

ÉTUDE COMPARATIVE DE LA LÉGISLATION
SUR LES NORMES MINIMALES DU TRAVAIL AU CANADA

par Pierre Boutet

Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail
Ministère du Travail

Janvier 2009

TABLE DES MATIÈRES

LÉGISLATION EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL AU CANADA..... 3

LISTE DES ABRÉVIATIONS DES LOIS ET RÈGLEMENTS 4

SALAIRE MINIMUM 5

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES..... 14

JOURS FÉRIÉS 23

CONGÉ ANNUEL 33

CONGÉ DE SOIGNANT 38

ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES 47

CONGÉS DE MALADIE 53

CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES 58

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE 63

HARCÈLEMENT SEXUEL 65

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS 66

CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE..... 83

PRATIQUES INTERDITES 85

LÉGISLATION EN MATIÈRE DE NORMES DU TRAVAIL AU CANADA

Le ministère du Travail du Québec réalise périodiquement une analyse comparative détaillée de la législation en matière de normes du travail en vigueur dans les provinces et territoires canadiens ainsi qu'au palier fédéral. Des instructions ainsi qu'une liste des abréviations des lois et règlements cités dans l'*Étude comparative sur les normes du travail au Canada* sont fournies pour en faciliter l'usage. Les tableaux synoptiques qui y figurent constituent une synthèse mise à jour au 30 juin 2008 et donnent de l'information sur les normes suivantes et certains recours. Cette étude présente les points importants de certaines normes communes aux lois canadiennes en matière de normes minimales d'emploi et qui sont regroupées sous treize thèmes.

1. Salaire minimum	8. Congés pour mariage, décès et funérailles
2. Durée du travail et heures supplémentaires	9. Harcèlement psychologique
3. Jours fériés	10. Harcèlement sexuel
4. Congé annuel	11. Licenciements individuels et collectifs
5. Congé de soignant	12. Congédiement sans cause juste et suffisante
6. Absences et congés pour raisons familiales et parentales	13. Pratiques interdites
7. Congés de maladie	

Des règles d'exception permettant de déroger à une norme y sont également mentionnées lorsqu'elles revêtent une importance significative du point de vue de leur application.

L'auteur a consulté des textes de loi, des guides d'interprétation et d'autres documents de vulgarisation accessibles dans les sites Internet des ministères concernés ainsi que le *CCH Canadian Labour Law Reporter*. De plus, à des fins de vérification et de comparaison, il a consulté certains documents produits par Ressources humaines et du Développement social Canada disponibles dans le site Internet de ce ministère, sous la rubrique « Législation en matière de normes d'emploi au Canada ». Le tableau portant sur le congé de soignant reproduit celui qu'a réalisé ce ministère, mais quelques modifications y ont été apportées dans le but d'uniformiser – autant que faire se peut – la présentation de l'ensemble des tableaux.

L'information contenue dans les tableaux synoptiques ne remplace pas les textes de loi auxquels elle fait référence. Elle a été préparée pour faciliter la compréhension des sujets traités, mais ne comporte aucune sanction officielle. Les utilisateurs de ces documents sont donc priés de consulter directement les textes originaux. À cet effet, les références aux textes de loi et de règlement concernés sont indiquées à la suite du titre de chacun des tableaux.

La structure utilisée permet de rassembler une quantité importante d'informations sur certains thèmes, notamment sur la durée du travail et les heures supplémentaires et sur les absences et les congés pour raisons familiales et parentales. Par conséquent, afin de faciliter la compréhension de l'information, il est essentiel de lire attentivement la page d'introduction de chacun des thèmes et de se familiariser avec la structure des tableaux y figurant ainsi qu'avec la signification de leurs composantes. En fait, bien que la signification d'une composante semble parfois évidente, la lecture des notes explicatives permet de distinguer certaines règles d'application propres au thème étudié. Afin d'alléger le texte, le terme « Administration » est utilisé à plusieurs reprises dans ce document et fait référence aux provinces et aux territoires canadiens ou au gouvernement fédéral, selon la situation.

SALAIRE MINIMUM : QUÉBEC LNT...			
Date	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires

Chaque tableau est organisé suivant une structure générale et comporte des variantes afin d'illustrer les caractéristiques principales d'un thème. La structure générale comporte habituellement trois sections. La première section est constituée du titre du thème à l'étude (voir l'exemple portant sur le salaire minimum), qui est suivi du nom de l'Administration concernée et des références aux textes de lois ou règlements visés. La norme ou les recours sont ensuite détaillés. Enfin, s'il y a lieu, des commentaires sont formulés pour préciser l'information fournie dans les autres colonnes du tableau. Ainsi, les dispositions exigeant une précision sont suivies d'un ou de plusieurs astérisques (*) ou (**) qui renvoient aux commentaires. Par ailleurs, le tiret (—) qui figure parfois dans une colonne signifie qu'aucune disposition n'a été répertoriée pour l'élément en question dans les lois ou règlements de l'Administration concernée.

