

# 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.

De plus, la loi *Alberta Human Rights Act* établit certaines responsabilités de la part de l'employeur afin de créer et maintenir un environnement de travail inclusif et sans discrimination.

### 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 sur une ferme ou un ranch et qui sont des membres de la famille de l'employeur ;
- qui travaillent de manière bénévole, sans rémunération.

## 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 parentaux
- La cessation d'emploi
- L'embauche des personnes de moins de 18 ans.

Un employeur et son employé ne peuvent se soustraire aux normes du travail établies dans le Code, même s'ils le font par écrit.

## 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 contrats de travail :

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

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

Oui. Le salaire minimum est le même pour la plupart des travailleurs. Le salaire n'inclut pas les pourboires. La plupart des employés doivent être payés pour au moins trois heures de travail au salaire minimum à chaque fois qu'ils vont travailler. Les employés ci-après doivent être payés pour au moins deux heures de travail au salaire minimum à chaque fois qu'ils vont travailler :

## FICHE 7

- Conducteurs d'autobus scolaires ;
- Employés de soins à domicile ;
- Employés à temps partiel des programmes de loisirs ou d'athlétisme à but non lucratif gérés par une municipalité, un établissement métis ou un organisme de services communautaires ;
- Adolescents (13, 14 et 15 ans) qui travaillent un jour d'école.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2018, le salaire minimum se répartit ainsi :

- 15 \$ l'heure pour la plupart des travailleurs ;
- 598 \$ par semaine pour la plupart des vendeurs ;
- 2 848 \$ par mois pour les travailleurs domestiques qui résident principalement chez leur employeur.

**Taux de salaire minimum pour les jeunes (modification de l'ESR)** dès le 26 juin 2019 : Les employés âgés de 17 ans ou moins et inscrits dans un établissement d'enseignement seront soumis à un taux de salaire minimum de 13 \$ de l'heure. Ce taux s'applique au travail effectué pendant les vacances scolaires ou aux 28 premières heures de la semaine de travail si elles sont effectuées en dehors des vacances scolaires.

Pour vous assurer du salaire minimum en vigueur au moment de la lecture de cette fiche, consultez [alberta.ca/minimum-wage.aspx](http://alberta.ca/minimum-wage.aspx).

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

Non, pas si votre emploi est réglementé 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. Cependant, il existe plusieurs exceptions à cette règle, notamment en cas d'accident, de besoin urgent, de force majeure ou dans le cadre de certains métiers et professions, tel que dans les domaines 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 pour la semaine. 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. Cependant, 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 payé 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 domestiques ;
- 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, certains métiers sont assujettis à de 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 l'*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, les employeurs ne seront tenus d'accorder des congés payés qu'à raison d'une heure pour une heure effectuée, ce qui signifie que lorsqu'un employé travaille une heure supplémentaire, il n'a droit qu'à une heure de congé payé. Il n'y a plus de possibilité pour les employeurs et les employés de conclure des accords d'étalement du temps de travail (FAA). Ces accords permettaient aux employés et aux employeurs de s'entendre sur un arrangement de mise en banque d'heures supplémentaires à court terme. Maintenant les employés peuvent accumuler des heures de travail et les prendre en congés payés selon un ratio de 1 pour 1. Ces accords ne sont plus nécessaires.

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

Un employé a le droit à une pause de 30 minutes, rémunérée ou non, 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. Pour une journée de 10 heures ou plus, un employé a droit à deux pauses 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 (mai)

## FICHE 7

- Fête du Canada (1<sup>er</sup> juillet)
- Fête du Travail (septembre)
- Action de grâces (octobre)
- Jour du Souvenir (11 novembre)
- Noël (25 décembre)

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

- Lundi de Pâques (mars ou avril)
- Jour du Patrimoine (août)
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre)
- Lendemain de Noël (26 décembre)

Les employés ne seront admissibles au paiement des jours fériés qu'après avoir travaillé pendant 30 jours au cours des 12 mois précédant un jour férié.

Si le jour férié tombe un jour où l'employé aurait normalement travaillé, l'employé recevra cette indemnité. Pour les employés ayant un horaire irrégulier, l'employé doit avoir travaillé le même jour de la semaine où le jour férié tombe pendant au moins 5 des 9 semaines précédant immédiatement le jour férié.

### 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.

### L'EMPLOYÉ A-T-IL DROIT À UNE PÉRIODE DE REPOS AU TRAVAIL ?

Oui. Toutes les cinq heures de travail, l'employé a droit à une période de repos minimale de 30 minutes, rémunérée ou non rémunérée.

### 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 devrais-je consulter si j'ai une question au sujet de la sécurité ?
- Quels sont les risques et les dangers de mon poste ?
- À quelles dates sont offerts des ateliers ou séances d'information au sujet de la sécurité au travail ?
- 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 90 jours consécutifs avec le même employeur, à temps partiel ou à temps plein.

- La mère biologique peut prendre un congé allant jusqu'à 78 semaines, soit 16 semaines de congé de maternité ainsi que 62 semaines de congé parental.
- Le père ou les parents adoptifs peuvent prendre 62 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 62 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 d'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 l'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.) qui n'ont pas été remboursées par votre employeur, 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

### **ACFA régionales**

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

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

#### *Banff*

Téléphone : 403-760-3311

Courriel : [banff@jobresourcecentre.com](mailto:banff@jobresourcecentre.com)

#### *Canmore*

Téléphone : 403-678-6601

Courriel : [canmore@jobresourcecentre.com](mailto:canmore@jobresourcecentre.com)

[jobresourcecentre.com](http://jobresourcecentre.com)

### **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**

[ajefa.ca/fichiers/documents/ressource/famille/Devenir\\_parents.pdf](http://ajefa.ca/fichiers/documents/ressource/famille/Devenir_parents.pdf)

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

[alberta.ca/employment-standards.aspx](http://alberta.ca/employment-standards.aspx)

### **Le droit du travail**

[cliquezjustice.ca/au-travail](http://cliquezjustice.ca/au-travail)

### **Parallèle Alberta**

#### *Edmonton*

Entrepreneuriat : 780-414-6125

Employabilité : 780-490-6975

#### *Calgary*

Téléphone : 403-802-0880

[parallele-ab.ca](http://parallele-ab.ca)

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

[wcb.ab.ca/claims/report-an-injury/for-workers.html](http://wcb.ab.ca/claims/report-an-injury/for-workers.html)

### **Ressources en français sur le droit de l'emploi (site Web de l'AJEFA)**

[ajefa.ca/grand-public/ressources/59-droit-de-l-emploi](http://ajefa.ca/grand-public/ressources/59-droit-de-l-emploi)

### **Travailler en Alberta : Guide à l'intention des immigrants instruits et formés à l'étranger**

[alis.alberta.ca/media/698518/travailler-en-alberta.pdf](http://alis.alberta.ca/media/698518/travailler-en-alberta.pdf)

### **Travailleur étranger temporaire**

[open.alberta.ca/publications/9780778591191](http://open.alberta.ca/publications/9780778591191)

### **Service Canada**

Sans frais : 1-800-808-6352

[canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/service-canada.html](http://canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/service-canada.html)