

Sommaire

Contrats d'emploi

Fiche 10	<u>Introduction, contrats d'emploi</u>	p2
Fiche 10.1	<u>Tests préalables à l'emploi</u>	p3
Fiche 10.2	<u>Déductions salariales - cotisations patronales, numéro d'assurance sociale</u>	p4
Fiche 10.3	<u>Normes minimales d'emploi</u>	p5
Fiche 10.4	<u>Congédiement non motivé</u>	p6
Fiche 10.5	<u>Relations de travail et syndicales</u>	p7
Fiche 10.6	<u>Code des droits de l'homme de la C.-B.</u>	p8
Fiche 10.7	<u>Vie privée et protection des données personnelles</u>	p9
Fiche 10.8	<u>Indemnisation des travailleurs et santé et sécurité au travail</u>	p10
Fiche 10.9	<u>Divers :</u> <i>Protection des dénonciateurs, harcèlement, équité salariale, pensions privées, impôt sur la santé des employeurs, industrie de la construction, droits des successeurs et vote</i>	p11
Fiche 10.10	<u>Permis de travail pour les ressortissants étrangers</u>	p13

Fiche 10 : Contrats d'emploi

10.0 Introduction, contrats d'emploi

- **Compétence en matière de droit du travail:**

- Le droit du travail en Colombie-Britannique relève de la compétence provinciale, à l'exception des domaines relevant du pouvoir législatif fédéral (par exemple, l'aéronautique, la banque, les chemins de fer nationaux).
- Les prestations d'assurance-emploi et les faillites relèvent de la compétence fédérale, tandis que l'indemnisation des accidents du travail relève de la compétence provinciale.
- Les lois fédérales et provinciales régissent les normes d'emploi, les négociations collectives, la santé au travail et d'autres questions liées à l'emploi.

- **Importance des contrats de travail écrits:**

- Les contrats écrits ne sont pas obligatoires, mais ils sont utiles, en particulier pour les postes clés, afin de clarifier des termes tels que les modalités de cessation d'emploi.
- Les contrats oraux impliquent des obligations standard, telles qu'un préavis de licenciement raisonnable, qui sont applicables en vertu de la législation de la Colombie-Britannique.

- **Situations justifiant des contrats écrits:**

- **Durée déterminée ou tâche:** Utile pour éviter les obligations de préavis de résiliation ; doit être bien défini et consigné par écrit.
- **Cadres:** Les contrats écrits clarifient les indemnités de départ et incluent les conditions relatives au préavis de licenciement, aux avantages sociaux et aux autres avantages.

- **Clauses restrictives:**

- Les clauses de non-concurrence et de non-sollicitation sont de plus en plus utilisées, mais elles doivent être raisonnables et claires pour être applicables.
- Les tribunaux invalideront entièrement les clauses restrictives trop larges ou déraisonnables.

- **Manuels de l'employé:**

- Fréquents chez les employeurs de Colombie-Britannique, ils peuvent servir de document contraignant décrivant les conditions et les politiques d'emploi.
- Les manuels doivent permettre à l'employeur de faire preuve de souplesse, mais doivent être rédigés avec soin pour éviter les plaintes pour violation.

Fiche 10 : Contrats d'emploi

10.1 Tests préalables à l'emploi

- **Tests médicaux :**

- Les tests médicaux sont limités par le code des droits de l'homme de la Colombie-Britannique et la législation sur la protection de la vie privée.
- Ils ne sont autorisés qu'après une offre d'emploi conditionnelle et doivent être liés aux tâches essentielles de l'emploi.
- La révocation de l'offre d'emploi sur la base des résultats du test n'est autorisée que si la limitation affecte les performances professionnelles et qu'un aménagement n'est pas possible.

- **Dépistage des drogues et de l'alcool :**

- Il n'existe pas de législation spécifique en Colombie-Britannique, mais les tests sont limités par des considérations relatives à la vie privée et aux droits de l'homme.
- L'alcoolisme et la toxicomanie sont protégés en tant que handicaps par le Code des droits de l'homme, qui exige des aménagements à moins qu'ils n'entraînent des difficultés excessives.
- Les tests de dépistage de drogues et d'alcool sont généralement considérés comme discriminatoires, sauf s'ils sont justifiés par un motif raisonnable, après un accident ou pour des postes sensibles du point de vue de la sécurité.

