



Connaissez vos droits

Vous n'avez pas reçu tout votre salaire ? Votre employeur retient-il vos pourboires ? Avez-vous été victime de harcèlement ou d'un traitement injuste au travail ? Nous nous mobilisons pour défendre ce qui est juste et équitable pour les travailleurs, et nous sommes là pour vous soutenir !

Contactez-nous pour en savoir plus sur vos droits au travail, pour partager votre histoire et pour rejoindre un réseau de personnes ayant vécu des expériences similaires et qui travaillent ensemble pour améliorer les conditions de travail.

[Demander du support](#) pour en savoir plus sur vos droits et bénéficier d'un soutien gratuit.

En Colombie-Britannique, les employeurs doivent respecter les protections fondamentales accordées aux employés. La plupart d'entre elles sont énoncées dans la Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique, la Loi sur l'indemnisation des accidents du travail et le Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique. Quel que soit l'accord que vous avez conclu avec votre employeur, vous ne pouvez pas renoncer à vos droits !

Les travailleurs migrants temporaires en Colombie-Britannique sont également couverts par certaines dispositions de la Loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique. Toutefois, les travailleurs agricoles sont exclus du droit aux heures supplémentaires et à la rémunération légale. Cliquez [ici](#) pour plus d'informations.

Nous mettons à votre disposition des ressources traduites ainsi que des membres de notre réseau avec lesquels vous pouvez échanger et qui ont vécu personnellement la marginalisation raciale et les obstacles à l'exercice de vos droits au travail.



Vous trouverez ci-dessous quelques droits fondamentaux en matière d'emploi en Colombie-Britannique, classés en 5 catégories :

*Les informations suivantes sont fournies à titre éducatif et ne doivent pas être considérées comme des conseils juridiques. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à vous adresser à l'un de nos délégués syndicaux.

Rémunération

Les 6 principales formes de vol salarial

1. **Obligation de payer les « frais de l'employeur ».** Les employeurs ne peuvent pas prélever sur votre salaire ou vos pourboires pour couvrir des frais tels que la casse de vaisselle ou de verres, le vol commis par des clients, ou à titre de sanction pour de mauvaises performances professionnelles. Si vous devez porter un uniforme, c'est à l'employeur de vous le fournir. Un code vestimentaire (pas de jeans, pas de shorts, vêtements sombres, tenue professionnelle décontractée) n'est généralement pas considéré comme un uniforme.
2. **Pas de rémunération pour les jours fériés.** Avez-vous travaillé 15 des 30 derniers jours précédant un jour férié et êtes-vous employé depuis au moins 30 jours ? Si oui, vous avez droit à une journée de salaire moyenne même si vous ne travaillez pas le jour férié. Et, si vous travaillez le jour férié, vous avez droit à votre salaire journalier moyen plus une majoration de 50 % pour les heures travaillées.
3. **Ne pas être payé pour tout votre temps de travail.** Vous ne devriez jamais avoir à commencer à travailler plus tôt ou à rester plus tard au-delà de vos heures rémunérées. Par exemple, si un employeur vous demande de travailler hors de vos heures prévues, cela constitue un vol salarial.



4. **Refus de payer les heures supplémentaires.** Les heures supplémentaires quotidiennes sont rémunérées à taux majoré de 50 % après 8 heures de travail. Les heures supplémentaires hebdomadaires sont rémunérées à taux majoré de 50 % (1,5 fois) pour toute heure travaillée au-delà de 40 heures par semaine – même si vous ne travaillez pas plus de 8 heures par jour. Une semaine va du dimanche au samedi. Seules les 8 premières heures travaillées dans une journée comptent pour les heures supplémentaires hebdomadaires.
5. **Votre dernier chèque de paie est en retard ou manquant.** Les employeurs doivent payer tous les salaires impayés (y compris les pourboires) dans les 48 heures s'ils vous licencient, et dans les 6 jours si vous démissionnez.
6. **Vous ne bénéficiez pas de congés maladie payés.** Si vous avez travaillé chez votre employeur pendant au moins 90 jours, vous avez droit à 5 jours de congés maladie payés par année, et à 3 jours supplémentaires de congés maladie non payés.

