

# TRAVAILLER EN COLOMBIE-BRITANNIQUE

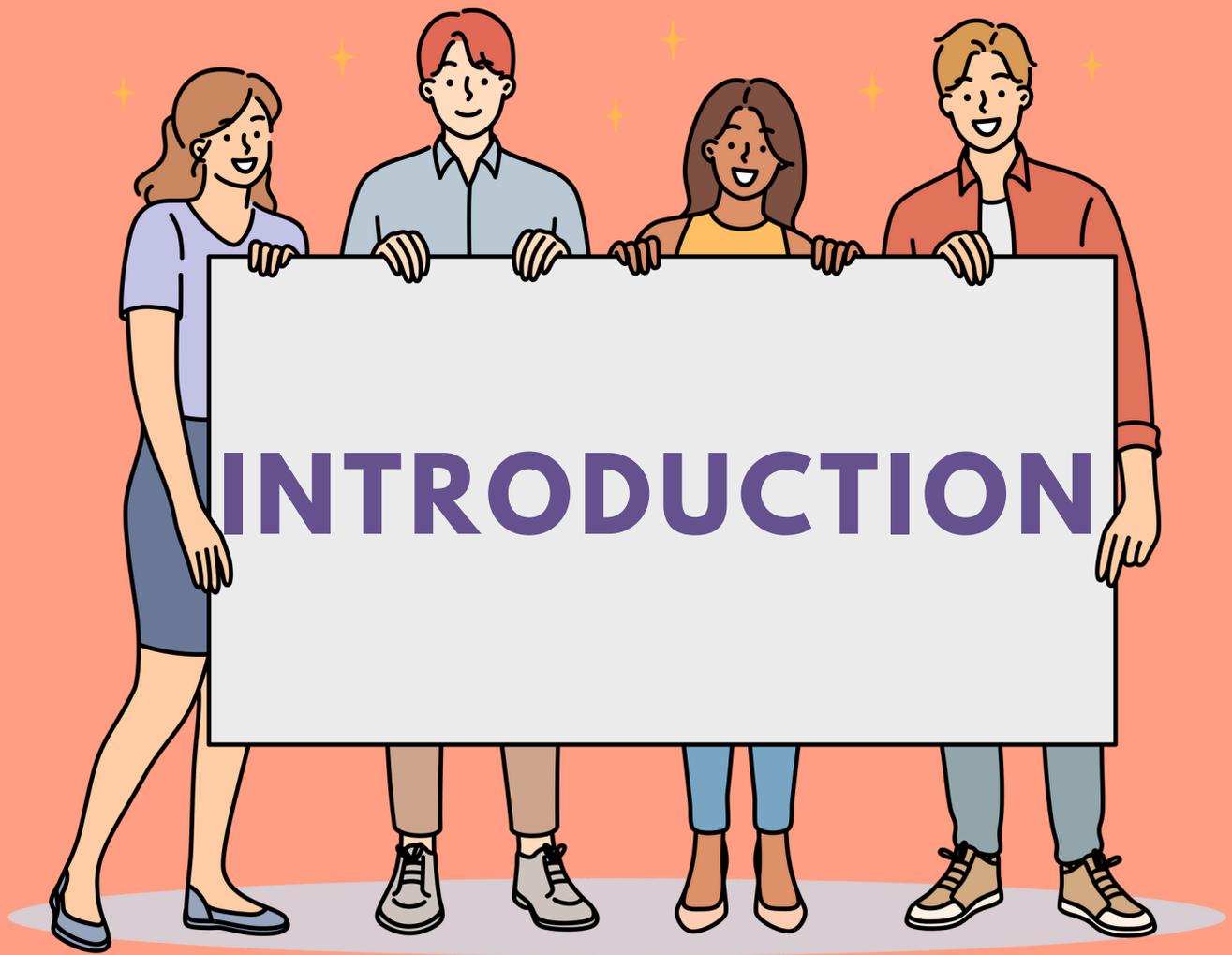
L'ESSENTIEL

CE QU'IL  
FAUT SAVOIR



# **TABLE DES MATIÈRES**

<b>Introduction</b>	<b>03</b>
<b>Le contrat de travail</b>	<b>04</b>
<b>Horaires et rémunérations</b>	<b>06</b>
<b>Les congés et jours fériés</b>	<b>07</b>
<b>Période d'essai et préavis</b>	<b>09</b>
<b>Revenus de remplacements et Litiges</b>	<b>11</b>
<b>Avantages sociaux</b>	<b>13</b>
<b>Nous contacter</b>	<b>15</b>



**Bienvenue dans ce guide pratique destiné aux francophones installés en Colombie-Britannique. Ce livret a pour vocation de vous aider à mieux comprendre vos droits et obligations en tant que travailleur dans cette province canadienne.**

**Travailler en Colombie-Britannique implique de connaître un cadre légal spécifique qui peut différer de celui d'autres provinces ou de votre pays d'origine. Ce guide vous propose un tour d'horizon des normes d'emploi essentielles, notamment en matière de contrat de travail, de durée du travail, de rémunération, de congés payés, de licenciement et de retraite.**

**L'objectif est de vous fournir des informations claires et pratiques afin que vous puissiez vous intégrer sereinement dans le monde professionnel local et défendre vos droits en toute connaissance de cause. En cas de questions ou pour obtenir des conseils personnalisés, n'hésitez pas à vous rapprocher de l'Association des juristes d'expression française de la Colombie-Britannique (AJEFCB).**

# LE CONTRAT DE TRAVAIL

Un contrat de travail est une entente entre un employeur et un employé définissant les termes et les conditions de l'emploi.