LISTE DES ABRÉVIATIONS DES LOIS ET RÈGLEMENTS

CCT	Code canadien du travail	LRA	Labour Relations Act
CT	Code du travail	LSA	Labour Standards Act
ESA	Employment Standards Act	LSC	Labour Standards Code
ESA 2000	Employment Standards Act, 2000	LSR	Labour Standards Regulation
ESC	Employment Standards Code	RCNT	Règlement du Canada sur les normes du travail
ESR	Employment Standards Regulation	RNT	Règlement sur les normes du travail
ESREMW	Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage	RNTPIV	Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement
LNT	Loi sur les normes du travail		

SALAIRE MINIMUM

Notes explicatives du tableau

SALAIRE MINIMUM			
Date ¹	Général ² (\$ / heure)	Spécifique ³	Commentaires

1.

Date de l'entrée en vigueur du taux de salaire minimum indiqué dans le tableau.
2.

Taux de salaire minimum général qui s'applique à l'ensemble des salariés.
3.

Taux de salaire minimum spécifique qui s'applique à certaines catégories d'emploi.

SALAIRE MINIMUM : QUÉBEC LNT : 41, 50, 51.0.1, 85, 85.1 – RNT 3, 4, 4.1, 6, 39.1 – RNTPIV : 3			
Date	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
1 ^{er} mai 2008	8,50	Salarié au pourboire : 1^{er} mai 2008 : 7,75 \$ / heure Salarié de l'industrie du vêtement* : 1^{er} mai 2008 : 8,50 \$ / heure	- Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum. - Le salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées liées à la cueillette de framboises, de fraises ou de pommes, et dont le salaire minimum est établi au rendement, ne peut gagner, sur une base horaire et pour des motifs imprévisibles et liés à l'état des champs ou des fruits, moins que le taux du salaire minimum général. Salarié au pourboire : - L'employeur doit verser au salarié au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires reçus. - Le mot <i>pourboire</i> comprend les frais de service ajoutés à la note du client, mais exclut les frais d'administration ajoutés à cette note. Chambre et pension : Lorsque les conditions de travail obligent le salarié à prendre ses repas ou à loger dans l'établissement ou la résidence de l'employeur, les frais exigés ne peuvent excéder : • 1,50 \$ / repas; • 20,00 \$ / semaine pour les repas; • 20,00 \$ / semaine pour la chambre; • 40,00 \$ / semaine pour la chambre et la pension. Un employeur qui héberge un domestique ne peut exiger aucuns frais pour la chambre et la pension. * Salarié de l'industrie du vêtement : Il s'agit d'un salarié de l'industrie du vêtement qui était visé par l'un des décrets suivants jusqu'à leur expiration : Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons (c. D-2, r. 11); Décret sur l'industrie de la confection pour dames (c. D-2, r. 26); Décret sur l'industrie de la confection pour hommes (c. D-2, r. 27); Décret sur l'industrie du gant de cuir (c. D-2, r. 32). Uniforme : - Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. - L'employeur ne peut exiger des frais liés à l'achat, à l'usage ou à l'entretien d'un vêtement particulier si le salaire de l'employé est ramené ainsi sous le salaire minimum. - L'employeur ne peut exiger qu'un salarié paie un vêtement qui permet d'établir l'identité de son établissement. Autres obligations de l'employeur : - Lorsqu'un employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution du contrat, il doit les fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. - L'employeur ne peut exiger des frais liés à l'achat, à l'usage ou à l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises si le salaire de l'employé est ramené ainsi sous le salaire minimum.