Protégez-vous contre le vol salarial en [conservant vos propres relevés](#) !

Notez les jours et les heures que vous travaillez et comparez-les à votre fiche de paie ! Si quelque chose cloche, contactez-nous, nous sommes là pour vous aider.

Pourboires et le partage de pourboires

Un employeur a-t-il le droit de prélever mes pourboires ?

Les employeurs sont autorisés à collecter les pourboires et à les redistribuer à d'autres employés, mais ils ne peuvent pas prélever vos pourboires pour couvrir des frais tels que les pertes, la vaisselle cassée, les frais de carte de crédit/débit, les salaires, les « frais de maison » ou les vols commis par des clients.



Les actionnaires et les dirigeants ou propriétaires de l'entreprise ne sont pas autorisés à prélever une part de la mise en commun des pourboires.

Qu'en est-il des pourboires et de l'assurance-emploi (AE) ?

Si les pourboires que vous gagnez sont considérés comme des « pourboires contrôlés » et non comme des « pourboires directs », ils sont alors pris en compte dans le calcul de votre salaire assurable total. Cela signifie que si vous percevez des prestations d'AE (par exemple, en cas de licenciement, de congé de maternité ou parental, ou pour d'autres raisons), vos pourboires doivent être pris en compte dans votre salaire assurable et peuvent augmenter le montant de vos prestations d'AE.

Pourboires contrôlés : pourboires qu'un employeur contrôle ou détient et qu'il verse à l'employé (par exemple, les pourboires attribués aux employés via un partage de pourboires ou un « tip-out », une formule de partage des pourboires déterminée par l'employeur, ou un employeur ajoutant des frais de service obligatoires à la facture d'un client)

Pourboires directs : pourboires sur lesquels l'employeur n'a aucun contrôle. (Par exemple, un client laisse un pourboire et le serveur en conserve la totalité, ou lorsque ce sont les employés, et non l'employeur, qui décident de la manière dont les pourboires sont mis en commun ou partagés). Pour plus d'exemples, consultez la politique de [l'ARC](#) sur les pourboires contrôlés et les pourboires directs.

Votre employeur est légalement tenu de verser des cotisations d'assurance-emploi sur les pourboires contrôlés. Cela signifie que lorsque vous touchez des prestations d'assurance-emploi (par exemple, si vous prenez un congé de maternité ou parental, ou si vous bénéficiez des prestations régulières d'assurance-emploi), le montant de vos prestations doit inclure les pourboires.

Salaire minimum



Le salaire minimum correspond au montant minimal qu'un employeur est légalement tenu de vous verser (ce montant couvre toutes les heures travaillées, **y compris les heures de formation**). Certains travailleurs, tels que les ouvriers agricoles, les aides à domicile en résidence et d'autres catégories de travailleurs, peuvent bénéficier de taux de rémunération différents. Pour en savoir plus, cliquez [ici](#).

Le salaire minimum général est revu à la hausse chaque année le 1er juin. Consultez le salaire minimum en vigueur [ici](#).

Le salaire minimum des serveurs de boissons alcoolisées augmente également chaque année le 1er juin, tout comme le salaire minimum général. Consultez le salaire actuel [ici](#).

*Une victoire pour les travailleurs ! En 2018, nous avons mené avec succès une campagne pour [mettre fin au salaire inférieur des serveurs de boissons alcoolisées](#) et [le gouvernement nous a écoutés](#) !

À quelle fréquence vous devez être payé

Vous devez être payé au moins **deux fois par mois** et recevoir un **bulletin de paie** indiquant les heures travaillées, le(s) taux de rémunération (y compris les heures supplémentaires et la rémunération des jours fériés), le total des gains et les retenues (comme le RPC, l'AE et les impôts). Vous devez être payé en espèces, par chèque ou par virement bancaire. Les cartes-cadeaux, les remises accordées au personnel ou la nourriture et les avantages gratuits ne comptent pas dans le salaire horaire qui vous est dû.