- **Évaluations de dépistage :**

- Les tests de personnalité, de compétences ou d'aptitudes doivent être liés à l'emploi pour éviter les plaintes pour discrimination.
- Les tests qui affectent de manière disproportionnée certains groupes raciaux ou de sexe peuvent être considérés comme discriminatoires.
- Les tests d'aptitude physique ne sont autorisés que s'ils sont liés aux exigences essentielles du poste.

- **Vérification des antécédents :**

- Vérification du casier judiciaire: Les employeurs ne peuvent prendre en considération que les casiers judiciaires en rapport avec l'emploi. Des condamnations sans rapport avec le poste ne peuvent être utilisées pour refuser un emploi.
- Rapports de solvabilité: Autorisé uniquement pour les postes impliquant une responsabilité financière importante, et le consentement de la personne concernée doit être obtenu.
- Vérification des références personnelles: Le consentement est requis avant de procéder à des vérifications de références personnelles.

Fiche 10 : Contrats d'emploi

10.2 Déductions salariales / cotisations patronales, numéro d'assurance sociale

- **Impôt sur le revenu:**
 - Les employeurs doivent déduire les impôts sur le revenu fédéral et provincial de la rémunération des employés.
 - Les employés doivent remplir les formulaires TD1 et TD1BC pour déterminer leur statut fiscal.
- **Régime de pensions du Canada (RPC):**
 - Le RPC offre des prestations de retraite, de survivant et d'invalidité ; les cotisations sont obligatoires.
 - Les employeurs doivent déduire 5,45 % du salaire de l'employé au-delà de 3 500 \$, jusqu'à concurrence d'une cotisation annuelle maximale (par exemple, 3 166 \$ en 2021).
 - Les employeurs doivent verser des cotisations équivalentes à celles des employés, qui sont déductibles de l'impôt en tant que dépenses d'entreprise.
- **Assurance-emploi (AE):**
 - Les employeurs doivent cotiser au compte d'assurance-emploi en fonction de la rémunération des employés.
 - Pour 2021, les employeurs doivent déduire 1,58 % du salaire jusqu'à une prime maximale de 889,54 \$ et cotiser 1,4 fois la prime de l'employé.
 - Les cotisations sont déductibles de l'impôt et les primes peuvent être réduites grâce à un régime d'assurance-salaire.
- **Numéro d'assurance sociale (NAS):**
 - Les employés doivent obtenir un NAS pour cotiser au RPC et avoir accès aux prestations gouvernementales.
 - Les employeurs doivent vérifier et enregistrer le NAS dans les trois jours suivant l'embauche.
 - Les NAS commençant par "9" indiquent qu'il s'agit de travailleurs étrangers temporaires, ce qui nécessite une vérification de l'autorisation de travail et des documents d'immigration valides.