SALAIRE MINIMUM : ALBERTA ESC : 12 – ESR : 9, 12, 13, 13,1			
Date	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
1 ^{er} avril 2008	8,40	Domestique résidant chez son employeur : 1 601,00 \$ / mois au 1 ^{er} avril 2008 Certains professionnels et vendeurs : 336,00 \$ / semaine au 1 ^{er} avril 2008	Chambre et pension : Lorsque les repas ou le logement, ou les deux, sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de : - 3,65 \$ / jour pour la chambre; - 2,76 \$ / repas. Uniforme : - L'employeur peut procéder à des déductions sur le salaire d'un employé liées à l'achat, à l'utilisation ou à l'entretien d'un uniforme ou d'un vêtement de travail requis. - Ces déductions ne doivent pas avoir pour effet de ramener le salaire de l'employé sous le salaire minimum. - Les déductions effectuées à cet égard ne doivent en aucun cas excéder les frais réels.
SALAIRE MINIMUM : COLOMBIE-BRITANNIQUE ESA : 16, 21, 25 – ESR : 14-18, 37.9 (7)			
1 ^{er} novembre 2001	8,00	Salaire pour premier emploi* : 6,00 \$ / heure Travailleur prodiguant des soins à domicile : 80,00 \$ / jour Moniteur de camp qui séjourne au camp : 64,00 \$ / jour ou partie de jour travaillée Concierge résidant - De 9 à 60 logements : 480,00 \$ / mois, plus 19,25 \$ / mois par logement Concierge résidant - 61 logements et plus : 1 635,00 \$ / mois	Chambre et pension : Un employeur peut faire payer à un travailleur en sylviculture des frais de logement jusqu'à concurrence : - de 25,00 \$ / jour; ou - des frais réels pour se loger dans un motel, le cas échéant. Un employeur ne peut faire payer à un domestique qui réside chez lui des frais excédant 325,00 \$ / mois pour la chambre et la pension. Uniforme : - Lorsqu'un employeur exige le port d'un uniforme, il doit le fournir et l'entretenir à ses frais. - L'employeur peut cependant exiger que ses employés se conforment à une norme particulière en cette matière sans pour autant devoir payer leur 'habillement. Par exemple, il est usuel que les serveurs et les serveuses soient vêtus de blanc et de noir. * Salaire pour premier emploi : Après avoir travaillé 500 heures pour un ou plusieurs employeurs, le salarié a droit au taux du salaire minimum général. Travailleur affecté aux récoltes : Des taux de salaire sont fixés pour la récolte de plusieurs fruits et légumes (p. ex. : framboises = 0,326 \$ la livre). Il s'agit de taux de salaire au poids ou au volume comparables au taux de salaire à la pièce.

SALAIRE MINIMUM : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD <i>Minimum Wage Order : 1-3</i>			
Date	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
1 ^{er} mai 2008 1 ^{er} octobre 2008	7,75 8,00	—	Chambre et pension : Lorsque les conditions de travail obligent le salarié à prendre ses repas ou à loger dans l'établissement ou la résidence de l'employeur, les frais exigés ne peuvent excéder : - 3,00 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 36,00 \$ par semaine; - 20,00 \$ par semaine pour la chambre; - 45,00 \$ par semaine pour la chambre et la pension. Uniforme : L'employeur ne peut déduire de la paie d'un employé les frais liés au port d'un uniforme si ce dernier : - est exclusif à l'entreprise de l'employeur; - permet d'établir l'identité de l'employeur.
SALAIRE MINIMUM : MANITOBA <i>ESC : 6 – ESR : (6/2007) 11 (90/2008) 2</i>			
1 ^{er} avril 2008	8,50	—	Chambre et pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de : - 7,00 \$ / semaine pour la chambre; - 1,00 \$ / repas. Uniforme : L'employeur qui exige le port de vêtements de travail particuliers ne peut déduire du salaire de l'employé des frais liés à leur fourniture ou à leur entretien si le salaire de ce dernier est ramené ainsi sous le salaire minimum.

SALAIRE MINIMUM : NOUVEAU-BRUNSWICK <i>ESA : 13 (1) – Regulation : 95-116 : 4 – Regulation 2008-5 : 5(1), 5(3)</i>			
Date	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
31 mars 2008	7,75	Salarié dont le nombre d'heures de travail ne peut être vérifié et dont le salaire n'est pas établi à la commission : 341,00 \$ / semaine au 31 mars 2008 Moniteurs et organisateurs des camps d'été résidentiels : 242,00 \$ / semaine	Pourboires et gratifications : L'employeur ne peut les retenir sur le salaire qu'il verse au salarié ni les prendre en compte.
SALAIRE MINIMUM : NOUVELLE-ÉCOSSE <i>Minimum Wage Order (General) : 3, 5, 6, 8, 14 – Minimum Wage Order (Logging and Forest Operations) : 5(1), 6(1) – Minimum Wage Order (Construction and Property maintenance) : 4</i>			
1 ^{er} mai 2008	8,10	Employé inexpérimenté* : 7,60 \$ / heure au 1 ^{er} mai 2007	* Employé inexpérimenté : Il s'agit d'un employé qui a travaillé pendant trois mois ou moins pour un employeur et qui a alors exécuté le travail pour lequel il est présentement embauché. Chambre et pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum, à compter du 1^{er} mai 2008, jusqu'à concurrence de : - chambre et repas : 65,00 \$ / semaine; - repas seulement : 52,65 \$ / semaine; - chambre seulement : 14,65 \$ / semaine; - un repas : 3,45 \$. Chambre et pension pour l'employé dans l'exploitation forestière et l'abattage (<i>Logging and Forest Operations</i>) : Le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum, à compter du 1^{er} mai 2008, jusqu'à concurrence de 10,25 \$ / jour. Uniforme : - Lorsqu'un employeur exige le port d'un uniforme, d'un tablier ou d'un sarrau, il peut le faire payer par l'employé ou déduire de son salaire les frais liés à son achat ou à son entretien. - Pareils frais ou pareille déduction ne doivent pas avoir pour effet de ramener le salaire de l'employé sous le salaire minimum. - Il est permis de déduire du salaire d'un employé le frais de nettoyage d'un uniforme en lainage ou en matériel lourd (<i>heavy material</i>), même si le salaire de celui-ci est ramené ainsi sous le salaire minimum.
1 ^{er} avril 2009	8,60	8,10 \$ / heure au 1 ^{er} avril 2009	
1 ^{er} avril 2010	9,20	8,70 \$ / heure au 1 ^{er} avril 2010 9,15 \$ / heure au 1 ^{er} octobre 2010	
1 ^{er} octobre 2010	9,65	Employé dans l'exploitation forestière et l'abattage non payé à l'heure : 1 586,30 \$ / mois au 1 ^{er} mai 2008 1 684,20 \$ / mois au 1 ^{er} avril 2009 1 800,00 \$ / mois au 1 ^{er} avril 2010 1 888,10 \$ / mois au 1 ^{er} octobre 2010	