Présentation à un quart de travail

Si vous êtes prévu au planning et que votre employeur vous demande de vous présenter au travail, vous avez légalement droit à 2 heures de salaire à votre taux normal si vous vous présentez au travail et que l'on vous renvoie parce que l'activité est faible, que vous commenciez ou non à travailler. Si vous étiez



prévu pour plus de 8 heures ce jour-là, vous avez droit à 4 heures de salaire en vertu de la [Loi sur les normes d'emploi](#).

Votre droit à la rémunération des heures supplémentaires

Il existe deux types de rémunération des heures supplémentaires :

1. **Heures supplémentaires journalières** : après avoir travaillé 8 heures, vous devez être rémunéré à taux majoré (1,5 fois votre salaire horaire). Après avoir travaillé 12 heures, vous devez être rémunéré au double (2 fois votre salaire horaire).
2. **Heures supplémentaires hebdomadaires** : si vous travaillez plus de 40 heures par semaine, vous devez être payé une fois et demie le salaire horaire pour toutes les heures travaillées au-delà de 40 heures. Une semaine s'étend du dimanche au samedi. Par exemple, si vous travaillez 45 heures par semaine, vous devez être payé pour 5 heures supplémentaires. Les heures supplémentaires hebdomadaires s'appliquent même si vous ne travaillez jamais plus de 8 heures par jour.

Il existe des exceptions aux heures supplémentaires ; un employeur peut vous demander de signer un accord de moyennage. Il s'agit d'un accord entre les travailleurs et les employeurs qui permet de calculer la moyenne des heures de travail sur une période donnée.

Vous pouvez accepter de travailler jusqu'à 12 heures par jour, pour une moyenne de 40 heures par semaine, sans être rémunéré pour les heures supplémentaires.

Mais il existe certaines règles concernant les accords de moyennage, et ces règles sont souvent enfreintes par les employeurs :

1. Vous ne pouvez pas être contraint de signer un accord de moyennage ni être licencié pour ne pas l'avoir signé.



2. Il doit être rédigé par écrit et signé par vous et l'employeur avant la date de début de l'accord.
3. Il doit préciser le nombre de semaines sur lesquelles les heures seront moyennées (1 à 4 semaines).
4. Il doit préciser l'horaire de travail pour chaque jour couvert par l'accord.
5. Il doit comporter une date de début et une date de fin et préciser le nombre de fois où l'accord peut être renouvelé.
6. L'accord peut être modifié, mais les modifications doivent être consignées par écrit et approuvées par vous.

Conservez une copie de l'accord pour vos propres archives. Même avec un accord de moyenne, vous pouvez avoir droit à des heures supplémentaires journalières. Par exemple, si selon votre accord vous êtes censé travailler 10 heures et que vous en travaillez finalement 12, vous devez être payé une fois et demie le taux horaire pour les 2 heures supplémentaires.

Quand vous devriez recevoir votre indemnité de vacances

Après un an d'emploi continu, vous avez droit à deux semaines de vacances (à hauteur de 4 % de votre salaire total). Après cinq ans, un employé a droit à trois semaines de congés (6 % de votre salaire total).

Vous pouvez prendre vos congés par périodes d'une semaine ou plus. Vous devez prendre vos congés dans les 12 mois suivant leur acquisition. Si vous travaillez moins d'un an, vous n'avez pas droit à des congés, mais vous devez tout de même recevoir 4 % d'indemnité de congés si vous démissionnez ou êtes licencié.

Que faire si mon employeur ne me verse pas ce qui m'est dû ?



Si votre employeur ne vous paie pas correctement, il s'agit d'un vol salarial. Le Worker Solidarity Network peut vous aider à récupérer votre salaire ou vos pourboires. Si vous avez des arriérés de salaire, [signalez-le-nous ici](#).