En Colombie-Britannique, un contrat de travail peut être oral ou écrit. Les contrats écrits sont particulièrement utilisés pour les cadres, les postes clés ou lorsque des questions de confidentialité ou de cessation d'emploi sont en jeu. Bien que non obligatoire, un contrat écrit apporte des avantages, notamment pour clarifier les conditions d'emploi et limiter les litiges. Dans un contrat oral, les conditions d'emploi sont constituées des éléments expressément convenus et des conditions implicites en vertu de la loi.

Contrat de travail à temps plein: L'employé travaille de manière continue pour l'employeur. Peut être résilié par l'une ou l'autre des parties avec un préavis raisonnable.

Contrat de travail à durée déterminée: Le contrat se termine automatiquement à la date prévue ou à la fin du projet. Ne nécessite pas de préavis de fin si la durée est clairement définie.

Contrat de travail à temps partiel: L'employé travaille moins d'heures que la durée légale (généralement moins de 40 heures par semaine).

Contrat de travail occasionnel: Travail intermittent sans horaire fixe ou garantie de travail régulier. L'employeur n'est pas obligé de fournir un nombre d'heures minimum. Les congés et avantages peuvent être limités.

Contrat de travail saisonnier ou temporaire: Lié à une période de l'année ou à une activité saisonnière. L'employeur peut réduire les heures en fonction des besoins saisonniers.

# LE CONTRAT DE TRAVAIL

## LES MENTIONS OBLIGATOIRES DEVANT FIGURER SUR UN CONTRAT DE TRAVAIL

### Date et durée du contrat

Doit figurer la date à laquelle l'employé commence à travailler ainsi que la durée du contrat si déterminé ou indéterminé ainsi que durée et conditions de la période d'essai.