SALAIRE MINIMUM : ONTARIO ESA 2000 : 23 – Regulation 285/01 – ESREMW : 5, 19, 24, 25			
Date	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
31 mars 2008	8,75	Salarié à pourboire / Serveur de boissons alcooliques :	Chambre et pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de : Chambre - individuelle, 31,70 \$ / semaine - non individuelle, 15,85 \$ / semaine - non individuelle (domestique seulement), 0,00 \$ Repas 2,55 \$ chacun - montant maximal, 53,55 \$ / semaine Chambre et repas - chambre individuelle, 85,25 \$ / semaine - chambre non individuelle, 69,40 \$ / semaine - chambre non individuelle (domestiques seulement), 53,55 \$ / semaine Travailleur affecté à la récolte - logement avec service, 99,35 \$ / semaine (<i>serviced housing accommodation</i>) - logement sans service, 73,30 \$ / semaine Uniforme : Un employeur peut déduire du salaire de l'employé les frais d'achat d'un uniforme dont il exige le port, à la condition que l'employé donne son autorisation écrite. * Travailleur à domicile : Ce travailleur est rémunéré pour un travail effectué à son domicile (p. ex. : coudre des vêtements pour un fabricant, répondre à des appels téléphoniques pour un centre d'appels, créer un logiciel pour une société de technologie de pointe).
31 mars 2009	9,50	7,60 \$ le 31 mars 2008, 8, 25 \$ le 31 mars 2009, 8,90 \$ le 31 mars 2010	
31 mars 2010	10,25	Le salarié à pourboire est celui qui, dans le cours normal de son travail, sert des boissons alcoolisées directement à la clientèle, aux invités ou aux membres dans un établissement possédant un permis d'alcool.	
		Étudiant : - de moins de 18 ans et travaillant moins de 28 h / sem. ou employé durant un congé scolaire : 8,20 \$ le 31 mars 2008, 8,90 \$ le 31 mars 2009, 9,60 \$ le 31 mars 2010 Travailleur à domicile* : 110 % du taux général du salaire minimum Guide de chasse ou de pêche : - moins de 5 heures de travail consécutives : 43,75 \$ / jour le 31 mars 2008, 47,50 \$ / jour le 31 mars 2009, 51,25 \$ / jour le 31 mars 2010 - plus de 5 heures de travail dans une journée : 87,50 \$ / jour le 31 mars 2008, 95,00 \$ / jour le 31 mars 2009, 102,05 \$ / jour le 31 mars 2010 Cueilleur : Le salaire minimum général et le salaire minimum pour un étudiant est en vigueur pour un cueilleur.	