Entrepreneurs, gestionnaires et qualification erronée du statut professionnel

Entrepreneurs indépendants

Un entrepreneur indépendant est considéré comme un travailleur autonome, alors que le travail d'un salarié est dirigé par un employeur. La grande majorité des travailleurs sont considérés comme des salariés et sont protégés par la Loi sur les normes d'emploi. Pour qu'un travailleur soit considéré comme un entrepreneur indépendant, la Direction des normes d'emploi examine la nature du travail, et non ce que votre employeur, votre contrat ou tout autre élément pourrait indiquer. Étant donné que les entrepreneurs indépendants ne bénéficient pas de la protection des droits prévue par la Loi sur les normes d'emploi, les règles sont strictes afin de réduire au minimum le nombre de personnes bénéficiant d'une protection moindre. Pour qu'un travailleur soit considéré comme un entrepreneur indépendant, la relation de travail doit remplir plusieurs conditions. La Direction des normes d'emploi examine 4 éléments principaux

(ci-dessous) afin de déterminer si un travailleur est correctement qualifié d'entrepreneur indépendant.

1. Le critère du contrôle

Voici quelques éléments indiquant que l'employeur contrôle le travail :

- Devoir demander un congé
- Devoir respecter un horaire
- Devoir obtenir l'autorisation d'embaucher du personnel pour effectuer le travail
- Devoir demander l'autorisation d'avoir d'autres clients

En général, si vous avez l'impression d'avoir un patron, vous êtes probablement un salarié.

2. Le test en quatre points

Ce test évalue l'indépendance du travailleur en tenant compte du degré de contrôle exercé par l'employeur sur le travailleur, de la propriété des outils et de l'espace nécessaires à l'exécution du travail, des chances de profit du travailleur et du risque de perte pour le travailleur, le cas échéant.

En général, les conditions suivantes indiquent une relation de travail :

- Si vous utilisez les outils et l'équipement de l'employeur
- Si vous utilisez l'espace de l'employeur
- S'il existe un risque de perte pour vous – par exemple, si vous dépensez de l'argent pour acheter du matériel ou louer un espace, mais que vous ne réalisez pas de bénéfices – vous pouvez perdre de l'argent en tant que prestataire. En tant qu'employé, vous serez payé à l'heure pour vous présenter au travail.

3. Le critère d'intégration

Le critère d'intégration examine si le travail effectué par le travailleur fait partie intégrante de l'entreprise et de ses activités. Plus



ce travail est essentiel, plus vous avez de chances d'être considéré comme un salarié.

4. Le critère de permanence

Plus la relation entre le salarié et l'employeur est permanente, plus vous avez de chances d'être considéré comme un salarié.

Souvent, les employeurs qui qualifient à tort leurs travailleurs de prestataires indépendants imposent certaines conditions, telles que des horaires flexibles, ou vous demandent d'utiliser certains de vos propres outils ou équipements. Cela ne signifie pas pour autant que vous êtes un prestataire indépendant. Si seulement quelques-uns des éléments énumérés ci-dessous, qui indiquent une relation de travail, s'appliquent à vous, vous avez déjà de fortes chances d'être considéré comme un salarié. Vous n'avez pas besoin de remplir toutes ces conditions pour être considéré comme un salarié. C'est plutôt à l'employeur de remplir toutes les conditions afin de prouver que vous n'êtes pas un salarié.

Cadres

Les cadres sont exemptés de l'article 4 de la Loi sur les normes d'emploi, qui régit notamment la rémunération des heures supplémentaires et des jours fériés. Toutefois, c'est la définition du terme « cadre » donnée par la Loi sur les normes d'emploi qui détermine si vous êtes exempté de l'article 4, et non celle de votre employeur. Votre contrat de travail ou votre intitulé de poste peut mentionner le terme « cadre », mais vous êtes protégé par toutes les sections de la loi, à moins que votre travail ne réponde à certains critères.

L'un des principaux facteurs pris en compte est de savoir si la supervision et la direction des employés constituent la fonction principale de votre poste. Il ne suffit pas que vos obligations comprennent la direction de certains de vos collègues.



Un autre élément pris en considération est votre capacité à influencer les conditions de travail des autres employés. Plus cette influence est grande, plus il est probable que vous soyez considéré comme un cadre. Par exemple, si vous êtes en mesure d'embaucher et de licencier des travailleurs, cela augmente la probabilité que vous soyez considéré comme un cadre.

