



## Employment Standards Your Rights and Responsibilities

### Index

#### Would you like to know more about:

- 1 Rules of Payment and Payroll records
- 2 Minimum Wage/Overtime and Minimum Reporting Wage
- 3 Notice of Dismissal, Layoff or Termination
- 4 Paid Public Holidays and Vacation/Vacation Pay
- 5 Maternity Leave and Child Care Leave
- 6 Other Employment Standard Leaves
- 7 Employment of Children, Unfair Employer Action and Equal Pay for Equal Work

Please note that throughout this guide where applicable any references to the masculine shall include the feminine and any references to the singular shall include the plural.

### General Information

For all questions regarding the *Employment Standards Act* or its regulations, please contact us in one of the following ways:

- If you live in New Brunswick, please call our toll free line at **1-888-452-2687**. If you live in Fredericton or outside New Brunswick you may call **(506) 453-2725**.
- You may access our website at the following address: [www.gnb.ca/labour](http://www.gnb.ca/labour), or;
- You can visit our nearest Employment Standards office (addresses can be found on our web site).

For questions dealing with other government departments, you may visit our web site under "other links" to obtain web site addresses and telephone numbers.

## Normes d'emploi Vos droits et responsabilités

### Index

#### Vous voulez en savoir davantage sur :

- 1 Modes de paiement et les registres de paie
- 2 Salaire minimum/surtemps et salaire de présence minimale
- 3 Avis de congédiement, de mise à pied et de cessation d'emploi
- 4 Jours fériés payés et vacance/paie de vacance
- 5 Congé de maternité et congé pour soins des enfants
- 6 Autres congés des normes d'emploi
- 7 Travail des enfants, actions abusives de l'employeur et paie égale pour travail égal

À noter que lorsque qu'il y a utilisation du masculin dans ce document soyez avisé que ceci inclus le féminin et lorsqu'il y a utilisation du singulier celui-ci inclus le pluriel.

### Renseignements généraux

Pour toute question au sujet de la *Loi sur les normes d'emploi* ou ses règlements, veuillez communiquer avec nous en choisissant l'une des options suivantes :

- Si vous habitez au Nouveau-Brunswick vous pouvez nous appeler sur notre ligne sans frais au **1-888-487-2824**. Si vous habitez à Fredericton ou à l'extérieur du Nouveau-Brunswick vous pouvez nous appeler au **(506) 453-2725**.
- Vous pouvez accéder notre site Web à l'adresse suivante : [www.gnb.ca/travail](http://www.gnb.ca/travail), ou;
- En vous rendant au bureau des normes d'emploi le plus près de chez vous (vous pouvez obtenir l'adresse de nos bureaux sur notre site Web).

Pour toutes autres questions se rapportant aux différents ministères du gouvernement, veuillez consulter notre site Web sous "autres liens" pour obtenir des numéros de téléphone et adresses de sites Web.

### 1. Who is covered by the New Brunswick *Employment Standards Act*?

Most employers and employees are covered by the *Employment Standards Act*. The Act does not distinguish among part-time, full-time and casual employees. All employees, which include seasonal and construction workers, are entitled to the minimum employment rights outlined in the *Employment Standards Act*.

### 2. How do collective agreements affect the employment standards rights of unionized employees?

Unionized employees are typically subject to a collective agreement. Every collective agreement must provide for at least the minimum employment standards set out in the *Employment Standards Act*. Unionized employees are encouraged to familiarize themselves with the grievance process under their collective agreement.

### 3. Does the *Employment Standards Act* protect those employees that fall under federal jurisdiction?

No, employees who work in areas that fall under federal jurisdiction are covered by the *Canada Labour Code*. Those areas include but are not limited to the following; railways, pipelines, ferries, radio and television, banks, cable systems, extra-provincial trucking and shipping, Federal Crown Corporations and many First Nation activities.

For more information regarding federally regulated work practices, please contact Human Resources and Development Canada.

### 4. Are there any workers who are not subject to the provisions set out in the *Employment Standards Act*?

Yes. By virtue of the occupation or industry in which they work, some people are not subject to the provisions of the *Employment Standards Act*. These include people who work in a private home for the homeowner (babysitters, home care workers, and construction workers who are employed directly by the homeowner) and independent contractors. In certain situations, people who provide agricultural services to small family farms also are not subject to provisions of the *Employment Standards Act*.

### 1. Qui est protégé par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick?

La plupart des employeurs et des employés sont protégés par la *Loi sur les normes d'emploi*. La loi ne fait pas la distinction entre l'employé à temps partiel, à temps plein ou occasionnels. Tous les employés, ce qui comprend les travailleurs de la construction et les travailleurs saisonniers, bénéficient des droits minimums d'emploi tels que prévus par la *Loi sur les normes d'emploi*.

### 2. Comment les conventions collectives affectent-elles les droits sur les normes d'emploi des employés non-syndiqués?

Les employés syndiqués sont forcément soumis à une convention collective qui doit comprendre au moins les normes d'emploi minimales prévues par la *Loi sur les normes d'emploi*. On encourage les employés syndiqués à bien connaître la procédure de règlement des griefs de leur convention collective.

### 3. La *Loi sur les normes d'emploi* protège-t-elle les employés sous juridiction fédérale?

Non, les employés classés dans les secteurs de juridiction fédérale sont protégés par le *Code canadien du travail*. Ces secteurs comprennent, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants : les chemins de fer, les pipelines, les traversiers, le transport aérien, la diffusion par la radio et la télévision, les banques, la câblodistribution, l'expédition et le camionnage hors province, les corporations de la société d'État et bon nombre d'activités des Premières Nations.

Pour plus de renseignements sur les pratiques du travail de juridiction fédérale, veuillez communiquer avec Ressources humaines et Développement social Canada.