Fiche 10 : Contrats d'emploi

10.3 Normes minimales d'emploi

- **Normes minimales d'emploi:**
 - Chaque juridiction canadienne dispose d'une législation définissant des normes minimales d'emploi.
 - Les employeurs ne peuvent pas déroger à ces normes minimales par contrat ; toute condition moins favorable est inapplicable.
 - Les employeurs peuvent offrir des conditions plus favorables que celles exigées par la loi.
 - Le British Columbia Employment Standards Act (ESA) régit ces normes en Colombie-Britannique et fait l'objet d'amendements périodiques.
- **Salaires et heures supplémentaires:**
 - Le salaire minimum en Colombie-Britannique est de 17,40 \$ de l'heure [à partir de l'été 2024], avec des taux différents pour des catégories spécifiques (par exemple, les travailleurs résidant chez l'habitant, les travailleurs agricoles).
 - Les heures de travail normales sont de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine ; les heures supplémentaires sont payées à taux et demi au-delà de ces seuils.
 - Les employeurs et les employés peuvent conclure des accords écrits pour établir une moyenne des heures de travail sur 1 à 4 semaines afin de gérer les heures supplémentaires.
- **Droits aux congés:**
 - La BC ESA prévoit divers congés non rémunérés, notamment des congés de maternité, des congés parentaux, des congés de compassion, des congés pour responsabilités familiales, des congés de juré, des congés de deuil, des congés pour réservistes et des congés liés à la violence domestique ou à la mort/disparition d'un enfant.
 - Le congé lié au COVID-19 permet de prendre un congé non rémunéré pour cause de diagnostic, de quarantaine ou de soins, avec trois heures de congé de vaccination rémunéré par dose.
 - Le congé de maternité peut aller jusqu'à 17 semaines ; le congé parental peut aller jusqu'à 61 semaines pour les mères biologiques (après le congé de maternité) et 62 semaines pour les autres parents.
- **Licenciement et indemnités:**
 - Un préavis légal de licenciement ou une indemnité compensatoire est exigé, avec des périodes de préavis allant d'une semaine (après 3 mois d'emploi) à 8 semaines (après 8 ans ou plus).
 - L'indemnité de licenciement n'est pas obligatoire en Colombie-Britannique.
 - Le dernier salaire doit être versé dans les 48 heures suivant la cessation d'emploi ou dans les 6 jours si le salarié démissionne.
- **Jours fériés et congés annuels:**
 - La Colombie-Britannique compte dix jours fériés ; les salariés répondant à certains critères ont droit à une indemnité de congé.
 - Les salariés ont droit à au moins deux semaines de vacances par an, qui passent à trois semaines après cinq ans, l'indemnité de vacances étant calculée à hauteur de 4 ou 6 % du salaire total.
- **Respect et mise en œuvre:**
 - Le directeur des normes d'emploi (Director of Employment Standards) veille à l'application de la LNE de la Colombie-Britannique, en enquêtant sur les plaintes et en ordonnant des mesures correctives.
 - Les violations peuvent donner lieu à des injonctions de paiement de salaires, à des pénalités et à d'autres mesures correctives.
 - Les décisions peuvent faire l'objet d'un appel auprès du Tribunal des normes d'emploi dans des délais précis.

Fiche 10 : Contrats d'emploi

10.4 Congédiement non motivé

- **Licenciement sans motif valable :**
 - **Avis statutaire:** Reportez-vous aux exigences minimales en matière de préavis prévues par la loi sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique (Employment Standards Act, ESA).
 - **Préavis raisonnable:** En l'absence de motif valable, les salariés ont droit à un préavis raisonnable ou à une indemnité compensatoire en vertu de la common law, qui dépend de facteurs tels que le poste, l'ancienneté, l'âge et la disponibilité d'un emploi similaire.
 - Les tribunaux peuvent accorder un préavis allant jusqu'à 24 mois ou plus, avec des dommages-intérêts supplémentaires pour la perte de primes, d'avantages, etc.
 - Importance des clauses de résiliation pour déterminer si le salarié a droit à une indemnité de licenciement de droit commun.
 - Les employés doivent limiter les pertes en cherchant un emploi comparable, et tout gain réduit les dommages-intérêts dus par l'employeur.
- **Préavis de travail :**
 - Les employeurs peuvent accorder un préavis de travail, ce qui permet aux employés de travailler pendant la période de préavis tout en recevant leur salaire et leurs avantages habituels.
 - Il est également possible de combiner un préavis de travail et une indemnité compensatoire, bien que la plupart des employeurs optent pour un licenciement immédiat assorti d'une indemnité compensatoire.
- **Juste cause ou quasi cause :**
 - Juste cause: Permet le licenciement sans préavis en cas de faute grave ou d'incompétence ; la charge de la preuve est élevée.
 - Quasi-cause: Le concept a été rejeté par la Cour suprême du Canada en 1998 ; seul un préavis raisonnable ou un licenciement sans préavis (tout ou rien) est applicable.
- **Licenciement collectif :**
 - Un préavis supplémentaire ou une indemnité compensatoire est exigé lorsque 50 employés ou plus sont licenciés en l'espace de deux mois dans un même lieu.
 - Le préavis varie en fonction du nombre de salariés concernés, allant de 8 semaines pour 50 à 100 salariés à 16 semaines pour 301 salariés ou plus.
 - Un préavis doit également être donné à tous les syndicats concernés et au ministre du travail. Les délais de préavis individuels et collectifs sont cumulatifs et peuvent différer.