En règle générale, si vous êtes un cadre, vous serez en mesure d'exercer vos fonctions de manière assez autonome, même si vous êtes soumis à certaines contraintes.

Si vous ne bénéficiez pas de certains avantages parce que vous êtes un cadre, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi. Si la plainte aboutit et que la Direction détermine que vous n'êtes pas considéré comme un cadre au sens de la Loi, vous pourriez être en mesure de récupérer les salaires qui vous sont dus.

Horaires, pauses et congés

Ai-je le droit de faire une pause ?

Vous avez droit à une pause ininterrompue et non rémunérée de 30 minutes toutes les 5 heures de travail. Si l'on attend de vous que vous travailliez ou que vous soyez disponible pour travailler pendant cette pause, vous devez alors être rémunéré.

Que se passe-t-il si mon employeur me renvoie chez moi plus tôt ?

Si vous vous présentez au travail pour un service et que vous êtes renvoyé chez vous plus tôt, vous devez être rémunéré pour au moins deux heures, même si vous êtes renvoyé chez vous sans avoir commencé à travailler. C'est ce qu'on appelle le salaire journalier minimum.



Si vous êtes prévu pour un service censé durer plus de 8 heures, vous devez être rémunéré pour au moins 4 heures, même si vous travaillez moins que cela ou si vous êtes renvoyé chez vous sans avoir travaillé du tout.

Équipes fractionnées

Les équipes fractionnées doivent être effectuées dans les 12 heures suivant le début de l'équipe. Par exemple : si vous êtes prévu pour travailler une équipe du matin à 8 h et une équipe du soir à 17 h, vous devez terminer votre travail à 20 h.

Votre droit au repos entre deux gardes

Grâce aux efforts du mouvement syndical, vous devez bénéficier de huit heures de repos entre deux gardes, sauf si vous êtes appelé à travailler en raison d'une situation d'urgence.

Vous devez disposer d'au moins 32 heures consécutives sans travail tous les 7 jours. C'est ce qu'on appelle une période de repos. Si vous travaillez pendant cette période de repos, vous devez être rémunéré à taux majoré de 50 %.

Votre droit à un congé protégé non rémunéré

Votre employeur doit vous accorder un congé avec protection de l'emploi pour les raisons suivantes :

Congé avec protection de l'emploi lié à la COVID-19, congé de maternité, congé parental, congé pour responsabilités familiales, 5 jours de congé payé (plus 3 jours supplémentaires non payés) pour les congés liés à la violence domestique ou sexuelle, congé pour soins compassionnels, congé de deuil, congé pour service de juré, congé en cas de disparition ou de décès d'un enfant, congé pour maladie grave ou blessure, et congé de réserviste pour les membres des Forces canadiennes.

Santé et sécurité

Votre employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de tous ses employés. Il doit remédier à toute situation sur le lieu de travail qui présente un danger pour la santé et la sécurité, ou y mettre fin, et fournir aux travailleurs les directives et les outils nécessaires pour qu'ils puissent effectuer leur travail en toute sécurité.

Qu'est-ce que le refus d'un travail dangereux ?

On peut vous demander d'effectuer un travail que vous jugez dangereux ou risqué. Dans ce cas, **vous avez le droit de refuser un travail dangereux**, sans craindre de représailles de la part de votre employeur.

Vous n'avez pas besoin de prouver qu'une situation est dangereuse avant de refuser un travail dangereux. Vous devez plutôt suivre les étapes suivantes :

1. Signalez immédiatement le travail ou les conditions dangereuses à votre supérieur hiérarchique, qui doit alors enquêter immédiatement sur la question. Le supérieur hiérarchique ou l'employeur doit soit résoudre le problème, soit déclarer qu'il n'y a aucun risque pour la santé et la sécurité.
2. Si votre supérieur hiérarchique ou votre employeur déclare qu'il n'y a aucun risque pour la santé et la sécurité, vous n'êtes pas tenu d'effectuer le travail. L'employeur doit d'abord vous informer de ses conclusions, puis enquêter sur la question en votre présence et en présence d'un représentant de la santé et de la sécurité de votre lieu de travail ; S'il n'y a pas de représentant de la santé et de la sécurité disponible, tout autre travailleur peut être présent à sa place ;
3. Si, après cela, vous estimez toujours que le travail ou les conditions sont dangereux, vous, le travailleur ayant participé à l'enquête et l'employeur devez en informer un agent de WorkSafe BC, qui mènera alors une



enquête et rendra une décision.

