

# LES NORMES DU TRAVAIL EN ALBERTA



### POUR POUVOIR TRAVAILLER AU CANADA, QUELLES CONDITIONS DOIS-JE REMPLIR?

Vous devez tout d'abord obtenir un numéro d'assurance sociale (NAS) auprès d'un centre de Service Canada. Puis, vous devez détenir l'un des items suivants :

- la citoyenneté ou la résidence permanente du Canada;
- un permis de travail ouvert;
- un permis de travail fermé;
- un permis de travail hors campus pour étudiants étrangers.

### QUELLES SONT LES LOIS QUI RÈGLEMENTENT LE TRAVAIL EN ALBERTA?

Le travail en Alberta est réglementé par deux lois différentes :

- L'*Employment Standards Code* s'applique dans la plupart des situations en Alberta.
- Le Code du travail canadien s'applique surtout aux employés fédéraux et à ceux qui œuvrent dans des domaines de compétences fédérales, par exemple les aéroports, les télécommunications et le transport maritime.

### QUI N'EST PAS PROTÉGÉ PAR LES NORMES DU TRAVAIL DE L'ALBERTA?

Les normes du travail de l'Alberta s'appliquent à tout le monde, sauf aux employés

- qui travaillent dans les domaines de juridiction fédérale;
- qui travaillent pour le service municipal de police;
- qui sont régis par les lois qui s'appliquent à certains métiers ou professions;
- qui travaillent dans les fermes ou les ranchs.

**QUELS SONT LES DOMAINES COUVERTS  
PAR L'EMPLOYMENT STANDARDS CODE?**

- Le salaire minimum
- La paie et les retenues
- Les heures de travail et de repos
- Les heures supplémentaires
- Les jours fériés
- Les vacances
- Les congés de maternité et parental
- La cessation d'emploi
- L'embauche des personnes de moins de 18 ans

**QU'EST-CE QU'UN CONTRAT DE TRAVAIL?**

C'est un accord entre un employeur et un employé dans lequel sont définies leurs responsabilités mutuelles. L'employé est chargé d'accomplir une prestation moyennant, en contrepartie, le paiement d'un salaire par l'employeur. Il existe deux types de contrat de travail :

- Le contrat de travail temporaire est pour une période de temps limitée, soit six mois, un an, etc.;
- Le contrat de travail permanent est pour une période de temps indéterminée.

**LE CONTRAT DE TRAVAIL DOIT-IL IMPÉRATIVEMENT  
ÊTRE ÉCRIT?**

En principe, tout contrat de travail devrait être écrit. Une entente verbale peut exister entre un employeur et un employé, mais en cas de contestation, il est difficile de prouver les termes d'un contrat non écrit.

**QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE UN EMPLOYÉ  
PERMANENT, UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL, UN EMPLOYÉ  
CONTRACTUEL ET UN TRAVAILLEUR AUTONOME?**

- Un employé permanent est un individu embauché pour une durée qui n'est pas fixe, une fois qu'il a terminé la période d'emploi probatoire.
- Un employé occasionnel est embauché pour une période limitée en raison d'un manque temporaire de ressources humaines ou pour accomplir un travail précis.
- Un employé contractuel est embauché pour accomplir un travail donné selon les modalités d'un contrat dont la durée est déterminée avec la signature dudit contrat. Une fois le travail accompli, le contrat est terminé ou il peut être renouvelé.
- Un travailleur autonome est une personne qui travaille à son propre compte et sous sa propre responsabilité. Il n'est pas lié à un employeur précis.

# FICHE 7

## EXISTE-T-IL UN SALAIRE MINIMUM EN ALBERTA?

Oui. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2012, le salaire minimum se répartit ainsi :

- 9,75 \$ l'heure pour la plupart des travailleurs;
- 9,05 \$ l'heure pour les employés servant de l'alcool (ex. : barman);
- 376 \$ par semaine pour la plupart des vendeurs;
- 1 791 \$ par mois pour les travailleurs domestiques qui résident principalement chez leur employeur.

