

Guide des normes d'emploi

Est-ce que je suis admissible au congé parental?

Combien puis-je recevoir en paie pour mes heures supplémentaires?

Est-ce que j'ai droit à des vacances payées?

Quand dois-je recevoir ma paye?



Le Employment Standards Code (code des normes d'emploi) de l'Alberta fixe les normes minimales s'appliquant aux employés et aux employeurs relevant de la compétence provinciale.

Ce guide fut préparé pour souligner les normes d'emploi les plus importants. Si vous avez des questions ou si vous désirez de plus amples renseignements, vous pouvez communiquer avec un bureau d'emploi (voir la liste à l'endos de ce dépliant).

Salaire minimum

- Le salaire minimum général est de 9,40 \$ l'heure.
- Le salaire minimum des serveurs de boissons alcoolisées est de 9,05 \$ par heure. (Serveurs de boissons alcooliques sont ceux employés au service de l'alcool comme une partie régulière de leur travail).
- Pour certains vendeurs, le salaire minimum est de 376,00 \$ par semaine.
- Les conducteurs d'autobus scolaires, les adolescents (de 12, 13 ou 14 ans) employés un jour où ils doivent aller à l'école, ainsi que les employés à temps partiel de certains programmes de loisirs ou de sports à but non lucratif ont droit à au moins 2 heures de paie au salaire minimum s'ils sont employés moins de 2 heures.

Tous les autres employés ont droit à au moins 3 heures au salaire minimum s'ils sont employés pour moins de 3 heures et disponibles pour travailler toute la durée des 3 heures

- Une retenue pour repas ou hébergement ne doit pas réduire le salaire minimum de plus que les sommes suivantes : 3,09 \$ par repas consommé et 4,08 \$ par jour d'hébergement.

Païement de la rémunération

Les employés doivent être payés au plus tard 10 jours après la fin de chaque période de paye.

Lorsque l'emploi se termine:

- Si l'employeur met fin à l'emploi de l'employé :
 - avec un préavis ou un salaire au titre de préavis, l'employé doit être payé au plus tard 3 jours après le dernier jour de travail;
 - aucun préavis n'est nécessaire : l'employé doit être payé au plus tard 10 jours après le dernier jour de travail.

- Si l'employé met fin lui-même à son emploi :

- en donnant un préavis, il doit être payé au plus tard 3 jours après le dernier jour de travail;
- aucun préavis n'est nécessaire : l'employé doit être payé au plus tard 10 jours après le dernier jour de travail;
- et n'a pas présenté le préavis requis : l'employé doit être payé au plus tard 10 jours après la date d'expiration du préavis s'il avait été donné.

Fiche de paye et retenues

Les employés doivent recevoir pour chaque période de paye une fiche écrite détaillée de la paye et des retenues pour leurs dossiers.

Un employeur peut déduire du salaire d'un employé les sommes permises aux termes d'une loi, d'un règlement, d'un jugement ou d'une ordonnance d'un tribunal ou encore les sommes autorisées par écrit personnellement par l'employé.

Aucune retenue ne peut être faite au salaire d'un employé pour (i) mauvaise qualité d'exécution ou (ii) déficit de caisse ou perte de biens si une autre personne que l'employé a accès à la caisse ou aux biens.

Heures de travail

Les heures de travail doivent être contenues dans une période de 12 heures consécutives d'une même journée. Il existe une exception à cette exigence pour les employés des industries de la prospection géophysique et de l'entretien des puits de pétrole.

Heures de repos

L'employeur doit fournir au moins une journée de repos par semaine. Les jours de repos peuvent être accumulés pour une période pouvant atteindre 4 semaines et accordés consécutivement au cours de cette période de 4 semaines.

Les employés doivent recevoir une période de repos de 30 minutes, rémunérée ou non rémunérée, durant chaque quart de plus de 5 heures.

Heures supplémentaires et paiement des heures supplémentaires

Chaque semaine, les heures de travail exécutées en dehors des 8 par jour doivent être additionnées et le nombre d'heures de travail en excédent de 44 doit être calculé. Le plus élevé des deux nombres est le nombre d'heures à payer au taux des heures supplémentaires.

Un employeur doit verser à un employé des heures supplémentaires à au moins 1,5 fois le taux salarial horaire habituel de l'employé.

Nota : certaines exceptions s'appliquent. Veuillez consulter le Employment Standards Code (code des normes d'emploi).

Entente sur les heures supplémentaires

Les employés et les employeurs peuvent conclure une entente écrite sur les heures supplémentaires. Dans le cadre d'une entente, au lieu d'être rémunérés pour les heures supplémentaires, les employés reçoivent un congé égal au nombre d'heures supplémentaires de travail, rémunéré au taux salarial de base.