Fiche 10 : Contrats d'emploi

10.5 Relations de travail et syndicales

Mais tout d'abord, pourquoi devriez-vous savoir cela ?

Même les petites entreprises, telles que les succursales de grandes marques comme Starbucks, peuvent se syndiquer avec succès en Colombie-Britannique. La récente syndicalisation d'un café à Vancouver montre que les employés de petites entreprises ont le droit et la possibilité de s'organiser et de former des syndicats en vertu de la législation du travail de la Colombie-Britannique.

Stabilité des relations de travail

- Les relations de travail en Colombie-Britannique ont été stables au cours de la dernière décennie, avec peu de grèves ou de lock-out.
- Le taux de syndicalisation en Colombie-Britannique a diminué pour atteindre environ 29 %, le taux de syndicalisation dans le secteur privé se situant autour de 15,5 %.

Changements législatifs récents (2019)

- Les modifications apportées au Code des relations de travail de la Colombie-Britannique visent à faciliter la syndicalisation.
- De nouvelles restrictions sur la communication avec l'employeur, une définition plus étroite du piquetage et des pouvoirs plus étendus pour l'accréditation corrective figurent parmi les changements

Certification syndicale

- **Accès au syndicat:** Les organisateurs syndicaux s'appuient sur les initiés des employés pour atteindre et organiser les travailleurs, car ils ont un accès limité aux locaux de l'entreprise.
- **Communication de l'employeur:** Les employeurs ne peuvent communiquer que des faits ou des opinions sur leur entreprise, avec des limites plus strictes après les amendements 2019.
- **Processus de certification:** Un syndicat est accrédité s'il bénéficie d'un soutien suffisant (plus de 45 % de cartes d'adhésion) et s'il remporte un scrutin secret avec plus de 50 % des voix.

Grèves, lock-out et travailleurs de remplacement

- Les grèves et les lock-out nécessitent un préavis de 72 heures après des tentatives de négociation de bonne foi.
- Des règles strictes limitent les personnes autorisées à travailler pendant une grève ou un lock-out.
- Le piquet de grève est autorisé sous certaines conditions ; il est précisé que la distribution légale de tracts aux consommateurs n'est pas un piquet de grève.

Première convention collective

- La Commission des relations du travail peut imposer une première convention collective en cas de pratiques déloyales de travail, bien que cela soit rare.

Fiche 10 : Contrats d'emploi

10.5 Relations de travail et syndicales - Cont.

Pratiques de travail déloyales

- Il est interdit aux employeurs et aux syndicats de recourir à la coercition, à l'intimidation et à l'ingérence dans les droits des travailleurs.
- Les employés peuvent retirer l'accréditation d'un syndicat si la majorité d'entre eux ne souhaite plus être représentée, mais l'ingérence de l'employeur dans ce processus est strictement interdite.

Procédure de décertification

- Une demande de décertification peut être déposée après 12 mois d'accréditation du syndicat. Un vote à bulletin secret est nécessaire pour révoquer l'accréditation du syndicat.

10.6 Code des droits de l'homme de la C.-B.

Code des droits de l'homme

- Le British Columbia Human Rights Code (BCHRC) interdit la discrimination fondée sur divers motifs (par exemple, la race, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge) dans le domaine de l'emploi et dans d'autres domaines.
- Le code s'applique à tous les employeurs et employés, quel que soit le nombre d'employés, ce qui le rend plus large que la législation américaine similaire.
- Les employeurs sont tenus de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de leurs employés jusqu'à ce qu'ils subissent une contrainte excessive, en tenant compte de facteurs tels que la taille de l'employeur et l'impact sur les activités.

