



# LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

## Fiche d'information

Cette fiche est offerte à titre indicatif seulement. Il ne s'agit pas d'un document juridique. Veuillez vous reporter à la loi dite *Employment Standards Act* et à son règlement d'application pour toute question d'interprétation ou d'application.

Juillet 2002

## TAUX SALARIAL DE PREMIER EMPLOI/EMPLOI DE PREMIER ÉCHELON

### FIRST JOB/ENTRY-LEVEL WAGE RATE

- Le taux salarial minimum pour un **premier emploi/emploi de premier échelon** est de 6 \$ l'heure.
- Ceci s'applique aux employés qui n'avaient aucune expérience de travail rémunéré avant le 15 novembre 2001.
- Après avoir travaillé 500 heures au total pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, ces employés ont droit au salaire minimum normal.
- Seules comptent les heures de travail pour lesquelles une véritable rémunération a été versée. D'autres formes de paiement, telles que les allocations, la paie de vacances ou de jours fériés, que leur paiement soit obligatoire ou non, ne comptent pas à titre d'expérience de travail rémunéré.
- Les employés exerçant un premier emploi/emploi de premier échelon ont droit au taux salarial de premier emploi/emploi de premier échelon, peu importe le mode de rémunération, c.-à-d. salaire horaire, salaire, commission ou rémunération à la pièce.
- Le taux salarial de premier emploi/emploi de premier échelon ne s'applique pas aux taux «non horaires» prévus au règlement d'application de la loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Regulation*). Il s'agit, entre autres, des taux à la pièce pour la récolte de fruits et de légumes, des taux quotidiens pour les aides domestiques résidants et les moniteurs de camps résidants, de même que des taux mensuels pour les concierges d'immeubles résidants.

### Questions et réponses

1. **L'an dernier, j'ai eu un emploi qui a duré deux semaines. Un employeur peut-il m'engager à 6 \$ l'heure ?**

Non. Si vous avez eu un emploi rémunéré avant le 15 novembre 2001, vous n'êtes pas admissible au taux salarial pour un premier emploi/emploi de premier échelon.

2. **Si j'engage quelqu'un pour son premier emploi, suis-je tenu de maintenir son salaire minimum à 6,00 \$ l'heure pour 500 heures ?**

Non. Un employeur ne peut payer moins de 6,00 \$ l'heure, mais il peut, s'il le veut, payer plus que le taux horaire de premier emploi/emploi de premier échelon.

3. **Nous engageons du personnel de vente à commission. Nous payons la commission ou le salaire minimum,**

**selon ce qui est supérieur. Quel est le salaire minimum pour les gens sans expérience que nous pourrions embaucher ?**

Les employés à qui le taux de premier emploi/emploi de premier échelon s'applique auraient droit à la commission sur leurs ventes ou 6 \$ l'heure, selon ce qui est supérieur, jusqu'à ce qu'ils aient travaillé 500 heures.

4. **Je veux engager des travailleurs novices pour trois mois, mais je ne peux leur garantir de travail après cette période. Cela est-il légal ?**

Par courtoisie, vous devriez expliquer clairement aux employés éventuels que le travail ne durera qu'un certain temps et que vous le leur offrez afin de leur permettre d'acquérir de l'expérience d'emploi.



Ministry of Skills Development  
and Labour

Employment Standards Branch

#### FOR MORE INFORMATION:

Call: 1-800-663-3316, 612-4100 in Prince George

Fax: (250) 612-4121

Website: [www.labour.gov.bc.ca/esb](http://www.labour.gov.bc.ca/esb)

[French]

**5. Puis-je annoncer un emploi comme étant réservé uniquement aux gens cherchant un premier emploi/emploi de premier échelon ?**

Le code des droits de la personne de la C.-B. (B.C. Human Rights Code) n'interdit pas de stipuler l'expérience de travail comme critère quand on annonce un emploi. Quand vous annoncez un emploi, vous ne pouvez stipuler comme critère l'âge, le sexe ou tout autre facteur interdit par le code des droits de la personne.