SALAIRE MINIMUM : SASKATCHEWAN <i>Minimum Wage Regulations : 2, 5, 9 – LSR : 2, 14</i>			
Date	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
1 ^{er} mai 2008	8,60	—	Chambre et pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur à un pourvoyeur de soins résidant (<i>live-in care provider</i>) ou à un domestique résidant, il ne peut exiger plus de 250,00 \$ / mois. Un pourvoyeur de soins résidant (<i>live-in care provider</i>) prodigue des soins à domicile ou assume la garde d'un membre de la famille immédiate de l'employeur. Uniforme : Un employeur qui exige d'un employé, autre qu'un infirmier ou une infirmière, le port d'un uniforme ou de tout autre vêtement particulier, doit le fournir et l'entretenir à ses frais. Cette règle ne s'applique qu'aux employeurs d'hôtels, de restaurants, d'établissements d'enseignement, d'hôpitaux et d'établissements de soins de longue durée.
1 ^{er} mai 2009	9,25		
SALAIRE MINIMUM : TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR <i>LSR : 8</i>			
1 ^{er} avril 2008	8,00	—	—
1 ^{er} janvier 2009	8,50		
1 ^{er} juillet 2009	9,00		
1 ^{er} janvier 2010	9,50		
1 ^{er} juillet 2010	10,00		

SALAIRE MINIMUM : FÉDÉRAL CANADA CCT : 178 – RCNT : 2			
Date	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
18 décembre 1996	Taux du salaire minimum général en vigueur dans la province	—	Chambre et pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de : - 0,50 \$ / repas; - 0,60 \$ / jour pour une chambre.
SALAIRE MINIMUM : TERRITOIRES DU NORD-OUEST ESA : 6 – ESR : 5, 7			
28 décembre 2003	8,25	—	Chambre et pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de : - 0,65 \$ / repas; - 0,80 \$ / jour pour une chambre. Uniforme : L'employeur peut déduire du salaire d'un employé les frais liés à l'achat d'un uniforme et à son entretien si le salaire de l'employé n'est pas ramené ainsi sous le taux du salaire minimum.

SALAIRE MINIMUM : NUNAVUT LSA : 1 – Labour Standards Wages Regulation : 2, 3			
Date	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
3 mars 2003	8,50	—	Chambre et pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de : - 0,65 \$ / repas; - 0,80 \$ / jour pour une chambre. Uniforme : L'employeur peut déduire du salaire d'un employé les frais liés à l'achat d'un uniforme et à son entretien si le salaire de l'employé n'est pas ramené ainsi sous le taux du salaire minimum.
5 septembre 2008	10,00		
SALAIRE MINIMUM : YUKON ESA : 17, 18 – Minimum Wage Regulation 1988/063 : 3-6 – Minimum Wage Order 2006/01			
1 ^{er} avril 2008	8,58*	Domestique : 68,64 \$ / jour au 1 ^{er} avril 2008 Travailleur agricole : 68,64 \$ / jour au 1 ^{er} avril 2008 Employé de pourvoirie ou guide : 68,64 \$ / jour au 1 ^{er} avril 2008 Chauffeur de taxi : - Doit être équivalent au taux horaire du salaire minimum pour les heures normales travaillées Travailleur rémunéré à la pièce ou à la commission : - Doit être équivalent au taux horaire du salaire minimum pour les heures travaillées - Le taux majoré de 50 % pour les heures supplémentaires ne s'applique pas.	* Le salaire minimum sera majoré le 1 ^{er} avril de chaque année d'un montant correspondant à l'augmentation annuelle de l'année précédente de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada pour Whitehorse. Chambre et pension : - Employé travaillant au salaire minimum : pas plus de 5,00 \$ / jour pour les repas et la chambre - Employé travaillant à un salaire supérieur au salaire minimum : plus de 5,00 \$ / jour, pourvu que le salaire ne soit pas ramené sous le salaire minimum, moins 5,00 \$ / jour

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Notes explicatives du tableau

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES												
DURÉE DU TRAVAIL (heures)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES³				REPOS (heures)				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE⁹
Normale¹		Maximale²		Droit de refus⁴	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo⁷	Quotidien⁸		
Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice⁵	Banque de temps⁶						