### Horaires et rémunération

Le contrat doit indiquer le nombre d'heures travaillées dans la semaine, le montant et la fréquence de paiement du salaire

### Conditions de résiliation

Doit indiquer la durée minimale de préavis en cas de démission mais aussi en cas de préavis de licenciement

### Informations sur les parties

Nom de l'employeur et de l'employé ainsi que les coordonnées

### Description du poste

Doit être indiqué la fonction officielle ainsi qu'une description des tâches, responsabilités et missions et également le lieu d'activité

### Congés et jours fériés

Nombre de jours et période de prise des congés payés ainsi que la reconnaissance des jours fériés et des congés spéciaux

Toute personne occupant un emploi ouvrant droit à pension doit obtenir un numéro d'assurance sociale (NAS) et une lettre de confirmation du NAS de Service Canada pour cotiser au Régime de pensions du Canada et accéder aux programmes gouvernementaux. L'employeur doit demander ces documents dans les trois jours suivant l'embauche et tenir un registre du NAS. Un NAS commençant par "9" est destiné aux travailleurs étrangers temporaires, dont l'autorisation de travail doit être vérifiée.

# HORAIRES ET RÉMUNÉRATION

## DURÉE DU TRAVAIL

Les heures travaillées au-delà de 8 heures par jour ou 40 heures par semaine doivent être rémunérées à 1,5 fois le taux horaire normal. Au-delà de 12 heures par jour, le taux passe à 2 fois le salaire horaire normal.

## SALAIRE MINIMUM

Depuis le 1er juin 2025, le salaire minimum en Colombie-Britannique est de \$17,85 par heure pour la majorité des employés. Le salaire minimum est ajusté chaque année le 1er juin, en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour suivre le coût de la vie.

## VERSEMENT DU SALAIRE

Les employeurs doivent verser les salaires au moins deux fois par mois, avec un intervalle maximal de 16 jours entre les périodes de paie. Les paiements peuvent être effectués en espèces, par chèque ou par dépôt direct.



# LES CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS

## LES CONGÉS PAYÉS

L'employeur est tenu d'accorder à ses salariés un congé annuel

- d'au moins 2 semaines, après 12 mois consécutifs d'emploi, ou
- au moins 3 semaines, après 5 années consécutives d'emploi.

L'employeur doit veiller à ce que le salarié prenne ses vacances annuelles dans les 12 mois suivant la fin de l'année d'emploi qui lui donne droit à ces vacances. L'employeur doit permettre au salarié qui a droit à des vacances annuelles de les prendre par périodes d'une ou plusieurs semaines. Les congés annuels ne comprennent pas les jours fériés auxquels le salarié a droit.

Un salarié a droit à deux semaines de vacances après sa première année de travail. Ces vacances doivent être prises pendant la deuxième année.

Pendant la première année, l'employeur met de côté 4 % du salaire total : c'est ce qu'on appelle le pécule de vacances, versé lorsque l'employé prend ses vacances. Ce montant compte dans le revenu de l'année où il est payé.

Pour les années suivantes, l'employeur continue de calculer le pécule de vacances à 4 % du salaire de l'année précédente.

Après cinq années de travail, le salarié a droit à trois semaines de vacances par an, et le pécule passe à 6 % du salaire gagné pendant la cinquième année.

Ensuite, pour chaque année suivante, le salarié continue d'avoir trois semaines de vacances et 6 % de pécule, calculé sur le salaire de l'année précédente.

# LES CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS

## LES JOURS FÉRIÉS

La Colombie-Britannique reconnaît actuellement 11 jours fériés :

1. Jour de l'An (New Year's Day) - 1er janvier
2. Jour de la Famille (Family Day) - Troisième lundi de février
3. Vendredi Saint (Good Friday) - Vendredi précédant Pâques
4. Fête de la Reine (Victoria Day) - Dernier lundi avant le 25 mai
5. Fête du Canada (Canada Day) - 1er juillet
6. Fête de la Colombie-Britannique (BC Day) - Premier lundi d'août
7. Fête du Travail (Labour Day) - Premier lundi de septembre
8. National Day for Truth and Reconciliation - 30 septembre
9. Action de Grâce (Thanksgiving) - Deuxième lundi d'octobre
10. Jour du Souvenir (Remembrance Day) - 11 novembre
11. Noël (Christmas Day) - 25 décembre

## DROITS DES EMPLOYÉS CONCERNANT LES JOURS FÉRIÉS

Un employé a droit à un jour férié payé s'il a travaillé au moins 30 jours au cours des 12 mois précédant ce jour férié.