4. Vous n'êtes pas tenu d'effectuer le travail dangereux pendant toute cette période, et vous ne devez pas subir de perte de salaire pour avoir refusé ce travail dangereux.

5. Si WorkSafe rend une ordonnance indiquant que les conditions sont dangereuses, l'employeur doit remédier au problème immédiatement.

6. Si WorkSafe rend une ordonnance indiquant que le travail n'est pas dangereux, le droit de refuser le travail ne vous protège pas si vous continuez à refuser ce travail. Toutefois, votre employeur ne doit en aucun cas vous sanctionner pour avoir refusé le travail jusqu'à ce moment-là, quelle que soit l'issue de l'enquête.

Intimidation et harcèlement

L'obligation de votre employeur de vous fournir un lieu de travail sûr implique notamment de veiller à ce que le lieu de travail soit exempt d'intimidation et de harcèlement. Cela inclut l'intimidation et le harcèlement de la part de votre employeur, de vos collègues et des clients.

Les employeurs doivent disposer d'une politique en matière de harcèlement qui décrit le processus de résolution et de prévention de l'intimidation et du harcèlement.

Cette politique doit décrire la procédure d'enquête en cas de signalement, ce qui sera inclus dans l'enquête, qui contacter pour signaler des cas d'intimidation et de harcèlement au travail, ainsi qu'une procédure à suivre si votre supérieur hiérarchique ou votre employeur est l'auteur du harcèlement ; votre employeur doit alors suivre la procédure décrite dans sa propre politique.



L'intimidation et le harcèlement ne sont pas toujours manifestes ou évidents. Si les agressions verbales, les insultes et les menaces sont considérées comme du harcèlement, il en va de même pour :

- La propagation de ragots ou de rumeurs ;
- Le sabotage du travail d'une personne ;
- Les attaques verbales fondées sur la vie privée d'une personne ;
- L'isolement social ciblé

Si votre employeur ne dispose pas d'une politique adéquate ou ne traite pas de manière appropriée les cas d'intimidation et de harcèlement qui se produisent, vous pouvez déposer une plainte auprès de [WorkSafe BC](#) dans les 6 mois suivant le dernier incident. Il est important de savoir que l'employeur pourra probablement consulter le contenu de la plainte déposée à son encontre.

L'employeur ne doit en aucun cas vous sanctionner pour avoir signalé des cas d'intimidation et de harcèlement ou pour avoir déposé une plainte.

Mesures discriminatoires

Vous avez le droit de faire part de vos préoccupations en matière de santé et de sécurité à votre employeur, à vos collègues et à WorkSafe BC sans subir de représailles ni d'intimidation de la part de votre employeur. Si tel est le cas, cela peut être illégal.

Les mesures discriminatoires, ou mesures interdites, comprennent diverses formes de mesures disciplinaires ou d'intimidation qu'un employeur pourrait prendre à votre encontre après que vous ayez fait part d'une préoccupation ou déposé une plainte, et elles sont illégales ;

Les mesures discriminatoires comprennent :

- Être suspendu, licencié ou voir son poste supprimé ;



- Être rétrogradé ou se voir refuser une promotion ;
- Voir ses tâches transférées à quelqu'un d'autre ;
- Subir une réduction de salaire ou d'heures de travail ;
- Être soumis à des pressions ou à des intimidations ;
- Faire l'objet de mesures disciplinaires, de réprimandes ou de sanctions de quelque nature que ce soit.