### 4. Y a-t-il des travailleurs qui ne sont pas soumis aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*?

Oui. Selon le poste qu'ils occupent ou de l'industrie dans laquelle ils travaillent, certains employés ne sont pas soumis aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*. Ces postes comprennent le travail dans une maison privée pour le propriétaire (gardiennes d'enfants, entretien ménager, travailleurs de la construction qui sont payés directement par le propriétaire), ainsi que les entrepreneurs indépendants. Dans certains cas, les personnes qui fournissent des services agricoles sur les petites fermes familiales sont eux aussi non assujetties à l'ensemble ou en partie aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*.

### 5. Is an employee entitled to a rest period each week?

Yes, all employees are entitled to a weekly rest period of at least 24 consecutive hours, if possible on a Sunday. The only exceptions to this are where:

- the employee is required to cope with an emergency; or
- the employee is not usually employed for more than three hours in any one day.

### 6. Does an employee have to work on a Sunday?

An employee who works in certain retail businesses may be able to refuse to work on Sunday. If this employee qualifies and wishes to refuse to work on a Sunday, he must give the employer verbal or written notice of the refusal at least 14 days before any Sunday for which the employee refuses to work.

For more information on which employees qualify, please contact the Employment Standards Branch.

An employer cannot dismiss, suspend, lay off, penalize, discipline or discriminate against an employee for refusing to work on a Sunday.

### 7. Do employees have to be paid for meetings and training hours?

Yes, training hours are considered regular hours of work and employees must be paid when training is part of a job requirement and the training hours are controlled by the employer. Furthermore, employees must be paid for time at meetings when attendance is a requirement of the job. (e.g. staff meetings after hours, etc.).

### 8. Where an employee makes a claim against his employer, will the employee's name be revealed to the employer?

An employee's name and other pertinent information are only revealed to the employer with the employee's permission. However, in some circumstances, an investigation cannot proceed without revealing the employee's name. In such cases it will be up to the employee to decide if he wants to pursue his claim or not.

### 5. L'employé a-t-il droit à une période de repos hebdomadaire?

Oui, tous les employés ont droit à une période de repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, si possible le dimanche. Les seules exceptions se situent dans les cas suivants :

- l'employé fait face à une situation d'urgence; ou
- il n'est habituellement pas employé pour plus de trois heures, peu importe le jour.

### 6. L'employé est-il tenu de travailler le dimanche?

L'employé qui travaille dans certains commerces au détail peut refuser de travailler le dimanche. L'employé admissible qui désire refuser de travailler le dimanche doit aviser son employeur de façon verbale ou par écrit au moins 14 jours avant tout dimanche où il refuse de travailler.

Veillez communiquer avec la Direction des normes d'emploi pour savoir quel employé s'y qualifie.

L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied, pénaliser, prendre des mesures disciplinaires ou exercer une discrimination à l'égard d'un employé qui refuse de travailler le dimanche.

### 7. Les employés doivent-ils être payés pour les heures de réunions ou de formation?

Oui, les heures de formation sont considérées comme des heures de travail régulière et elles doivent être payées lorsque la formation est nécessaire pour le poste et que les heures de formation sont contrôlées par l'employeur. De plus, l'employé doit être payé pour le temps passé en réunion lorsque ceci est une exigence du poste (p. ex. : réunions du personnel après les heures, etc.).

### 8. Lorsqu'un employé loge une plainte contre son employeur, le nom de l'employé est-il révélé à l'employeur?

Le nom de l'employé et tout autre renseignement pertinent sont révélés seulement lorsque l'employé nous autorise à le faire. Dans certaines circonstances, l'investigation ne peut se poursuivre sans révéler le nom de l'employé, il sera donc à l'employé de choisir s'il veut poursuivre sa plainte ou non.

**9. Are employees entitled to food and rest breaks?**

Yes. All employees are entitled to food and rest breaks as required under the *Occupational Health and Safety Act*.

For more information regarding breaks, please contact Work Safe NB.

**10. What shall an employee do if he is a victim of harassment or discrimination at work?**

Any employee who is a victim of harassment or discrimination at work should contact the Human Rights Commission of New Brunswick.

**11. Can an Employment Standards Officer retrieve an employee's Record of Employment (ROE)?**

No. Employment Insurance Benefits and the Record of Employment are the responsibility of Human Resources and Development Canada, a federal government agency. You may contact them directly for more information.

**9. Les employés ont-ils droit à des pauses et à des périodes d'arrêt obligatoire pour les repas?**

Oui, tous les employés ont droit à des périodes de repos et à des pauses-santé telles que le définit la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Travail Sécuritaire NB.

**10. Que peut faire l'employé qui fait l'objet de harcèlement ou de discrimination au travail?**

Tout employé qui fait l'objet de harcèlement ou de discrimination au travail doit communiquer avec la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

**11. Un agent des normes d'emploi peut-il avoir accès au relevé d'emploi de l'employé?**

Non. Les prestations d'assurance-emploi et les relevés d'emploi relèvent de Ressources humaines et Développement social Canada, un ministère du gouvernement fédéral. Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec eux directement.

Employers and employees may enter into an agreement for greater benefits than provided for in the *Employment Standards Act*. Such agreements shall be respected and enforced by the Employment Standards Branch.

This is a guide only. For interpretation and application purposes, please refer to the *Employment Standards Act*, its regulations and amendments.

Les employeurs et les employés peuvent conclure une entente qui comprend plus d'avantages que ceux prévus dans la *Loi sur les normes d'emploi*. Les ententes stipulant des bénéfices supérieurs aux normes minimales seront respectées.

Les présents renseignements ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la *Loi sur les normes d'emploi*, ses règlements d'application et leurs modifications.