Si vous ne savez pas au juste ce qu'il en est en matière de publicité d'emploi, vous pouvez communiquer avec la Commission des droits de la personne de la C.-B. (BC Human Rights Commission) au 1-800-663-0876 ou 250-387-3710 ou 604-660-6811.

**6. Qu'entend-on par «expérience de travail rémunéré» ?**

Par «expérience de travail rémunéré», on entend le temps durant lequel on a travaillé comme employé et reçu une rémunération pour ses heures de travail.

«Rémunération» comprend les commissions et les paiements à la pièce quand le revenu ainsi gagné a été déclaré à l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

**7. Comment les heures supplémentaires et les heures de congé payé pour jours fériés sont-elles comptées ?**

Les heures supplémentaires sont comptées comme des heures de travail. Une heure supplémentaire, qu'elle soit payée à temps et demi ou à temps double, compte comme une heure de travail.

**8. Le travail occasionnel, tel que tondre le gazon ou faire de la garde d'enfants, compte-t-il ?**

Tondre le gazon ou faire de la garde d'enfants de façon occasionnelle ne serait pas normalement considéré comme un emploi rémunéré. Un service de garde d'enfants dont on aurait déclaré le revenu compterait comme emploi rémunéré. Travailler dans une entreprise et y faire le travail normal d'un employé, par exemple cueillir des fruits, serait considéré comme un emploi rémunéré.

**9. Comment puis-je démontrer à un employeur que je possède une expérience de travail rémunéré ?**

Au nombre des preuves qu'on peut apporter, il y a les suivantes :

- Relevé d'emploi.
- Talons de chèques de paie ou formulaire T4.
- Confirmation écrite d'un ancien employeur.
- Tout autre élément probant qu'un employeur pourrait raisonnablement accepter, tel qu'une référence verbale.

**10. Qu'arrive-t-il si un employé n'a ni talons de chèques de paie ni relevé d'emploi ?**

C'est à l'employé qu'il incombe de fournir la preuve d'emploi antérieur. Toutefois, les employeurs devraient être disposés à accepter une preuve raisonnable.

Une bonne règle à suivre pour les employeurs est d'évaluer l'information de la même façon qu'ils le feraient s'il s'agissait d'un C.V.

Si l'employeur n'accepte pas les renseignements fournis par un employé et qu'il est plus tard établi que l'employé avait en fait prouvé de façon raisonnable qu'il/elle avait eu un emploi rémunéré, l'employeur pourrait se voir forcé de combler la différence entre les salaires.

**11. Si je travaille moins de 500 heures à un endroit, puis je vais prendre un nouvel emploi, dois-je travailler encore 500 heures avant d'avoir droit au salaire minimum normal ?**

Non. Vous aurez droit au salaire minimum normal dès que vous aurez atteint 500 heures de travail rémunéré au total.

**12. J'ai travaillé ailleurs qu'en C.-B. - cela compte-t-il ?**

Tout emploi rémunéré compte, peu importe où vous avez travaillé. Cela comprend les emplois que vous auriez pu avoir en C.-B., dans le reste du Canada ou dans un autre pays.

**13. Qu'est-ce qui empêche un employeur d'embaucher des gens qui en sont à leur premier emploi, puis de les mettre à pied dès qu'ils ont atteint 500 heures de travail ?**

La loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) ne dicte pas aux gens comment mener leur entreprise ou qui embaucher. Un employeur a le droit de licencier un employé avec ou sans motif et cela n'a pas changé.

En vertu de la loi (Act), l'employeur n'aurait pas de motif de licencier un employé si la seule raison du licenciement était que l'expérience de travail de l'employé dépasse 500 heures.

**14. Si un employé a 490 heures d'expérience de travail rémunéré et qu'il reçoit une prime de 50,00 \$ de son employeur, est-ce que la prime le rapproche du seuil de 500 heures ?**

Non, seules comptent les véritables heures de travail. Les paiements non reliés aux heures de travail, les allocations et les prestations ne comptent pas comme heures de travail.