### Rémunération pour le travail un jour férié :

Si un employé travaille pendant un jour férié, il doit être payé au moins une fois et demie son salaire habituel pour les heures travaillées ce jour-là. En plus, il doit aussi recevoir la rémunération prévue pour le jour férié, comme s'il ne travaillait pas.

### Jour de congé compensatoire :

Si l'employeur et l'employé sont d'accord, il est possible de remplacer le jour férié travaillé par un autre jour de congé payé, pris plus tard.

### Exceptions :

Certains secteurs comme le commerce de détail ou l'hôtellerie peuvent suivre des règles différentes concernant les jours fériés.

# PÉRIODE D'ESSAI ET PRÉAVIS

## PÉRIODE D'ESSAI

- **Maximum : 3 mois (90 jours civils).**
- **Pendant cette période, l'employeur peut mettre fin à l'emploi sans préavis ni indemnité, à condition que l'employé n'ait pas encore atteint trois mois de service continu.**
- **Aucun préavis ou compensation n'est requis si la fin de l'emploi survient avant la fin du 3e mois.**
- **Dès que l'employé dépasse 3 mois de service continu, les règles de préavis ou d'indemnité de licenciement s'appliquent, selon la durée d'emploi.**

**Il est donc important de mentionner clairement la période d'essai dans le contrat de travail écrit et d'en définir les critères d'évaluation et les attentes pendant cette période.**

## PRÉAVIS

**En Colombie-Britannique, les normes de préavis de licenciement sont établies par le Employment Standards Act (ESA). Elles s'appliquent lorsque l'employeur met fin à l'emploi sans cause valable (c'est-à-dire sans faute grave de l'employé). Voici les règles essentielles :**

**L'employeur peut :**

- 1. Donner un préavis écrit (l'employé continue à travailler pendant la période).**
- 2. Payer une indemnité de remplacement équivalente au salaire que l'employé aurait gagné durant la période de préavis.**
- 3. Combinaison des deux (ex. : 1 semaine travaillée + 1 semaine payée).**

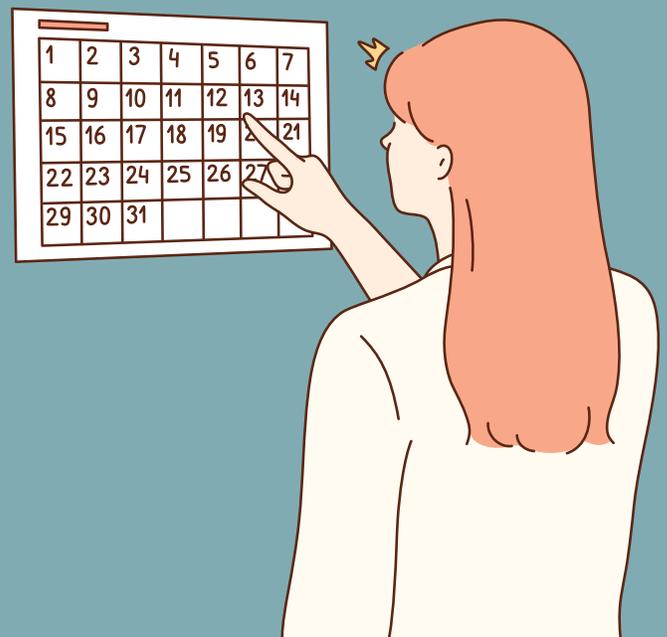
# PÉRIODE D'ESSAI ET PRÉAVIS

Exceptions (où aucun préavis n'est requis) :

- Faute grave de l'employé (vol, insubordination grave, etc.).
- Contrat à durée déterminée qui se termine à la date convenue.
- Fin d'un emploi saisonnier ou temporaire.
- Démission de l'employé.