Vous pouvez déposer une plainte pour action interdite auprès de [WorkSafe BC](#) dans un délai d'un an. Si la plainte aboutit, l'employeur peut être contraint de vous réembaucher, de vous verser les salaires perdus ou de faire appel à un tiers pour mener une enquête.

Si vous travaillez seul dans un commerce de détail après 23 h, votre employeur doit s'assurer que vous êtes à l'abri de tout danger.

Vous ne pouvez pas être contraint de travailler un nombre d'heures excessif qui mettrait votre santé ou votre sécurité en danger.

Les droits de l'homme au travail

Vous êtes victime de discrimination au travail ?

Il est illégal pour votre employeur ou vos collègues de vous discriminer en raison de votre race, de votre lieu d'origine, de votre appartenance ethnique, de votre religion, de vos convictions politiques, de votre expression ou identité de genre, de votre sexe (y compris le harcèlement sexuel ou la grossesse), de votre orientation sexuelle, de votre âge (si vous avez plus de 19 ans), d'un handicap mental ou physique, de votre situation familiale, de votre état civil, ou d'une condamnation pénale ou par procédure sommaire sans rapport avec l'emploi (ou l'emploi envisagé).



Votre droit de travailler sans subir de discrimination commence **avant votre embauche** et peut s'appliquer même si vous n'êtes pas employé. Par exemple, vous êtes protégé contre la discrimination lors du recrutement, de l'embauche, de l'affectation à un poste, du licenciement, de la rémunération et des conditions de travail.

Est-il légal pour un employeur de refuser de m'embaucher en raison d'une accusation ou d'une condamnation pénale antérieure ?

En vertu du Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique, les employeurs ne peuvent pas vous discriminer en raison d'une condamnation pénale ou d'une accusation pénale sans rapport avec votre emploi ou le poste auquel vous postulez. Les employeurs ne peuvent pas refuser de vous embaucher, de vous promouvoir ou vous licencier en raison d'une accusation ou d'une condamnation pénale sans rapport avec le poste.

Votre droit de déposer une plainte relative aux droits de la personne

Si vous êtes victime de discrimination, vous avez le droit de déposer une plainte relative aux droits de la personne auprès du Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique. Votre plainte doit généralement être déposée dans un délai d'un an à compter de l'incident faisant l'objet de votre plainte. (Au-delà d'un an, vous pouvez également déposer une plainte tardive en joignant une section supplémentaire expliquant pourquoi elle est déposée tardivement, et le Tribunal peut décider de l'accepter).

Le Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique vous protège contre les représailles. Si vous avez déposé une plainte relative aux droits de la personne, si vous êtes cité dans une plainte, ou si vous témoignez ou aidez



quelqu'un à déposer une plainte, vous êtes protégé contre les représailles au travail.

Démissionner et être licencié

Je souhaite démissionner. Dois-je donner un préavis ?

Si vous souhaitez démissionner, vous n'êtes pas tenu de donner un préavis de deux semaines ; il s'agit d'une courtoisie et non d'une obligation de l'employé.

Mon employeur vient de me licencier sans préavis. Est-ce légal ?

Les travailleurs non syndiqués n'ont pas de droit à l'emploi en Colombie-Britannique. Votre employeur peut vous licencier sans préavis et sans motif valable, à condition que vos droits en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (LNE) soient respectés, à savoir une indemnité tenant lieu de préavis ou un préavis de travail.

Il existe peu de protections de l'emploi pour les travailleurs en Colombie-Britannique, ce qui est injuste, en particulier pour les employés à bas salaire et en situation précaire.

Si vous partagez notre avis selon lequel il devrait y avoir de meilleures lois de protection de l'emploi que celles actuellement prévues par l'ESA, et si vous souhaitez soutenir notre travail, rejoignez le réseau ici.

Droits minimaux en cas de licenciement



Au cours de vos trois premiers mois de travail, votre employeur peut vous licencier sans préavis ni indemnité de licenciement. C'est ce qu'on appelle souvent la période d'essai.