Pour vous assurer du salaire minimum en vigueur au moment de la lecture de cette fiche, consultez le [www.employment.alberta.ca/SFW/998.html](http://www.employment.alberta.ca/SFW/998.html).

## EST-CE QUE JE PEUX ACCEPTER UN SALAIRE PLUS BAS QUE LE SALAIRE MINIMUM?

Non, si votre emploi est règlementé par l'*Employment Standards Code*.

## MON EMPLOYEUR A-T-IL LE DROIT DE SOUSTRAIRE DE L'ARGENT DANS MON SALAIRE SI J'AI COMMIS UNE FAUTE?

L'employeur n'a en aucun cas le droit de retenir une partie de votre salaire parce que vous avez mal exécuté le travail ou qu'il y a un déficit de caisse ou perte de biens si vous n'êtes pas la seule personne à avoir accès à la caisse ou à la marchandise.

## Y A-T-IL UN NOMBRE MAXIMAL D'HEURES DE TRAVAIL PAR JOUR?

Oui. Une personne peut travailler jusqu'à 12 heures consécutives. Toutefois, il existe des exceptions pour certains métiers et professions, dont les employés œuvrant dans le domaine du pétrole et de la prospection géophysique.

## COMMENT DÉFINIT-ON LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES?

Pour chaque jour de travail, il faut additionner le nombre d'heures travaillées au-delà de 8 heures. Ensuite, il faut calculer le nombre d'heures travaillées au-delà de 44 heures. C'est le total le plus élevé qui déterminera le nombre d'heures supplémentaires à payer.

Par exemple, un employé travaille 9 heures chaque jour pendant 5 jours. Au total, il travaille 45 heures, soit seulement 1 heure supplémentaire. Mais si on regarde chaque jour, il travaille 1 heure de plus, donc 5 heures supplémentaires à la fin de la semaine. Cet employé aura droit à 5 heures de travail payées en heures supplémentaires.

Toutefois, il y a des catégories de métiers auxquelles les règles concernant les heures supplémentaires ne s'appliquent pas. Par exemple

- les travailleurs familiaux;
- les superviseurs et gérants;
- les fermiers;
- les professionnels, tels que les architectes, les psychologues, les avocats, etc.
- les vendeurs de véhicules lourds ou agricoles.

De plus, il y a des métiers qui ont différentes règles concernant les heures supplémentaires, par exemple les ambulanciers qui peuvent faire des journées de 10 heures et des semaines de 60 heures ou les camionneurs qui peuvent faire des journées de 10 heures et des semaines de 50 heures.

## **EST-CE QUE MON EMPLOYEUR DOIT ME FOURNIR UNE COMPENSATION SI J'EFFECTUE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES?**

Selon le *Employment Standards Code*, si vous effectuez des heures supplémentaires, votre employeur doit vous payer 1,5 fois votre taux horaire habituel. Par exemple, si votre salaire est de 15 \$ l'heure, le taux salarial pour les heures supplémentaires sera de 22,50 \$ l'heure, soit 15 x 1,5.

Toutefois, vous pouvez aussi faire une entente avec votre employeur. Dans cette situation, pour chaque heure supplémentaire travaillée, vous avez droit à une heure de congé payé au taux salarial de base. Les heures mises en banque doivent aussi être prises au cours des trois mois suivant la période de paie.

## **QUELLES SONT LES PÉRIODES DE REPOS EXIGÉES PAR LA LOI?**

Un employé a le droit à une pause de 30 minutes après cinq heures consécutives de travail. La pause peut être divisée en deux pauses de 15 minutes si l'employeur et l'employé sont d'accord. Donc, pour une journée de 8 heures, vous auriez droit à une pause-repas de 30 minutes.