Durée minimale de préavis ou indemnité de départ (en cas de fin d'emploi sans cause) :

Durée de service continu	Préavis ou indemnité équivalente
Moins de 3 mois	Aucun préavis requis
3 mois à < 1 an	1 semaine
1 an à < 3 ans	2 semaines
3 ans et plus	1 semaine par année complète de service dans la limite de 8 maximum



# REVENUS DE REMPLACEMENT ET LITIGES

## REVENUS DE REMPLACEMENT

L'assurance-emploi (AE) est un programme fédéral administré par Service Canada qui offre un soutien temporaire aux personnes ayant perdu leur emploi sans en être responsables (mise à pied, fin de contrat, réduction d'effectif, etc.) à condition de :

- Avoir perdu son emploi sans faute.
- Avoir travaillé un certain nombre d'heures assurables au cours des 52 dernières semaines (entre 420 et 700 heures, selon le taux de chômage régional).
- Être apte à travailler, disponible et activement en recherche d'emploi.
- Ne pas avoir quitté volontairement son emploi sans raison valable.

**Montant :** En général, 55 % du salaire moyen assurable, jusqu'à un maximum hebdomadaire (env. 668 \$/semaine en 2025).

**Durée :** De 14 à 45 semaines, selon l'historique d'emploi et le taux de chômage local.

### Démarches :

- La demande se fait en ligne sur le site de Service Canada, dès que possible après la perte d'emploi.
- Un relevé d'emploi (RE) de l'employeur est requis.
- Un délai d'attente d'une semaine sans paiement est prévu avant le début des versements.

Un employé licencié avec cause (faute grave) ne peut généralement pas toucher l'assurance-emploi.

# REVENUS DE REMPLACEMENT ET LITIGES

## LITIGES

En Colombie-Britannique, plusieurs mécanismes sont mis en place pour aider les travailleurs à faire valoir leurs droits en cas de conflit avec leur employeur.

Pour les différends liés aux conditions de travail de base (heures, salaires, congés, licenciement, etc.), il est possible de déposer gratuitement une plainte auprès de l'Employment Standards Branch (ESB) dans un délai de six mois suivant la fin de l'emploi. Des démarches de médiation ou d'enquête peuvent alors être engagées pour résoudre le conflit.

En cas d'accident ou de problème lié à la sécurité au travail, c'est l'organisme WorkSafeBC qui est compétent.

Les salariés syndiqués peuvent s'adresser à la Labour Relations Board (LRB) pour des conflits liés aux conventions collectives ou aux pratiques syndicales.

Pour les litiges plus complexes (comme un congédiement abusif ou la violation d'un contrat), un recours devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique peut être envisagé dans un délai de deux ans.

Dans la plupart des cas, il est possible d'être représenté par soi-même, un avocat ou un représentant communautaire.



## AVANTAGES SOCIAUX

En Colombie-Britannique, comme ailleurs au Canada, les avantages sociaux offerts aux salariés varient selon les lois provinciales, les conventions d'entreprise et les pratiques du marché. Il est important de distinguer les avantages légalement obligatoires de ceux qui sont optionnels mais couramment offerts par les employeurs.

Tout employeur a l'obligation de respecter certaines normes minimales en matière de protection sociale pour ses employés. Ces obligations comprennent notamment :

- **L'assurance-emploi (Employment Insurance – EI) :** les employeurs et les employés cotisent à ce régime fédéral qui permet de verser des prestations en cas de perte d'emploi, de congé de maternité ou parental, ou encore en cas de maladie.
- **Le Régime de pensions du Canada (RPC – Canada Pension Plan) :** ce régime est également financé à parts égales par l'employeur et l'employé. Il permet de cotiser à une retraite publique complémentaire.
- **La sécurité au travail via WorkSafeBC :** tous les employeurs doivent assurer leurs employés contre les accidents du travail ou les maladies professionnelles. Cette couverture est obligatoire et entièrement financée par l'employeur.