Plaintes et procédures en matière de droits de l'homme

- Les plaintes pour discrimination sont déposées auprès du British Columbia Human Rights Tribunal (BCHRT).
- Les plaintes doivent être déposées dans un délai d'un an à compter du comportement discriminatoire présumé.
- Le BCHRT peut tenter de régler les plaintes volontairement ou les rejeter si elles n'ont aucune chance raisonnable d'aboutir.
- Si une plainte est déposée, une audience est organisée pour déterminer s'il y a eu discrimination.
- Le BCHRT peut ordonner des réparations, y compris une compensation financière pour le plaignant, la cessation des pratiques discriminatoires et la réintégration dans l'emploi.
- Le BCHRT peut accorder une indemnisation pour "atteinte à la dignité, aux sentiments et au respect de soi", sans limite maximale ; des indemnités allant jusqu'à 75 000 dollars ont été confirmées.
- Les employés ne peuvent pas engager de poursuites civiles pour discrimination, mais peuvent intenter des actions pour licenciement abusif lorsque la discrimination est un facteur.

Fiche 10 : Contrats d'emploi

10.6 Code des droits de l'homme de la C.-B. - Cont.

Commission des droits de l'homme

- Rétablie en 2018, la Commission des droits de l'homme de la Colombie-Britannique peut intervenir dans les plaintes, promouvoir les droits de l'homme et aider les plaignants.
- Les vastes pouvoirs d'enquête de la Commission pourraient conduire à d'autres changements législatifs.

Pas d'obligation d'action positive

- Le British Columbia Human Rights Code interdit la discrimination, mais n'oblige pas les employeurs à mettre en œuvre des programmes d'action positive.

Programmes volontaires d'équité en matière d'emploi

- Les employeurs peuvent volontairement mettre en œuvre des programmes d'équité en matière d'emploi afin d'améliorer la situation des personnes ou des groupes défavorisés sans que cela soit considéré comme discriminatoire.

Équité en matière d'emploi ordonnée par le BCHRT

- Si un employeur enfreint le Human Rights Code, le British Columbia Human Rights Tribunal (BCHRT) peut lui ordonner d'adopter un programme d'équité en matière d'emploi en guise de réparation.

10.7 Vie privée et protection des données personnelles

Personal Information Protection Act (PIPA) (loi sur la protection des informations personnelles)

- La PIPA régit la collecte, l'utilisation et la divulgation d'informations personnelles dans le secteur privé et exige le consentement des employés, sauf à des fins d'emploi.
- Les employeurs peuvent collecter, utiliser et divulguer les informations personnelles des employés sans leur consentement s'il s'agit d'établir, de gérer ou de mettre fin à un emploi, à condition que les employés en soient informés et que l'objectif soit raisonnable.
- Les informations personnelles doivent être stockées en toute sécurité et, si elles sont utilisées pour prendre des décisions concernant les employés, elles doivent être conservées pendant un an.

Droits des employés et obligations de l'employeur:

- Les employés ont le droit d'accéder à leurs données personnelles détenues par l'employeur.
- Les employeurs doivent mettre en place une politique de protection de la vie privée et désigner un responsable de la protection de la vie privée chargé de traiter les demandes d'information et d'accès.

Plaintes et actions en justice en matière de protection de la vie privée

- Les employés peuvent déposer des plaintes auprès du bureau du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de la Colombie-Britannique (OIPC), les décisions étant soumises à l'examen de la Cour suprême de la Colombie-Britannique.
- La loi sur la protection de la vie privée de la Colombie-Britannique (Privacy Act) permet aux personnes de porter plainte pour atteinte à la vie privée si leur vie privée a été délibérément violée, sur la base de ce qui est raisonnable dans les circonstances.

Fiche 10 : Contrats d'emploi

10.8 Indemnisation des travailleurs et santé et sécurité au travail

Indemnisation des travailleurs

- En Colombie-Britannique, les employeurs doivent s'inscrire auprès de WorkSafeBC (WSBC) en vertu de la loi sur l'indemnisation des travailleurs (Workers Compensation Act, WCA).
- Les employeurs qui ne s'enregistrent pas s'exposent à des sanctions, notamment à des arriérés de primes et à des frais de réclamation.
- La WSBC offre une indemnisation pour les dommages corporels, le stress mental et les maladies professionnelles liés au travail.
- Les employeurs doivent signaler les accidents du travail, assurer un traitement médical et remplir un formulaire 7 à l'intention de la WSBC.

