

NORMES DU TRAVAIL

UN PARTENARIAT ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES EMPLOYÉS

STATUT EXONÉRÉ VS. NON – EXONÉRÉ – REGISTRES DE TEMPS ET PAIE

LE STATUT EXONÉRÉ – PEUT ÊTRE DÉFINI SELON L'APPLICATION DU A.2.(2) DE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* DU NUNAVUT, QUI DIT QUE :

DIRECTEURS – LA PARTIE I – DURÉE DU TRAVAIL DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL NE S'APPLIQUE PAS AUX EMPLOYÉS QUI EXERCENT PRINCIPALEMENT DES FONCTIONS DE DIRECTION.

REGISTRES DE TEMPS ET PAIE

RIEN DANS LA LOI N'INTERDIT À UN EMPLOYEUR D'EXIGER QUE DES *EMPLOYÉS EXONÉRÉS* SOUMETTENT DES REGISTRES DE TEMPS. DE TELS REGISTRES SONT UN MOYEN SIMPLE ET UNIFORME DE COMPTABILISER LES DROITS DES EMPLOYÉS AUX CONGÉS ET À L'INDEMNITÉ DE CONGÉ, À LA RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS, AINSI QU'À TOUT AUTRE AVANTAGE PERSONNEL TEL QUE LE CONGÉ DE MALADIE.

LE STATUT NON – EXONÉRÉ – EST DÉFINI COMME ÉTANT TOUT EMPLOYÉ QUI N'EST PAS VISÉ PAR L'APPLICATION A.2.(2) DE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* SUR LES DIRECTEURS, MAIS QUI EST RÉMUNÉRÉ À TRAITEMENT.

LA PARTIE VI A.50.(5) DE LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* STIPULE CE QUI SUIT : L'EMPLOYÉ QUI REÇOIT UN TRAITEMENT HEBDOMADAIRE, MENSUEL OU ANNUEL REÇOIT, EN CAS DE LICENCIEMENT, UNE SOMME EQUIVALANT AU TAUX HORAIRE CORRESPONDANT À SON TRAITEMENT POUR CHAQUE HEURE DE TRAVAIL FOURNIE.

STATUT EXONÉRÉ VS. NON – EXONÉRÉ – REGISTRES DE TEMPS ET PAIE

UNE ENTENTE AVEC UN EMPLOYÉ PEUT DÉTERMINER LE MONTANT DE SALAIRE À PAYER EN FONCTION D'UN TRAITEMENT ÉTABLI POUR UN NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL FIXE QUI POURRAIT COMPRENDRE LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SI LES CONDITIONS SUIVANTES SONT RESPECTÉES :

- LE TAUX HORAIRE DECOULANT DU TRAITEMENT DOIT ÊTRE ÉGAL OU SUPÉRIEUR AU SALAIRE MINIMUM.
- LE MONTANT TOTAL DE SALAIRE GAGNÉ ET REÇU DOIT RESPECTER LES NORMES MINIMALES ÉTABLIES DANS LA PARTIE I – DURÉE DU TRAVAIL, AINSI QUE LES RÈGLES DÉCRITES DANS LA PARTIE II – SALAIRE MINIMUM ; LA PARTIE III – CONGES ANNUELS ; LA PARTIE IV – JOURS FÉRIÉS ET LA PARTIE VI A.46.(1) – REGISTRES DE PAIE.
- LORSQU'UN *EMPLOYÉ NON-EXONÉRÉ REMUNÉRÉ À TRAITEMENT* DOIT TRAVAILLER DES HEURES ADDITIONNELLES (*AU DELÀ DU NOMBRE D'HEURES DÉTERMINÉ DANS L'ENTENTE DE TRAITEMENT*), L'EMPLOYEUR DOIT DÉDOMMAGER L'EMPLOYÉ POUR LES HEURES ADDITIONNELLES TRAVAILLÉES. SELON TOUTE PROBABILITÉ, CES HEURES SERONT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DEVRONT DONC ÊTRE PAYÉES À (1,5) FOIS LE TAUX HORAIRE ÉQUIVALENT AU TRAITEMENT ÉTABLI POUR L'EMPLOYÉ.
- L'EMPLOYEUR A L'OBLIGATION, EN VERTU DE LA PARTIE VI A.46.(1) DE LA LOI, D'INSCRIRE DANS UN REGISTRE LES HEURES DE TRAVAIL QUOTIDIENNES DE CES EMPLOYÉS.

***POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS,
COMMUNIQUEZ AVEC :***

***BUREAU DE LA CONFORMITÉ DES NORMES
DU TRAVAIL
CASIER POSTAL 1000, SUCC. 590
IQALUIT, NUNAVUT XOA OHO***

TEL. : 1-867-975-7293 SANS FRAIS: 1- 877-806-8402

TÉLÉCOPIEUR : 1-867-975-7294

CECI N'EST QU'UN GUIDE

***AUX FINS D'APPLICATION ET D'INTERPRÉTATION,
CONSULTEZ LA LOI SUR LES NORMES DU
TRAVAIL DU NUNAVUT, SES RÈGLEMENTS
ET SES AMENDEMENTS.***