

Cinq façons de vous protéger en tant qu'employé

1) *Mettez tout sur papier*

La loi de la Colombie-Britannique n'exige généralement pas que vous ayez un contrat avec votre patron. Cependant, il serait bon que vous établissiez dans un contrat écrit les modalités de votre emploi avant de commencer à travailler. Lorsque vous signez un contrat de travail (employment contract), assurez-vous que vous acceptez tout ce qu'il contient. Conservez-en une copie pour vous-même au cas où vous rencontreriez un jour un litige avec votre employeur.

Si votre contrat est moins généreux que les minimaux établis par la loi sur les normes du travail (employment standards law), vous avez le droit de recevoir le minimum fixé par la loi, peu importe ce que votre contrat stipule. Par exemple, si votre contrat stipule que votre salaire sera de 5 \$ l'heure, vous avez toujours le droit de recevoir 8 \$ l'heure en vertu de la loi sur les normes du travail de la Colombie-Britannique.

2) *Vos droits et responsabilités en tant qu'employé*

Selon la loi de la Colombie-Britannique, vous avez des droits bien précis comme employé. Parmi ceux-ci figure le droit à une période de repas, au paiement des heures supplémentaires, à des jours fériés payés (paid statutory holidays) et à la protection contre des heures de travail excessives.

En tant qu'employé, vous avez également la responsabilité d'arriver à l'heure au travail et d'être en mesure d'exécuter vos tâches. Votre employeur peut vous licencier si vous êtes toujours en retard, faites du mauvais travail ou arrivez en état d'ébriété.

3) *Jour de paye*

En tant que travailleur en Colombie-Britannique, vous avez droit au salaire minimum (minimum wage). Le salaire minimum est établi à 8 \$ l'heure pour la plupart des employés, mais ce taux pourrait augmenter dans le futur. Vous avez également le droit d'être rémunéré pour les heures supplémentaires que vous faites.

La loi de la C.-B. exige que votre employeur vous paie au moins deux fois par mois. Celui-ci doit vous remettre une fiche de paye écrite (pay slip) qui indique votre nombre d'heures travaillées et les retenues que votre employeur prend sur votre salaire. En vertu de la loi, votre employeur doit retenir sur votre salaire tout ce qui a trait à l'impôt sur le revenu, à l'assurance-emploi et à la retraite.

Assurez-vous de conserver vos fiches de paye. Tenez également un dossier de vos heures de travail et d'autres détails concernant votre emploi. Ces données sont une preuve importante si vous arrivez à un désaccord avec votre employeur sur la rémunération que vous avez reçue et que vous souhaitez déposer une plainte formelle.

4) Jours fériés et vacances

Jours fériés

La loi prévoit neuf jours par année pendant lesquels les employés ont droit à un **congé payé** pour célébrer des occasions spéciales, à condition qu'ils aient travaillé à temps plein pendant 15 des 30 jours précédant le congé payé. Ces congés s'appellent jours fériés (statutory holidays). Pour obtenir la liste des jours fériés, visitez le site Web de la *Employment Standards Branch* (Direction des normes du travail) à l'adresse : www.labour.gov.bc.ca/esb/.

Si vous acceptez, votre employeur peut vous demander de travailler un jour férié, mais il doit vous offrir un autre jour de congé à la place. Si le jour férié tombe un jour de congé normal, votre employeur doit vous offrir un autre jour de congé payé. Par exemple, si votre jour de congé normal est le lundi et que le jour férié tombe un lundi, votre employeur doit vous offrir un autre jour de congé payé.

Si votre employeur insiste pour que vous travailliez un jour férié, vous avez le droit de recevoir une rémunération supplémentaire pour cette journée **en plus** de votre salaire habituel. La rémunération supplémentaire, appelée rémunération des jours fériés (Statutory Pay), est votre salaire normal majoré de moitié pour toutes les heures de travail jusqu'à 12 heures. Pour chaque heure de travail supplémentaire, votre employeur doit vous verser votre salaire normal majoré de 100 pour cent.