Si vous êtes licencié après avoir travaillé plus de trois mois, vous pouvez avoir droit à **une indemnité d'ancienneté** :

- **Après trois mois consécutifs d'emploi** = une semaine de salaire
- **Après 12 mois consécutifs d'emploi** = deux semaines de salaire
- **Après trois années consécutives** = trois semaines de salaire, plus une semaine de salaire pour chaque année supplémentaire d'emploi, jusqu'à un maximum de huit semaines.

Aucune indemnité n'est due si vous recevez un préavis écrit correspondant au nombre de semaines auxquelles vous avez droit (voir la formule ci-dessus). Par exemple :

Si vous avez travaillé au même endroit pendant deux ans, votre employeur doit soit vous donner un préavis de deux semaines, soit vous verser deux semaines de salaire en cas de licenciement. Il peut également vous proposer une combinaison des deux : une semaine de salaire et une semaine de préavis.

Si votre employeur vous donne un préavis de licenciement pendant que vous travaillez, il doit vous verser votre salaire hebdomadaire habituel, quel que soit le nombre d'heures que vous travaillez.

Mot valable

Si vous êtes licencié sans préavis écrit ni indemnité de licenciement, il incombe à l'employeur de fournir la preuve qu'il vous a licencié pour un « motif valable ». Des performances insatisfaisantes ou des fautes mineures telles que l'absentéisme ou les retards ne constituent généralement pas un motif valable. Un motif valable n'est pas nécessaire si vous êtes en période d'essai de 3 mois.



Qu'en est-il de mon dernier chèque de paie ou de mes pourboires ?

Si vous êtes licencié, vous devez recevoir tous vos salaires impayés dans les 48 heures. Si vous démissionnez, votre employeur doit vous verser tous vos salaires impayés dans les 6 jours. Tous les salaires impayés comprennent les indemnités de vacances, les indemnités de fin de contrat et les pourboires, le cas échéant.

Si vous avez besoin d'aide pour obtenir votre dernier chèque de paie ou vos pourboires, demandez de l'aide en remplissant le formulaire de [plainte de WSN](#).

Mon patron a réduit mes horaires de travail, est-ce légal ?

Si, au cours d'une semaine, 50 % de votre salaire hebdomadaire est réduit (moyenne calculée sur les 8 semaines précédentes) et que vous n'y avez pas consenti, vous pourriez avoir droit à une indemnité de départ si vous démissionnez à la suite de cette réduction. Dans ce cas, votre indemnité de départ est calculée de la même manière que si vous aviez été licencié ou mis à pied.

Justice au travail

Déposer une plainte contre votre employeur

Si vous ne travaillez plus pour cet employeur, vous devez déposer votre plainte dans les six mois suivant votre dernier jour de travail. Le délai de prescription pour le recouvrement des salaires est d'un an à compter de votre dernier jour de travail ou de la date à laquelle le problème s'est produit.



Si l'on vous doit des salaires, l'employeur peut être tenu de vous verser des intérêts. Il est illégal pour un employeur de vous licencier ou de vous sanctionner parce que vous déposez une plainte relative aux normes d'emploi ou aux droits de la personne, ou une demande auprès de WorkSafe BC.

Syndicalisation de votre lieu de travail

Vous avez le droit de vous affilier au Worker Solidarity Network, à des syndicats, et de syndiquer vos collègues dans le but d'améliorer vos conditions de travail collectives. Les travailleurs syndiqués, ainsi que ceux qui sont en train de se syndiquer, bénéficient de protections supplémentaires en vertu du Code du travail de la Colombie-Britannique.

Votre droit de vous syndiquer

La création d'un syndicat ou d'une association parmi vos collègues vous donnera plus de poids pour apporter des améliorations sur votre lieu de travail. C'est un moyen efficace de prendre le contrôle de votre vie professionnelle et de celle de vos collègues. La création d'un syndicat présente de nombreux avantages. [Découvrez ici comment créer un syndicat.](#)

Vous estimez que ces lois ne vont pas assez loin ? Nous sommes d'accord ! [Rejoignez notre réseau pour nous mobiliser en faveur de meilleures conditions de travail.](#)