1. Nombre d'heures de travail que le salarié doit effectuer au cours d'une période donnée durant laquelle le taux normal de salaire est payé. Les heures travaillées en sus de la durée normale sont rémunérées au taux de salaire majoré de 50 % ou de 100 %, sauf au Nouveau-Brunswick, où c'est le taux du salaire minimum qui est majoré de 50 %. En matière d'heures normales de travail et de rémunération des heures supplémentaires, toutes les Administrations ont introduit dans leur loi des exclusions et des exceptions qui s'appliquent à des professions et à des secteurs industriels particuliers. De plus, toutes, sauf celles des Maritimes, permettent aux entreprises dont la nature des activités nécessite une répartition non habituelle des heures de travail de calculer la durée normale du travail dans une journée ou une semaine selon une moyenne d'une ou de plusieurs semaines. Cela implique que l'indemnité compensatrice pour les heures supplémentaires n'est versée que si la moyenne des heures travaillées au cours de la période de référence est supérieure à la durée normale du travail. Dans la plupart des lois, l'autorisation de l'autorité compétente, du syndicat ou de la majorité des salariés est requise. Cependant, en Colombie-Britannique, une entente individuelle entre un salarié et son employeur est suffisante pour appliquer cette disposition. En Alberta, elle peut être imposée par l'employeur.
2. Nombre d'heures, par jour ou par semaine, au-delà duquel un employeur ne peut, selon la loi, faire travailler ses salariés, sauf en cas d'urgence.
3. Heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de la journée ou de la semaine de travail.
4. Pouvoir que la loi accorde à un salarié de s'abstenir ou de refuser d'accomplir un travail en sus d'une durée de travail déterminée (à distinguer de la durée maximale qui ne représente pas un droit de refuser de travailler, mais plutôt une interdiction formelle de travailler au-delà d'une durée de travail déterminée).
5. Mode de calcul de la somme versée par un employeur à un salarié pour le travail effectué en sus de la semaine normale de travail.
6. Mode de calcul de la réserve d'heures de travail excédentaires qu'un salarié a effectuées au cours d'une période de référence et qu'il peut utiliser pour prendre un congé à une autre période.
7. Période minimale de repos en nombre d'heures consécutives qui doit obligatoirement être accordée au salarié au cours de chaque semaine de travail.
8. Période minimale de repos en nombre d'heures consécutives qui doit obligatoirement être accordée au salarié après une journée de travail.
9. Rémunération minimale, en nombre d'heures, que doit recevoir un salarié lorsqu'il se présente au lieu du travail à la demande de son employeur ou dans le cours normal de son emploi.

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : QUÉBEC LNT : 52, 55, 57, 58, 59.0.1, 78, 79 – RNTPIV : 4												
DURÉE DU TRAVAIL (heures)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES				REPOS (heures)				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
Normale		Maximale		Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien		
Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice	Banque de temps						
—	40 ¹	—	—	Oui ² - Plus de 4 heures au-delà des heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures / période de 24 heures ou plus de 12 heures / période de 24 heures pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue ou - au-delà de 50 heures de travail / sem. dans un endroit isolé ou de 60 heures dans la région de la Baie-James	Majoration de 50 % du salaire horaire normal, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire, pour tout travail exécuté en sus de la semaine normale de travail	Possibilité d'une banque de temps Congé équivalent aux heures effectuées et majorées de 50 %	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail Rémunéré, si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste	Aucune Rémunérée, si elle est accordée	32 heures consécutives	—	3 heures	

1. Pour les salariés de l'industrie du vêtement, la semaine de travail est de 39 heures.

2. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autres cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre des règles de déontologie des professions ou des métiers.

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : ALBERTA ESC : 16, 18-23, 33, 128 – ESR : 11												
DURÉE DU TRAVAIL (heures)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES				REPOS (heures)				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
Normale		Maximale		Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien		
Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice	Banque de temps						
8	44	12	—	Non	Base hebdomadaire : Après 44 heures de travail = 150 % du taux horaire normal pour les heures travaillées Base quotidienne : Après 8 heures de travail = 150 % du taux horaire normal pour les heures travaillées Calcul de l'indemnité : Si le total des heures supplémentaires selon la base quotidienne diffère de celui selon la base hebdomadaire, le plus avantageux pour l'employé est utilisé.	Possibilité d'une banque de temps Chaque heure accumulée est remplacée par 1 heure de congé.	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail La période de repas peut être fractionnée en deux ou trois périodes.	Aucune	24 heures	—	3 heures au taux du salaire minimum	

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : COLOMBIE-BRITANNIQUE ESA : 32-37, 39-4											
DURÉE DU TRAVAIL (heures)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES			REPOS (heures)				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
Normale		Maximale		Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien	
Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice	Banque de temps					
8	40	—	—	Non	Base hebdomadaire : 150 % du taux de salaire normal par heure travaillée après 40 heures Base quotidienne : Plus de 8 heures, 150 % du taux de salaire normal Plus de 12 heures, 200 % du taux de salaire normal Calcul de l'indemnité : Le calcul des heures supplémentaires s'effectue d'abord sur une base quotidienne, puis sur une base hebdomadaire. Seules les 8 premières heures travaillées chaque jour sont toutefois utilisées pour calculer le nombre total d'heures supplémentaires sur une base hebdomadaire. La base quotidienne et la base hebdomadaire s'additionnent afin d'établir le nombre total d'heures supplémentaires.	Possibilité d'une banque de temps Chaque heure accumulée est remplacée par 1,5 heure de congé (ou 2 heures, selon le cas).	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail Rémunéré, si travaillé ou disponible	Aucune	32 heures consécutives	8 heures	4 heures s'il était prévu que l'employé travaille plus de 8 heures, sinon 2 heures (taux de salaire normal)