Santé et sécurité au travail (OH&S)

- La WCA impose des obligations étendues aux employeurs, aux travailleurs et à d'autres personnes afin de garantir la santé et la sécurité sur le lieu de travail.
- Les employeurs doivent mettre en place un comité mixte de santé et de sécurité sur les lieux de travail comptant au moins 20 salariés, dont les membres reçoivent une formation.
- Les employeurs doivent signaler les incidents graves survenus sur le lieu de travail au WSBC et mener des enquêtes approfondies, en soumettant des rapports préliminaires et complets dans des délais précis.
- Le WSBC peut imposer des sanctions importantes en cas de non-respect des règles, et les employeurs peuvent faire l'objet de poursuites pénales en cas de violations graves.

Code pénal

- En vertu du code pénal canadien, les employeurs et les personnes qui dirigent les travaux ont l'obligation légale de prendre des mesures raisonnables pour éviter que les travailleurs et d'autres personnes ne subissent des dommages corporels.
- Des accusations de négligence criminelle peuvent être portées s'il y a un "mépris déraisonnable ou insouciant" pour la sécurité, entraînant des risques de blessures ou de décès.
- Pour qu'il y ait condamnation, il faut prouver, au-delà de tout doute raisonnable, qu'il y a eu négligence criminelle et qu'un cadre supérieur s'est écarté de manière significative de la norme de diligence attendue.

Fiche 10 : Contrats d'emploi

10.9 Divers : Protection des dénonciateurs, harcèlement, équité salariale, pensions privées, impôt sur la santé des employeurs, industrie de la construction, droits des successeurs et vote

Protection des dénonciateurs

- La Colombie-Britannique n'a pas de législation spécifique sur la protection des dénonciateurs.
- En vertu du code pénal canadien, il est illégal pour les employeurs de prendre ou de menacer de prendre des mesures de représailles à l'encontre des employés qui signalent des infractions.
- La violation de cette disposition peut entraîner une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans.

Harcèlement sexuel et autres formes de harcèlement

- Le code des droits de l'homme interdit le harcèlement fondé sur des motifs discriminatoires, y compris le harcèlement sexuel, sur le lieu de travail.
- La loi sur les accidents du travail (Workers Compensation Act) oblige les employeurs à lutter contre les brimades et le harcèlement, notamment en établissant et en appliquant des politiques sur le lieu de travail.
- Le harcèlement peut donner lieu à des plaintes en matière de droits de l'homme, à des demandes d'indemnisation des accidents du travail ou à des dommages-intérêts aggravés accordés par les tribunaux à l'encontre de l'employeur.

Équité salariale

- Le Code des droits de l'homme interdit la discrimination salariale fondée sur le sexe pour un travail similaire ou sensiblement similaire.
- Il n'existe pas de législation distincte sur l'équité salariale en Colombie-Britannique.

Régimes de retraite privés

- Ils sont régis par la loi sur les normes des prestations de retraite (PBSA) et réglementés par l'autorité des services financiers de la Colombie-Britannique (BCFSA).
- La LNPP s'applique aux régimes du secteur privé et du secteur public provincial, mais exclut les industries sous réglementation fédérale.
- La PBSA fixe des règles pour le fonctionnement des régimes de retraite, les droits des membres et la supervision.

Régimes de pension agréés collectifs (RPAC)

- Les RPAC sont similaires aux régimes à cotisations définies, mais les cotisations de l'employeur sont facultatives.
- Les RPAC mettent en commun les cotisations afin de réduire les coûts de gestion et d'administration des investissements. Ils sont réglementés par l'autorité fédérale dans le cadre d'un accord multilatéral.

Fiche 10 : Contrats d'emploi

10.9 Divers : Protection des dénonciateurs, harcèlement, équité salariale, pensions privées, impôt sur la santé des employeurs, industrie de la construction, droits des successeurs et vote - Cont.

Cotisations au régime

- Les employeurs doivent couvrir au moins 50 % des coûts de pension dans les régimes à prestations définies.
- En cas de cessation d'activité ou de départ à la retraite, les cotisations salariales excédentaires doivent être remboursées ou transférées à un autre régime de retraite.