## AVANTAGES SOCIAUX

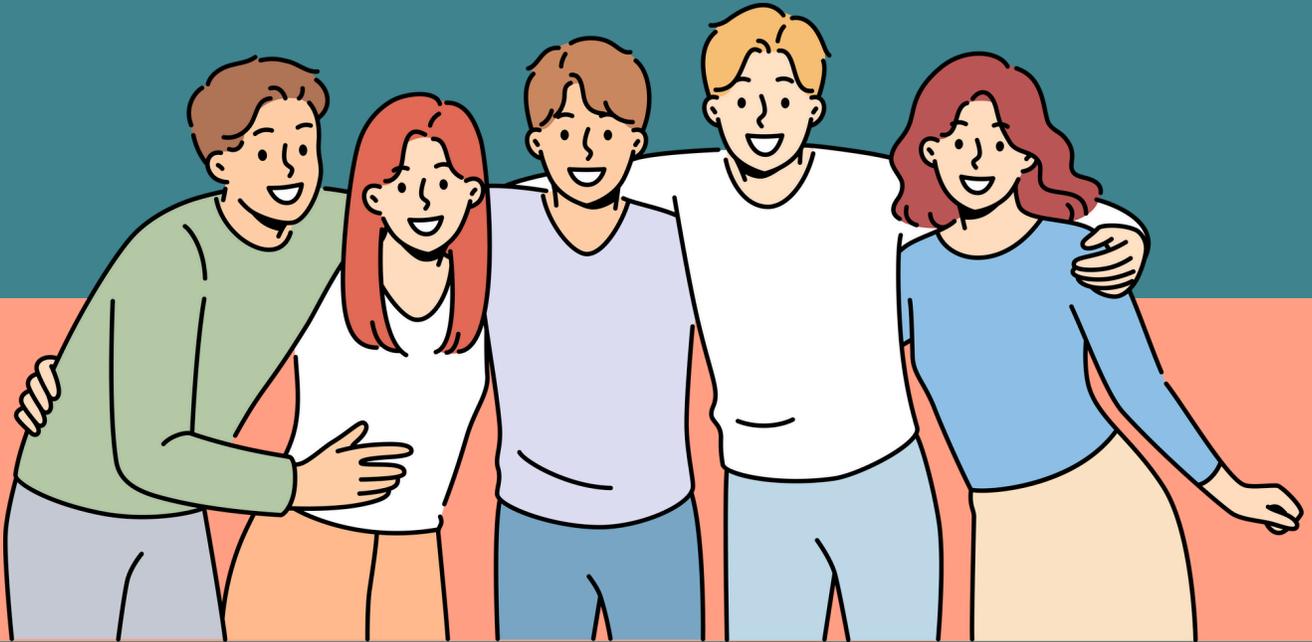
Au-delà du cadre légal minimal, de nombreux employeurs offrent des avantages sociaux complémentaires dans le cadre de programmes collectifs. Bien qu'ils ne soient pas obligatoires, ces avantages sont devenus un critère important dans le choix d'un employeur.

Parmi les plus courants, on retrouve :

- L'assurance santé complémentaire (Extended Health Benefits) : ce type de couverture permet de rembourser des frais médicaux non couverts par le régime public (MSP), comme les médicaments prescrits, les soins dentaires, les soins de la vue, ou encore les consultations de professionnels comme les physiothérapeutes ou les chiropraticiens.

À noter qu'il n'existe aucune obligation légale pour l'employeur d'offrir un régime privé de retraite tout comme il n'existe pas non plus de système de mutuelle obligatoire.

# NOUS CONTACTER



 +123-456-7890

 1555, West 7th Avenue Vancouver

 info@ajefcb.ca

 www.ajefcb.com