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD ESA : 15-17											
DURÉE DU TRAVAIL (heures)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES			REPOS (heures)				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
Normale		Maximale		Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien	
Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice	Banque de temps					
—	48	—	—	Non	Calcul de l'indemnité : 150 % du taux du salaire normal pour toute heure travaillée après 48 heures par semaine	Non	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail Rémunéré si travaillé	Aucune	24 heures	—	3 heures
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : MANITOBA ESC : 10, 17(1), 18(1), 18(3), 19(1), 45, 50(1), 51(1) – Employment Standards Regulation : (6/2007) 10(1), 20											
8	40	—	—	Oui ³ , après la durée normale	Calcul de l'indemnité : 150 % du taux normal de salaire pour toute heure travaillée après la journée normale (8 heures) ou la semaine normale (40 heures) de travail	Possibilité d'une banque de temps Congé équivalant aux heures effectuées et majorées de 50 %	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail	Aucune	24 heures consécutives	—	3 heures (seulement lors d'un rappel au travail un jour qui n'est pas habituellement travaillé)
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : NOUVEAU-BRUNSWICK ESA : 16-16.1 (2), 17(1), 17.1 (2)-(3) – New Brunswick Regulation 2008-5 : 4, 6											
—	44	—	—	Oui, le dimanche	Calcul de l'indemnité : Majoration de 50 % du taux du salaire minimum pour toute heure travaillée après 44 heures de travail	Non	Aucun	Aucune	24 heures consécutives	—	3 heures. De plus, l'employé qui a déjà travaillé 44 heures au cours de la semaine a droit à un salaire de présence équivalent à au moins 3 heures de rémunération au taux de salaire minimum majoré de moitié.

3. Les droits de gestion de l'employeur ne comprennent pas le droit implicite d'exiger de l'employé qu'il effectue des heures supplémentaires.

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : NOUVELLE-ÉCOSSE LSC : 40, 62, 63, 66, 66A – Minimum Wage Order (General) : 9-12											
DURÉE DU TRAVAIL (heures)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES			REPOS (heures)				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
Normale		Maximale		Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien	
Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice	Banque de temps					
—	48	—	—	Non, sauf dans les commerces de détail lors des jours de fermeture uniforme	Calcul de l'indemnité : 150 % du taux du salaire normal pour toute heure travaillée après 48 heures de travail	Non	Aucun	Aucune	24 heures consécutives	—	3 heures au taux du salaire minimum
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : ONTARIO ESA 2000 : 1(3), 3(4), 17-22											
—	44	8 ou plus ⁴	48 ou plus ⁵	Non	Calcul de l'indemnité : 150 % du taux de salaire normal pour toute heure travaillée après 44 heures de travail	Possibilité d'une banque de temps Chaque heure accumulée est remplacée par 1,5 heure de congé.	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail	Aucune Rémunérée, si elle est accordée lors de la présence au poste de travail.	24 heures ou 48 heures consécutives par période de 2 semaines	11 heures	3 heures

4. Si la journée normale de travail fixée par l'employeur est plus longue.
5. S'il y a entente.

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : SASKATCHEWAN LSA : 6, 12-13.3 – Minimum Wage Regulations : 2, 3 — LSR : 11											
DURÉE DU TRAVAIL (heures)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES			REPOS (heures)				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
Normale		Maximale		Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien	
Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice	Banque de temps					
8	40	—	—	Oui ⁶ , après 44 heures	Base hebdomadaire : Plus de 40 heures, 150 % du taux horaire normal Base quotidienne : Plus de 8 heures, 150 % du taux horaire normal Calcul : Lorsque le total des heures supplémentaires, calculé selon la base quotidienne, diffère de celui qui est calculé selon la base hebdomadaire, le nombre total d'heures supplémentaires le plus avantageux pour l'employé est utilisé.	Non	Le salarié qui travaille 6 heures ou plus a droit à 30 minutes au cours de 5 heures de travail consécutives.	Rémunérée, si elle est accordée.	Le salarié qui travaille 20 heures et plus par semaine a droit à 24 heures ou 48 heures, dans une entreprise du secteur du commerce de détail de plus de 10 employés.	8 heures	24,75 \$ au 1 ^{er} janvier 2008, 25,80 \$ au 1 ^{er} mai 2008 et 27,75 \$ au 1 ^{er} mai 2009, soit l'équivalent de 3 heures de travail au taux du salaire minimum
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR LSA : 22-25 – LSR : 5, 7(c), 9, 10											
—	40	—	—	Non	150 % du taux du salaire normal pour toute heure travaillée en sus de la semaine normale de travail	Possibilité d'une banque de temps Chaque heure accumulée est remplacée par 1,5 heure de congé.	1 heure, après 5 heures consécutives de travail	Aucune	24 heures	8 heures	3 heures, au taux du salaire minimum