Retraite anticipée progressive et améliorée:

- Les régimes doivent définir une "date d'admissibilité à la pension" pour des prestations complètes ; la retraite anticipée est possible dans les 10 ans suivant cette date, avec des prestations réduites.
- L'acquisition immédiate des droits est requise à partir du 30 septembre 2015.

Investissement des actifs du régime

- Les placements du régime sont régis par les règles fédérales (annexe III), la diversification et la prudence étant de rigueur.

Impôt santé des employeurs (ISE)

- Remplace les primes du Medical Services Plan (MSP) à compter du 1er janvier 2020.
- L'EHT est une taxe sur les salaires pour les employeurs dont la masse salariale en Colombie-Britannique est supérieure à 500 000 dollars, avec des taux compris entre 0,98 % et 1,95 %

Industrie de la construction

- Hautement réglementé et syndiqué en Colombie-Britannique, avec des considérations spécifiques en matière d'emploi.

Droits et obligations du successeur

- Les acheteurs d'une entreprise peuvent hériter de contrats de travail, de conventions collectives et de responsabilités.
- Les droits du successeur s'appliquent lorsqu'une entreprise est vendue ou transférée, ce qui oblige le nouvel employeur à respecter les accords existants.
- La loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act) et le code des relations du travail (Labour Relations Code) contiennent des dispositions relatives à la succession et aux responsabilités de l'employeur qui en découlent.

Élections et vote

- **Élections provinciales:** Les employeurs doivent laisser quatre heures consécutives libres pour permettre aux employés de voter le jour du scrutin général, sous peine de sanctions.
- **Élections fédérales:** Les employés ont droit à trois heures consécutives pour voter, sans aucune déduction de salaire pour le temps passé.

Fiche 10 : Contrats d'emploi

10.10 Permis de travail pour les ressortissants étrangers

Permis de travail et règle générale:

- Les citoyens ou résidents permanents non canadiens doivent obtenir un permis de travail pour travailler en Colombie-Britannique.
- Une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) d'Emploi et Développement social Canada (ESDC) est généralement requise, prouvant qu'aucun travailleur canadien n'est disponible pour l'emploi.
- La procédure d'EIMT est complexe et comprend le recrutement, le respect des salaires et la justification de l'embauche d'un travailleur étranger.

Exemptions

- Visiteurs d'affaires: Ils peuvent entrer au Canada sans permis de travail s'ils participent à des activités commerciales internationales qui n'impliquent pas l'entrée sur le marché du travail canadien.
- Personnes transférées à l'intérieur d'une société: Les employés occupant des postes de direction, de gestion ou de connaissances spécialisées peuvent obtenir un permis de travail sans EIMT s'ils ont travaillé pour une entreprise apparentée à l'extérieur du Canada pendant au moins un an au cours des trois dernières années.
- Professionnels: Certains professionnels peuvent obtenir un permis de travail sans EIMT en vertu d'accords commerciaux internationaux tels que l'ALENA, l'AECG et d'autres.
- Époux et conjoints de fait: Peuvent obtenir un permis de travail si le titulaire principal du permis de travail exerce une profession qualifiée et possède un permis valide pour au moins six mois.

Loi sur la protection des travailleurs étrangers temporaires (TFWPA) de la Colombie-Britannique:

- Les employeurs doivent détenir un certificat d'enregistrement pour recruter des ressortissants étrangers.
- La TFWPA impose des obligations aux employeurs et aux recruteurs, avec des sanctions pouvant aller jusqu'à 50 000 dollars et un an d'emprisonnement pour les particuliers, et jusqu'à 100 000 dollars pour les sociétés qui enfreignent la loi.

N'oubliez pas de toujours consulter un avocat pour les questions juridiques.

Des questions ? Contactez-nous !

Vous voulez discuter de votre idée d'entreprise avec un expert ? Planifiez une rencontre avec l'un de nos conseillers aux entreprises. Ce service est gratuit, et peut se faire en ligne ou en personne. [Prenez rendez-vous !](#)