La loi albertaine sur les normes du travail spécifie également que l'employeur doit vous donner une journée de congé par semaine. Vous pouvez les accumuler pendant quatre semaines et les prendre consécutivement au cours de cette période.

## **QUELS SONT LES JOURS FÉRIÉS PRÉVUS PAR LA LÉGISLATION DU TRAVAIL DE L'ALBERTA?**

Il y a neuf jours fériés :

- Jour de l'an (1<sup>er</sup> janvier)
- Jour de la famille (février)
- Vendredi saint (mars ou avril)
- Fête de la Reine Victoria (mai)
- Jour du Canada (1<sup>er</sup> juillet)
- Fête du Travail (septembre)
- Action de grâces (octobre)
- Jour du Souvenir (11 novembre)
- Noël (25 décembre)

Les trois jours suivants peuvent être désignés comme jours fériés par les employeurs :

- Lundi de Pâques (mars ou avril)
- Jour du Patrimoine (août)
- Lendemain de Noël (26 décembre)

## FICHE 7

### EXISTE-T-IL UN MINIMUM DE VACANCES AUQUEL A DROIT UN EMPLOYÉ?

Oui. Vous avez droit à un minimum de deux semaines de vacances payées après un an de travail et à trois semaines après cinq ans. Les employés qui sont payés au mois reçoivent leur salaire habituel basé sur leur salaire annuel, tandis que les employés payés différemment ont droit à une indemnité de congé équivalant à 4 % de leur salaire de base ou à 6 % après cinq ans.

### QUELS SONT VOS DROITS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL?

Selon le *Workers' Compensation Board* (WCB), vous avez le droit

- d'être au courant des dangers et des tâches non sécuritaires de votre emploi;
- de participer dans les activités de santé et de sécurité;
- de refuser des tâches que vous croyez dangereuses.

Vous ne devez pas hésiter à poser des questions à votre employeur au sujet de la sécurité dans votre milieu de travail. Voici quelques exemples proposés par le WCB :

- Qui est-ce que je devrais consulter si j'ai une question au sujet de la sécurité?
- Quels sont les risques et les dangers de mon poste?
- À quels moments sont mes ateliers au sujet de la sécurité?
- Quel équipement de sécurité devrais-je utiliser?
- Quoi faire s'il y a un incendie?
- Qui aller voir si je suis blessé?

### Y A-T-IL DES CONGÉS PARENTAUX PRÉVUS DANS LE CODE DU TRAVAIL DE L'ALBERTA?

Oui. Il y a le congé de maternité et le congé parental. Pour être admissible à l'un ou l'autre de ces congés, vous devez avoir travaillé 52 semaines consécutives, à temps partiel ou à temps plein.

- La mère biologique peut prendre un congé allant jusqu'à 52 semaines, soit 15 semaines de congé de maternité ainsi que 37 semaines de congé parental.
- Le père ou les parents adoptifs peuvent prendre 37 semaines de congé parental sans solde. Les parents adoptifs ont droit à ce congé seulement si l'enfant est âgé de moins de 18 ans.

Le congé parental de 37 semaines peut être partagé entre la mère et le père ou être entièrement pris par un seul d'entre eux. S'ils désirent le partager, ils doivent avertir leur employeur.

Sachez qu'aucune prestation de maternité ou parentale n'est offerte par le gouvernement de l'Alberta. Toutefois, vous pouvez obtenir de telles prestations par le biais de l'assurance-emploi du gouvernement du Canada.

### MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME REDONNER LE MÊME POSTE À MON RETOUR D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'UN CONGÉ PARENTAL?

Oui, votre employeur doit le faire ou vous donner un poste comparable avec un salaire identique. Vous ne pouvez pas être congédié ni pénalisé parce que vous avez pris un congé de maternité ou parental.

## COMBIEN DE SEMAINES DE PRÉAVIS DOIS-JE DONNER À MON EMPLOYEUR SI JE QUITTE MON EMPLOI?

Si vous avez travaillé entre trois mois et deux ans, vous devez donner un préavis écrit d'au moins une semaine, alors que les employés ayant travaillé deux ans et plus doivent donner un préavis écrit d'au moins deux semaines.