Vacances et paye de vacances

Les employés ont droit à un minimum de 2 semaines de vacances payées après 1 an d'emploi auprès d'un employeur et à 3 semaines de vacances payées après 5 ans d'emploi. Les employés rémunérés au mois ont droit à des vacances payées basées sur leur salaire actuel. Les employés rémunérés autrement qu'au mois ont droit à 4 % de leur salaire de base comme paye de vacances. Ce pourcentage passe à 6 % après 5 ans.

Les employés ayant moins d'un an d'emploi reçoivent 4 % de leur salaire de base sous forme de paye de vacances à la fin de leur emploi. La paye de vacances peut être versée en tout temps, mais pas plus tard que le jour de paye officiel suivant le début des vacances de l'employé. Sur demande écrite d'un employé, l'employeur peut accorder à l'employé ses vacances annuelles par tranches qui ne sont pas inférieures à 1 jour. C'est l'employeur qui a le dernier mot quant à la période où les vacances annuelles se prennent. Les travailleurs de la construction et du débroussaillage sont sujets à de différents règlements. Contacter un bureau d'emploi pour de plus amples renseignements (voir la liste à l'endos de ce dépliant).

Jours fériés et paye des jours fériés

En Alberta les jours suivants sont fériés : Jour de l'An, jour de la Famille de l'Alberta, vendredi saint, fête de Victoria, fête du Canada, fête du Travail, jour de l'Action de grâces, jour du Souvenir, jour de Noël et toute autre journée désignée comme jour férié par l'employeur.

Les employés qui ont travaillé 30 jours pour un employeur durant la période de 12 mois précédant le congé ont droit aux jours fériés et à la paye des jours fériés.

Si un employé a un horaire de travail irrégulier et qu'il y a un doute à l'effet qu'un jour férié coïncide avec ce qui serait normalement une journée de travail, on doit prendre en compte les 9 semaines précédant la semaine de travail où se trouve le jour férié. Si l'employé a travaillé le même jour de la semaine que celui qui est férié au moins 5 des 9 semaines, il faut considérer que le jour férié aurait normalement été une journée de travail pour l'employé.

Quand un jour férié tombe un jour de travail ordinaire et que l'employé n'a pas à travailler, il doit être rémunéré au tarif d'une journée normale. Si les employés sont obligés de travailler un jour férié qui tombe un jour de travail normal, ils doivent recevoir 1,5 fois leur salaire de base pour chaque heure de travail, en plus de recevoir le salaire de base d'une journée. Ils peuvent être également rémunérés à leur tarif normal pour chaque heure de travail effectué le jour férié et recevoir une journée de congé payé un autre jour.

Un employé qui doit travailler un jour férié alors qu'il est en congé régulier doit recevoir 1,5 fois le tarif normal pour toutes les heures de travail.

Si un jour férié tombe durant les vacances annuelles d'un employé, l'employeur doit prolonger d'une journée payée les vacances de l'employé. L'employeur peut également, suite à une entente, fournir une autre journée de congé payé avant les vacances annuelles suivantes de l'employé.

Les travailleurs de la construction et du débroussaillage sont sujets à d'autres règlements. Contacter un bureau d'emploi pour de plus amples renseignements (liste à l'endos de ce dépliant).

Cessation d'emploi

Les employés désirant quitter leur emploi doivent en informer l'employeur à l'aide d'un préavis écrit d'au moins :

- 1 semaine, s'ils sont employés depuis plus de 3 mois mais moins de 2 ans
- 2 semaines, s'ils sont employés depuis 2 ans ou plus

Les employeurs désirant congédier un employé doivent lui signifier à l'aide d'un préavis écrit d'au moins :

- 1 semaine, s'il est employé depuis plus de 3 mois mais moins de 2 ans
- 2 semaines, s'il est employé depuis 2 ans mais moins de 4 ans
- 4 semaines, s'il est employé depuis 4 ans mais moins de 6 ans
- 5 semaines, s'il est employé depuis 6 ans mais moins de 8 ans
- 6 semaines, s'il est employé depuis 8 ans mais moins de 10 ans
- 8 semaines, s'il est employé depuis plus de 10 ans

OU le salaire que l'employé aurait gagné pour la période de préavis qui s'applique,

OU une combinaison de préavis et le salaire que l'employé aurait gagné pour la période de préavis qui s'applique.

Certaines exceptions s'appliquent.

Nota: L'employeur et l'employé ne sont pas dans l'obligation de fournir un avis si ce dernier est à l'emploi depuis moins de 3 mois.

Congé de maternité et congé parental

Le *Employment Standards Code* prévoit des congés parentaux pour les mères, les pères et les parents adoptifs. De plus, les mères naturelles sont admissibles à un congé de maternité.

Conditions d'admissibilité

Les employés doivent avoir travaillé 52 semaines consécutives pour leur employeur afin d'être admissibles aux congés de maternité ou aux congés parentaux. Ceci s'applique tant aux emplois à plein temps qu'à temps partiel.

