

Cinq façons de vous protéger en tant qu'employeur

1) *Mettez tout sur papier*

La loi de la Colombie-Britannique n'exige généralement pas que vous ayez un contrat avec vos employés, mais il serait bon que vous établissiez par écrit ce que vous attendez d'eux afin d'éviter tout problème ou malentendu futur. Un tel document écrit s'appelle un contrat de travail (employment contract).

Assurez-vous que votre contrat de travail satisfasse **au moins** aux règles minimales énoncées dans la loi sur les normes du travail (employment standards law) de la Colombie-Britannique. Si ce n'est pas le cas, vos employés auront le droit de recevoir le minimum fixé par la loi, peu importe ce que votre contrat stipule.

Par exemple, si votre contrat stipule que le salaire de votre employé sera 5 \$ l'heure et que les normes du travail de la Colombie-Britannique stipulent que l'employé a droit à 8 \$ l'heure, vous ne serez pas uniquement responsable de rembourser un supplément de 3 \$ l'heure sur toutes les heures de travail de votre employé, mais vous pourrez également être passible d'une amende pouvant aller de 500 \$ jusqu'à 10 000 \$ par infraction.

Votre amende augmente chaque fois qu'un de vos employés dépose une plainte contre vous, dont il a gain de cause, pour votre non-respect des normes du travail. Afin de vous protéger et de protéger votre entreprise contre des amendes de plus en plus lourdes, renseignez-vous sur vos obligations légales en tant qu'employeur.

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

Vos droits

Selon la loi de la Colombie-Britannique, vos employés ont certains droits. Parmi ceux-ci figure le droit de recevoir au moins le salaire minimum, le droit à une période de repas, au paiement des heures supplémentaires, à des jours fériés payés (paid statutory holidays) et à ne pas avoir à travailler des heures excessives.

En échange de ces droits, vous vous attendez à ce que vos employés arrivent à l'heure, fassent bien leur travail et soient en mesure d'exécuter les tâches que vous leur confiez.

Vos responsabilités

En vertu de la loi, vous êtes responsable de payer votre part d'impôt sur le revenu, d'assurance-emploi et de retraite **ainsi que d'envoyer** les montants d'impôt sur le revenu, d'assurance-emploi et de retraite retenus sur la paye de vos employés. Ici encore, vous êtes passible de graves amendes si vous n'assumez pas vos responsabilités à cet égard. Afin de vous protéger et de protéger votre entreprise, assurez-vous de bien vous renseigner et de prendre vos responsabilités en tant qu'employeur. **L'ignorance de la loi n'est pas une excuse. (Ignorance of the law is no excuse.)**

Selon la loi de la Colombie-Britannique, il vous incombe également en tant qu'employeur de verser à WorkSafe BC (WorkSafe BC) vos contributions d'assurance contre des blessures que vos employés pourraient subir au travail. Vous ne pouvez pas retenir ces frais sur le salaire de vos employés, car il appartient à vous seul en tant qu'employeur d'assurer cette protection.

3) Paiement du salaire

Salaires

En tant qu'employeur en Colombie-Britannique, vous devez payer le salaire minimum (minimum wage) à vos employés, qu'ils travaillent à l'heure, à forfait ou à commission.

Le salaire minimum est établi à 8 \$ l'heure pour la plupart des employés, mais ce taux pourrait augmenter dans le futur. Si vos employés travaillent plus que le nombre d'heures normales, vous devez payer leur salaire au taux que l'on appelle des heures supplémentaires (overtime wages). Il est de votre devoir comme employeur de contrôler les heures de travail de vos employés. Si vous ne souhaitez pas payer d'heures supplémentaires, assurez-vous que vos employés ne travaillent pas plus que le nombre d'heures normales.

La loi de la C.-B. exige que vous payiez vos employés au moins deux fois par mois. Vous devez payer tout le salaire qu'ils ont gagné, y compris les heures supplémentaires et les congés fériés payés, et ce, dans les huit jours après la fin de la période de paye.

Vous devez payer vos employés en dollars canadiens. Vous pouvez effectuer les versements par dépôt direct dans leur compte bancaire, à condition que vos employés vous en aient donné l'autorisation écrite. Si vous payez vos employés en argent comptant, assurez-vous que vos employés vous signent un reçu comme preuve qu'ils ont bien été payés.

Jour de paye

Chaque fois que vous payez vos employés, vous devez leur fournir une fiche de paye (pay slip). Il s'agit d'un document qui indique le montant que vous leur avez versé, le nombre d'heures travaillées quotidiennement, les retenues à la source, la période de vacances et d'autres détails.