Paye de vacances

Après cinq jours de travail, tous les travailleurs en C.-B. ont droit à des vacances payées. Après un an de travail à plein temps à un même emploi, votre employeur doit vous payer deux semaines de vacances. Plus vous travaillez depuis longtemps à temps plein à un même emploi, plus longues sont les vacances que votre employeur doit vous payer, jusqu'à concurrence de trois semaines.

5) Quitter votre emploi

Absence temporaire

Selon la loi de la C.-B., vous pouvez vous absenter du travail pour cause de maladie ou de grossesse ou encore en raison d'urgences familiales comme une maladie grave ou le décès d'un membre de la famille. Votre employeur doit vous libérer de votre emploi, mais il n'est pas tenu de vous payer pendant la durée de votre absence du travail.

Départ définitif

Vous pouvez quitter votre emploi en tout temps sans donner de préavis à votre employeur, sauf si vous vous y êtes engagé dans votre contrat de travail. Toutefois, si vous avez entretenu une bonne relation avec votre employeur et que vous souhaitez qu'il vous donne des références plus tard, il serait bon que vous lui fournissiez un préavis suffisant de votre départ pour lui permettre de trouver un remplaçant.

Si vous quittez votre emploi, votre employeur doit vous remettre votre paye finale dans un délai de six jours.

Si votre employeur décide de vous licencier, il doit vous en informer par écrit à l'avance. Ce document s'appelle un avis de cessation d'emploi (Notice of Termination). Après un an de travail à plein temps au même emploi, votre employeur doit vous donner deux semaines de préavis. Plus vous travaillez depuis longtemps à temps plein à un même emploi, plus le préavis de votre employeur doit vous être remis hâtivement, jusqu'à concurrence de huit semaines.

Au lieu de vous donner un préavis, votre employeur peut mettre fin à votre emploi immédiatement, mais en général il doit vous verser un dédommagement financier pour le salaire que vous ne gagnerez pas. Ce dédommagement s'appelle indemnité de départ (severance pay). Comme le préavis, le montant de l'indemnité de départ que votre employeur doit vous verser dépend du temps depuis lequel vous travaillez pour lui.

Il y a une exception à la norme exigeant que votre employeur vous donne un préavis ou vous verse une indemnité. Cette exception s'applique lorsque votre employeur vous licencie pour « motif valable » (« just cause »). Il peut vous licencier en raison d'un comportement très grave au travail, comme le fait d'avoir volé, frappé un collègue ou votre patron, ou endommagé intentionnellement des biens de l'entreprise.

Votre employeur dispose de 48 heures à partir du moment où il vous licencie pour vous verser votre paye finale.

Dépôt d'une plainte contre votre employeur

Si vous ne parvenez pas à résoudre directement avec votre employeur un problème lié à votre emploi, vous pouvez déposer une plainte contre lui indiquant qu'il a enfreint les normes du travail de la Colombie-Britannique. Si la *Employment Standards Branch* (Employment Standards Branch) confirme que votre employeur a enfreint une des normes du travail, elle peut le condamner à une amende pouvant aller de 500 \$ jusqu'à 10 000 \$ par infraction. Son amende augmente à chaque récidive de sorte que votre employeur est motivé à respecter les normes du travail de la Colombie-Britannique conçues pour protéger les droits des employés.

Toutefois, il vous appartient de faire appel aux normes du travail. Renseignez-vous sur vos droits en matière d'emploi. Pour des informations plus détaillées, rendez-vous sur le site Web de la *Employment Standards Branch* à l'adresse : <http://www.labour.gov.bc.ca/esb/>.

Le site web de l'organisme vous fournit des renseignements détaillés sur les normes du travail de la Colombie-Britannique. Le site offre également des renseignements dans d'autres langues. Si vous ne pouvez pas comprendre l'une des langues disponibles, demandez à un ami ou à un travailleur en établissement de traduire les renseignements pour vous.



Ce projet est rendu possible grâce au financement du gouvernement du Canada et de la province de la Colombie-Britannique.