Lorsque vous démissionnez, n'oubliez pas que votre employeur doit vous faire parvenir votre relevé d'emploi dans les cinq jours civils suivant la date de votre départ. De plus, il doit payer toutes vos journées de vacances accumulées ainsi que toutes les heures travaillées avant votre départ.

## MON EMPLOYEUR NE RESPECTE PAS LES NORMES DU TRAVAIL. QUE PUIS-JE FAIRE?

Vous pouvez déposer une plainte auprès d'un bureau de *Employment Standards*. Pour plus de renseignements, composez le 780-427-3731 si vous habitez la région d'Edmonton ou le numéro sans frais 1-877-427-3731 si vous habitez ailleurs en Alberta.

Si vous croyez être victime de discrimination, vous devez communiquer avec *Alberta Human Rights Commission* à Edmonton au 780-427-7661 ou à Calgary au 403-297-6571. Si vous habitez à l'extérieur de ces deux régions métropolitaines, veuillez tout d'abord composer sans frais le 310-0000 puis le numéro de téléphone de l'un ou l'autre des bureaux.

De plus, pour récupérer les dépenses encourues durant votre emploi (déplacement, hébergement, repas, etc.), vous devez communiquer avec la division civile de la cour provinciale de l'Alberta.

Si votre employeur ne vous a pas remis votre relevé d'emploi dans les cinq jours suivant la fin de votre emploi ou que vous n'avez pas reçu votre feuillet T4 — État de la rémunération payée, présentez-vous au Centre Service Canada de votre localité ou composez le 1-800-808-6352.

# POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS

### **accès•emploi (Edmonton)**

[www.accesemploi.net](http://www.accesemploi.net)

### **ACFA régionales**

[www.acfa.ab.ca](http://www.acfa.ab.ca)

### **Centres d'emploi à Banff et Canmore**

Courriels : [banff@jobresourcecentre.com](mailto:banff@jobresourcecentre.com) et [canmore@jobresourcecentre.com](mailto:canmore@jobresourcecentre.com)

### **Connexion Carrière (Calgary)**

<http://connexioncarriere.ca>

### **Conseil de développement économique de l'Alberta**

[www.lecdea.ca](http://www.lecdea.ca)

### **Devenir un parent en Alberta : Ce que vous devez savoir sur les droits de la personne, le congé de maternité et le congé parental et les prestations reliées**

[www.ajefa.ca](http://www.ajefa.ca) sous l'onglet « Centre de documentation »

### **Guide des normes d'emploi en Alberta**

[www.employment.alberta.ca/documents/WRR/WRR-ES-PUB\\_esguideF.pdf](http://www.employment.alberta.ca/documents/WRR/WRR-ES-PUB_esguideF.pdf)

### **Le droit du travail**

[www.law-faqs.org/wiki/index.php/Droit\\_du\\_travail](http://www.law-faqs.org/wiki/index.php/Droit_du_travail)

### **Que faire si vous êtes blessé au travail**

[www.wcb.ab.ca/pdfs/global/hu\\_wallet\\_yw\\_french.pdf](http://www.wcb.ab.ca/pdfs/global/hu_wallet_yw_french.pdf)

### **Travailler**

<http://bonjour.alberta.ca/travailler.html>

### **Travailler au Canada : un guide pour les nouveaux arrivants**

<http://acesemploi.net/travailler-canada>

### **Travailleur étranger temporaire**

[www.employment.alberta.ca/documents/WIA/WIA-IM-tfwguide-french.pdf](http://www.employment.alberta.ca/documents/WIA/WIA-IM-tfwguide-french.pdf)

### **Service Canada**

Sans frais : 1-800-808-6352

[www.servicecanada.gc.ca](http://www.servicecanada.gc.ca)