

Labour Relations at work

Les relations de travail
Pour un milieu de travail positif

POINTS SAILLANTS DE LA *LABOUR STANDARDS ACT*, À L'INTENTION DES EMPLOYÉS ET DES EMPLOYEURS

Salaires

- Le salaire horaire minimum actuel est de 11,15 \$.
- Le taux de rémunération minimum des heures supplémentaires actuel est de 16,73 \$.

Avis de cessation d'emploi

Un avis de cessation d'emploi doit être donné par l'une ou l'autre des parties désirant mettre fin à l'emploi. Un préavis écrit ou une indemnité de préavis doivent être donnés comme suit :

- Préavis de 1 semaine : pour un emploi de 3 mois ou plus, mais de moins de 2 ans
- Préavis de 2 semaines : pour un emploi de 2 ans ou plus, mais de moins de 5 ans
- Préavis de 3 semaines : pour un emploi de 5 ans ou plus, mais de moins de 10 ans
- Préavis de 4 semaines : pour un emploi de 10 ans ou plus, mais de moins de 15 ans
- Préavis de 6 semaines : pour un emploi de 15 ans ou plus

Dispositions et retenues illégales

- Un employeur ne peut pas exiger d'un employé que ce dernier achète des biens de l'employeur (p. ex. des uniformes) et ne peut pas dicter comment un employé doit utiliser une partie quelconque du salaire gagné (p. ex. remboursement des déficits de caisse).
- Un employeur peut seulement faire certaines retenues, conformément à la *Labour Standards Act*. Si un employé endommage un produit ou la propriété de l'employeur ou s'il a une dette envers l'employeur, ce dernier ne peut pas recouvrer les fonds en déduisant cette somme du salaire de l'employé. L'employeur doit prendre d'autres mesures pour recouvrer les fonds.

Hébergement

Un contrat de service peut comprendre une disposition selon laquelle un employé doit vivre dans un lieu sous le contrôle de l'employeur et permettre à l'employeur de déduire du salaire de l'employé un loyer raisonnable pour la portion des lieux occupée par ce dernier.

Congés

Après 12 mois d'emploi continu, un employé a droit à 2 semaines de vacances annuelles payées à un taux de 4 % du salaire total gagné durant les 12 mois. Un employé qui n'a pas droit à un congé annuel a droit à une paye de vacances équivalant à 4 % du salaire total gagné s'il a travaillé 5 jours ou plus. Des règles différentes s'appliquent aux employés qui comptent 15 ans ou plus d'emploi continu.

Pourboires

Labour Standards Division
Confederation Building
P. O. Box 8700
St. John's, NL A1B 4J6
Tél. : 709-729-2742
Télééc. : 709-729-3528

Labour Standards Division
1 - 3 Union Street
P. O. Box 2006
Corner Brook, NL A2H 6J8
Tél. : 709-637-2364
Télééc. : 709-637-2592

Sans frais : 1-877-563-1063

Les pourboires sont la propriété de l'employé à qui ou pour qui ils ont été donnés. Un employeur ne peut pas exiger d'un employé qu'il partage un pourboire avec un employeur, un gestionnaire, un superviseur ou un représentant de l'employeur.

Jours fériés

L'employé peut avoir droit à six jours fériés :

Le jour de l'An, le Vendredi saint, Memorial Day, le jour du Travail, le jour du Souvenir et le jour de Noël.

Périodes de repos

Sauf certaines exceptions, un employé a droit à une période de repos de 24 heures consécutives chaque fin de semaine.

Sauf certaines exceptions, un employé a droit à 1 heure de repos après chaque période de travail de 5 heures consécutives.

Sauf certaines exceptions, un employé a droit à 8 heures consécutives de repos par période de 24 heures.

Congé de maternité, d'adoption et parental

Les employés qui ont travaillé 20 semaines consécutives pour le même employeur ont droit à 17 semaines de congé de maternité ou d'adoption et à 61 semaines de congé parental non payé.

Congé de maladie, congé pour obligations familiales

Après avoir travaillé pour le même employeur pendant une période de 30 jours consécutifs, un employé a droit à 7 jours de congé non payé par année. Si l'employé prend 3 jours consécutifs ou plus, il doit fournir un certificat d'un médecin qualifié en cas de congé de maladie ou une explication écrite en cas de congé pour obligations familiales.

Congé de deuil

Après avoir travaillé pour le même employeur pendant une période d'au moins 30 jours consécutifs, un employé a droit à 1 jour de congé payé et à 2 jours de congé non payé en cas de décès de certains membres de sa famille. Tout employé qui ne satisfait pas à ces conditions d'admissibilité a droit à 2 jours de congé non payé en cas de décès de certains membres de sa famille.

Congé de soignant

Après avoir travaillé pour le même employeur pendant une période d'au moins 30 jours, un employé a droit à un maximum de 28 semaines de congé de soignant non payé à l'intérieur d'une période de 52 jours pour fournir des soins ou offrir du soutien à un membre de sa famille. L'employé doit obtenir auprès d'un médecin qualifié autorisé un certificat attestant que le membre de sa famille est gravement malade et qu'il risque de mourir dans un délai de 26 semaines.

Le présent document est fourni à titre indicatif seulement et ne constitue pas un avis juridique. Il a été mis à jour le 1^{er} octobre 2017. En cas de divergence entre le présent document et la **Labour Standards Act (loi sur les normes du travail)**, la **Labour Standards Act** prévaut.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la *Labour Standards Act* :

Téléphone : 709-729-2742 (St. John's)
709-637-2364 (Corner Brook)
1-877-563-1063 (Sans frais)

Courriel : labourstandards@gov.nl.ca

Site Web : www.gov.nl.ca/aesl

