



Normes d'emploi

Vos droits et responsabilités

Vous voulez en savoir davantage sur :

- Modes de paiement et les registres de paie
- Salaire minimum/surtemps et salaire de présence minimale
- Avis de congédiement, de mise à pied et de cessation d'emploi
- Jours fériés payés et vacance/paie de vacance
- Congé de maternité et congé pour soins des enfants
- Autres congés des normes d'emploi incluant; Congé de grave maladie et congé de décès ou de disparition (en vigueur, le 1^{er} sept. 2014)
- Travail des enfants, actions abusives de l'employeur et paie égale pour travail égal
- Travailleurs étrangers (en vigueur, le 1^{er} sept. 2014)
- Amendes administratives (en vigueur, le 1^{er} sept. 2014)
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, 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).

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. 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. 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.