Vous êtes tenu par les normes du travail de la Colombie-Britannique de conserver les renseignements de tous vos employés jusqu'à deux ans après leur départ. Vous êtes passible d'une amende pouvant aller de 500 \$ jusqu'à 10 000 \$ si vous ne conservez pas ces dossiers. De plus, ces documents sont très importants lorsqu'un employé demande une explication sur son salaire ou dépose une plainte formelle contre vous.

Retenues à la source

Vous êtes autorisé par la loi à retenir sur la paye de vos employés tout ce qui a trait à l'impôt sur le revenu, à l'assurance-emploi et à la retraite. Pour tout autre élément, que ce soit des avances de fonds ou un paiement excédentaire accidentel, vous devez d'abord obtenir l'autorisation **écrite** de vos employés.

4) Vacances

Vacances et paye de vacances

Après cinq jours de travail, tous les travailleurs en C.-B. ont droit à des vacances payées. Si un employé est à votre emploi depuis 12 mois, vous devez lui payer au moins deux semaines de vacances, et depuis cinq ans, trois semaines de vacances.

Toutes les payes de vacances doivent être calculées au taux de 4 % sur la totalité du salaire brut gagné par l'employé pendant ses cinq premières années d'emploi et au taux de 6 % par la suite.

Jour férié

La loi prévoit neuf jours par année pendant lesquels les employés ont droit à un **congé payé** pour célébrer des occasions spéciales. On appelle ces congés des 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/.

Vous devez payer les jours fériés à vos employés s'ils ont travaillé à temps plein pendant 15 des 30 jours précédant le jour férié. Si vous obtenez d'abord l'autorisation de votre employé, vous pouvez lui demander de travailler un jour férié, mais vous devez lui fournir un autre jour de congé à la place.

Si le jour férié tombe un jour de congé normal, vous devez lui 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, vous devez lui offrir un autre jour de congé payé en plus du lundi.

Si vous avez besoin que vos employés travaillent un jour férié et qu'ils acceptent, vous devez leur offrir pour cette journée une rémunération supplémentaire **en plus** de salaire normal. La rémunération supplémentaire, appelée rémunération des jours fériés (Statutory Pay), est le salaire normal de vos employés majoré de moitié pour toutes les heures de travail jusqu'à 12 heures. Cela signifie que si vous payez normalement un employé 64 \$ pour une journée de travail normal, vous aurez à lui payer au moins 160 \$ pour sa rémunération des jours fériés.

5) Mise à pied d'un employé

Absence temporaire

Selon la loi de la Colombie-Britannique, vous ne pouvez pas refuser à un employé une demande de congé pendant une période raisonnable pour cause de maladie ou de grossesse ou en raison d'urgences familiales comme une maladie grave ou le décès d'un membre de la famille. Vous devez conserver son poste s'il choisit de le reprendre.

Départ définitif

Vous avez le droit de licencier vos employés en tout temps. Cependant, vous devez leur donner un préavis écrit. Ce document s'appelle un avis de cessation d'emploi (Notice of Termination). Le délai du préavis dépend du temps depuis lequel votre employé travaille pour vous. Par exemple, si votre employé est à votre emploi depuis plus de 12 mois, vous devez lui donner deux semaines de préavis. S'il est à votre emploi depuis plus de cinq ans, vous devez lui donner cinq semaines de préavis.

Vous pouvez également licencier des employés sans préavis, mais vous devez alors leur verser un certain dédommagement financier pour le salaire qu'ils ne gagneront pas. Ce dédommagement s'appelle indemnité de départ (severance pay). Comme le préavis, le montant de l'indemnité de départ que vous devez payer dépend du temps depuis lequel vos employés sont à votre emploi.

Il existe une exception à l'avis de cessation d'emploi et à l'indemnité de départ lorsque vous licenciez un employé pour « motif valable » (« just cause »), en raison d'un comportement grave au travail, comme le fait d'avoir volé, frappé un collègue ou endommagé intentionnellement des biens de l'entreprise. Si vous choisissez cette option, vous devez verser à votre employé tous les salaires que vous lui devez dans un délai de 48 heures à partir du moment où il est mis à pied.

En vertu des normes du travail de la Colombie-Britannique, les travailleurs peuvent quitter leur emploi sans donner de préavis à l'employeur, à moins de s'y être engagés dans un contrat de travail. Si un employé quitte son emploi, vous avez six jours pour lui verser sa paye finale.

La loi sur les normes du travail de la Colombie-Britannique est trop complexe pour en fournir tous les détails dans ce document d'information. Il vous incombe en tant qu'employeur de vous assurer de respecter correctement toutes les lois.

Pour en savoir plus, visitez 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.