stage dans un milieu de travail. Ces types de travailleurs non rémunérés ne sont généralement pas visés par la *Loi*.

Les organisations sans but lucratif qui ont des bénévoles élaborent généralement leurs propres politiques qui limitent les tâches des bénévoles à celles qui ne sont pas des tâches d'employés. Si vous faites du bénévolat pour une organisation sans but lucratif ou pour votre école, renseignez-vous sur vos droits et vos responsabilités légales et demandez-leur également leur type de couverture d'assurance et si celle-ci vous couvre en tant que bénévole.

#### Se renseigner

Il est judicieux de se renseigner le plus possible sur vos droits et vos responsabilités en tant que travailleur. Voici quelques mesures simples que vous pouvez prendre pour vous renseigner sur vos droits et vous aider à les protéger.

#### À l'embauche

- Demandez une description de poste. Une fois à l'emploi, vous pourriez vous apercevoir que vous effectuez des tâches qui n'y sont pas mentionnées. Notez-les. À l'évaluation de votre rendement, vous pourriez peutêtre demander si ces tâches peuvent être ajoutées à votre description de poste. De cette façon, votre travail et vos compétences seront officiellement reconnus.
- Trouvez votre responsable. Demandez un organigramme montrant les responsabilités et les pouvoirs des travailleurs.
- Renseignez-vous sur les politiques et les procédures relatives aux heures de travail, aux pauses, à la sécurité, aux avantages sociaux, à l'évaluation et à la discipline, et demandez s'il existe un manuel des politiques.

#### En cours d'emploi

 Si l'on vous demande d'effectuer une tâche qui n'est pas prévue dans votre description de poste, assurez-vous que votre responsable l'a approuvée.

- Consultez les procédures et directives de sécurité. Posez des questions en cas de doute. Si un danger potentiel vous préoccupe, parlez-en à votre responsable ou à votre employeur.
- Les collègues de travail sont souvent une bonne source de renseignements pratiques sur le travail. Si vous participez à un programme de travail-étude ou un programme d'emploi, discutez-en à votre coordinateur et, si possible, demandez aux étudiants de l'année antérieure de vous parler de leur expérience



#### **Ressources utiles**

#### **BC Human Rights Clinic**

Clinique qui aide et représente les travailleurs de la province dans le traitement d'une plainte en matière de droits de la personne.

Sans frais: 1-855-685-6222 Courriel: infobchrc@clasbc.net

Site Web: bchrc.net

#### **BC Human Rights Tribunal**

Tribunal qui traite les plaintes en matière de droits de la personne formulées contre les employeurs de la province.

Sans frais: 1-888-440-8844

Courriel: bchumanrightstribunal@gov.bc.ca

Site Web: bchrt.bc.ca

### Direction des normes d'emploi (Employment Standards Branch)

Organisme gouvernemental qui veille à l'application provinciale de la *Loi*. La Direction des normes d'emploi traite les plaintes formulées contre les employeurs.

Sans frais: 1-800-663-3316

Site Web: gov.bc.ca/employmentstandards

#### **Service Canada**

L'organisme fédéral chargé d'administrer le programme d'assurance-emploi. Cet organisme peut vous aider si vous avez des questions ou des préoccupations à l'égard des prestations d'assurance-emploi.

Sans frais : 1-800-206-7218 Site Web : servicecanada.gc.ca

#### **WorkBC**

Organisation qui exploite dans l'ensemble de la province des centres de services d'emploi pour vous aider à trouver un emploi et à le conserver.

Sans frais: 1-877-952-6914 Site Web: workbc.ca

#### WorkSafeBC

Organisme gouvernemental qui traite les accidents et les maladies qui sont liés au travail.

Sans frais: 1-888-967-5377 Site Web: worksafebc.com

#### Glossaire

au noir: Emploi non déclaré au gouvernement.

**congédiement déguisé**: Changement fondamental apporté par l'employeur à la situation d'emploi d'un travailleur qui n'y a pas consenti ni accepté. Le congédiement déguisé est l'équivalent en droit au congédiement injustifié.

**convention collective**: Contrat de travail écrit visant un groupe de travailleurs qui sont représentés par un syndicat et régissant les conditions des travailleurs dans leur milieu de travail.

entente d'étalement : Entente entre un employeur et un travailleur portant sur l'étalement des heures de travail et des heures supplémentaires du travailleur sur une période d'une à quatre semaines. Un travailleur peut accepter de travailler jusqu'à 12 heures pour une journée, pour une moyenne de 40 heures par semaine, sans que les heures supplémentaires soient rémunérées.

**entrepreneur indépendant** : Personne exploitant sa propre entreprise. L'« entrepreneur indépendant » est autonome et ne dispose pas des mêmes droits qu'un employé.

#### numéro d'assurance sociale ou NAS:

Numéro à neuf chiffres qu'un travailleur a besoin pour travailler au Canada, pour pouvoir bénéficier des programmes gouvernementaux ou des prestations gouvernementales.

**salaire brut** : Salaire avant déduction des différentes retenues.

**salaire net** : Salaire après déduction des impôts et autres retenues.

**taux double**: Salaire auquel vient s'ajouter une augmentation de 100 % du taux horaire de base.

**taux et demi** : Salaire auquel vient s'ajouter une augmentation de 50 % du taux horaire de base.

**uniforme**: Vêtement qui arbore facilement le logo d'une entreprise ou les couleurs uniques de l'entreprise.

**variation**: Demande de variation ou de modification d'une ou des parties de la *Employment Standards Act* qui est formulée par l'employeur, avec l'accord du travailleur, à la Direction des normes d'emploi.



People's Law School, société à but non lucratif en Colombie-Britannique, offre gratuitement de la formation et des ressources sur des problèmes juridiques de la vie quotidienne.

People's Law School est grandement reconnaissante du soutien des organismes de financement suivants :









Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter notre site Web à l'adresse **www.peopleslawschool.ca** 

Comment évaluez-vous cette publication?						
Quelle publication avez-vous lue?						
	Pas du tout d'accord	En désaccord	Ni en accord ni en désaccord	En accord	Tout à fait d'accord	
Je suis plus éclairé sur la question juridique grâce aux renseignements fournis.	0	0	0	0	0	
Je suis persuadé que les renseignements fournis sont fiables.	0	0	0	0	0	
Je connais maintenant la prochaine étape à suivre grâce aux renseignements fournis.	0	0	0	0	0	
Je recommanderais cette publication à d'autres.	0	0	0	0	0	
Veuillez nous faire part de vos commentaires						

Vous avez également la possibilité de remplir notre formulaire de rétroaction en ligne, à l'adresse www.peopleslawschool.ca. Vos commentaires sont importants pour nous; nous sommes reconnaissants du temps que vous prendrez pour nous en faire part.

### Veuillez transmettre vos commentaires à l'adresse suivante :

People's Law School 900, rue Howe, bureau 150 Vancouver (Colombie-Britannique) V6Z 204

Télécopieur : 604-331-5401 info@peopleslawschool.ca

Il est également possible de nous faire part de vos commentaires sur les réseaux sociaux suivants :





People's Law School - BC