Si une employée enceinte a moins de 52 semaines d'emploi consécutives et, par conséquent, n'est pas admissible au congé de maternité, l'employeur ne peut pas arbitrairement la mettre à pied, mettre fin à son emploi ou exiger qu'elle démissionne en raison de sa grossesse ou de son accouchement.

Aux termes de la loi sur les droits de la personne, les employeurs doivent tenir compte des conséquences de la grossesse et de l'accouchement sur la santé de l'employée jusqu'aux cas de difficultés indues, quelle que soit la durée de son emploi. Communiquez avec Alberta Human Rights and Citizenship Commission pour de plus amples renseignements sur ces droits et responsabilités.

Durée du congé

- Les mères naturelles peuvent prendre jusqu'à 52 semaines de congé sans solde avec protection de l'emploi. Ce congé peut comprendre 15 semaines de congé de maternité et 37 semaines de congé parental.
- Les pères et les parents adoptifs sont admissibles à 37 semaines de congé parental sans solde avec protection de l'emploi. Les parents adoptifs peuvent prendre des congés parentaux quand ils adoptent un enfant de moins de 18 ans.

Si les deux parents sont des employés, les 37 semaines de congé parental peuvent être prises entièrement par l'un des deux parents ou être partagées entre la mère et le père. Si les parents prévoient partager le congé, l'employeur doit en être avisé.

Exigences des préavis

- Les employés doivent donner à leur employeur au moins six semaines de préavis écrit pour débiter un congé de maternité ou un congé parental.
- Les employés doivent fournir au moins 4 semaines de préavis écrit pour revenir au travail ou pour changer la date de leur retour prévu au travail. Le préavis doit être signifié au moins quatre semaines avant la fin du congé auquel les employés ont droit.
- Si un employé omet de donner le préavis requis ou néglige de revenir au travail le lendemain de la fin du congé, l'employeur n'a pas à réintégrer l'employé, à moins que l'omission d'aviser l'employeur ne découle de circonstances imprévues ou inévitables.

Embauche d'adolescents et de jeunes gens

Les adolescents sont les personnes âgées de 12, 13 et 14 ans. On peut les employer pour :

- faire des livraisons pour un magasin de détail;
- distribuer des journaux ou des circulaires;
- être commis dans un bureau ou un magasin de détail, si le travail n'est pas préjudiciable à la vie, à la santé, à l'éducation ou au bien-être de l'adolescent. Le parent ou le tuteur de tout adolescent doit consentir à l'embauche et signifier par écrit son consentement à l'employeur.

Les adolescents ne peuvent travailler que 2 heures les jours d'école et un maximum de 8 heures les autres jours. Ils ne peuvent pas travailler entre 21 heures et 6 heures.

Les jeunes gens sont les personnes de 15, 16 et 17 ans. Ils doivent travailler avec un ou plusieurs adultes entre 21 h. et minuit. Ils ne peuvent pas être employés entre minuit et 6 heures dans les établissements suivants ou à leur service :

- tout magasin de détail qui vend de la nourriture ou des boissons ou toute autre marchandise;
- un commerce de détail qui vend de l'essence ou d'autres produits pétroliers;
- un motel, un hôtel, une auberge, etc.

Le travail est permis dans ces établissements entre 21 heures et minuit si l'employé travaille en présence continue d'au moins une autre personne de 18 ans ou plus.

Les jeunes gens peuvent être employés dans tout autre établissement entre minuit et 6 heures, mais ils doivent être en présence continue d'un ou plusieurs adultes. En outre, l'employeur doit avoir la permission écrite du parent ou du tuteur du ou de la jeune personne.

Travailleurs agricoles et employés de maison

Les travailleurs agricoles ont droit à leurs salaires conventionnels, aux préavis de mise à pied, ainsi qu'aux congés de maternité et aux congés parentaux. Les employés de maison ont droit au salaire minimum, aux jours fériés et à la paye des jours fériés, aux vacances et aux payes de vacances, aux préavis de mise à pied, aux congés de maternité et aux congés parentaux, ainsi qu'à un jour de repos par semaine.

Employment Standards Office Locations

Calgary

Suite 150, 717 - 7e Avenue SW
Calgary (AB) T2P 0Z3

Edmonton

Main Floor, Sterling Place
9940 - 106e Rue
Edmonton (AB) T5K 2N2

Lethbridge

Pièce 360, Provincial Building
200 - 5e Avenue Sud
Lethbridge (AB) T1J 4L1

Red Deer

Pièce 209, Provincial Building
4920 - 51e Rue
Red Deer (AB) T4N 6K8

Pour de plus amples informations sur le code des normes d'emploi, consultez le <http://www.gov.ab.ca/hre/employmentstandards> ou composez le **780-427-3731** (Edmonton). Pour d'autres localités, composez la ligne d'information sans frais au **1-877-427-3731**.



Les sourds ou malentendants munis d'ATS peuvent composer le **780-427-9999** à Edmonton. Pour d'autres localités, veuillez composer le **1-800-232-7215**