6. Sauf dans les situations d'urgence.

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : FÉDÉRAL CANADA CCT : 169, 171, 173, 174 – RCNT : 11.1											
DURÉE DU TRAVAIL (heures)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES			REPOS (heures)				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
Normale		Maximale		Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien	
Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice	Banque de temps					
8	40	—	48	Non	Base quotidienne : Plus de 8 heures, au moins 150 % du taux horaire normal Base hebdomadaire : Plus de 40 heures, au moins 150 % du taux horaire normal	Non	Aucun	Aucune	24 heures	—	3 heures
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : TERRITOIRES DU NORD-OUEST ESA : 7-9, 12, 21 – ESR : 6,13											
8	40	10	60	Non	150 % du taux normal pour toute heure travaillée en sus de la durée normale de travail	Possibilité d'une banque de temps Chaque heure accumulée est remplacée par 1,5 heure de congé.	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail	Aucune	24 heures	—	4 heures

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : NUNAVUT LSA : 4, 5, 10, 11 – Wages Regulations : 1 – Labour Standards Meal Regulations : 1, 2											
DURÉE DU TRAVAIL (heures)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES			REPOS (heures)				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
Normale		Maximale		Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien	
Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice	Banque de temps					
8	40	10	60	Non	150 % du taux normal pour toute heure travaillée en sus de la durée normale de travail	Non	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail	Aucune	24 heures	—	4 heures
DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES : YUKON ESA : 6, 8, 9, 12-14 – Reporting Pay Order : 91/2 : 2											
8	40	—	—	Oui	Base quotidienne : Plus de 8 heures, 150 % du taux horaire normal Base hebdomadaire : Plus de 40 heures, 150 % du taux horaire normal Calcul : Lorsque le total d'heures supplémentaires calculé selon la base quotidienne diffère de celui qui est calculé selon la base hebdomadaire, le nombre total d'heures supplémentaires le plus avantageux pour l'employé est utilisé.	Possibilité d'une banque de temps Congé équivalent aux heures effectuées et majorées de 50 %	30 minutes - Après 5 heures, si le salarié travaille 10 heures / jour ou moins. - Après 6 heures, si le salarié travaille plus de 10 heures / jour. Rémunéré si travaillé	Aucune	48 heures	8 heures	2 heures

JOURS FÉRIÉS

Notes explicatives du tableau

JOURS FÉRIÉS					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	JOUR CHÔMÉ ¹		JOUR TRAVAILLÉ ⁴	Commentaires
		Habituellement travaillé ²	Habituellement chômé ³		

1. Jour férié durant lequel un salarié ne travaille pas.
2. Mode de calcul de la rémunération pour un jour férié durant lequel un salarié est en congé, alors que, suivant son horaire habituel, il aurait travaillé.
3. Mode de calcul de la rémunération pour un jour férié durant lequel un salarié est en congé, alors que, suivant son horaire habituel, il aurait été en congé.
4. Mode de calcul de la rémunération pour un jour férié durant lequel un salarié travaille.

Au Canada, il existe deux grands modes de calcul de l'indemnité de congé pour les jours fériés. Le premier correspond au *salaire moyen des jours travaillés*, tandis que le second renvoie au *salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*. Dans le premier cas, seules les journées travaillées sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité, alors que, dans le deuxième cas, le salaire gagné au cours d'une période (souvent 30 jours) est divisé par un nombre (souvent 20), sans égard aux journées travaillées. Dans le tableau suivant, le salaire moyen des jours travaillés de même que le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée indiquent le mode de calcul utilisé. Le lecteur trouvera le détail du mode de calcul dans la colonne Commentaires.

JOURS FÉRIÉS : QUÉBEC LNT : 59.1, 60, 62, 63, 65 – RNTPIV : 5					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	JOUR CHÔMÉ		JOUR TRAVAILLÉ	Commentaires
		Habituellement travaillé	Habituellement chômé		
Aucune condition d'admissibilité liée au service continu	8**	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	Salaire normal pour les heures travaillées, plus salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	Admissibilité : Un salarié ne doit pas s'être absenté du travail sans autorisation ou raison valable le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour férié et chômé. * Calcul du salaire quotidien moyen : 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires N. B. – Dans le cas d'un salarié au pourboire, le montant des pourboires déclarés ou attribués doit être pris en compte dans le calcul de l'indemnité. 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, pour le salarié rémunéré en tout ou en partie à commission. ** Nombre : Comprend le 24 juin, selon la <i>Loi sur la fête nationale</i> (L.R.Q., c. F-1.1). *** Salarié qui était visé par l'un des quatre décrets expirés. (Voir le thème <i>Salaire minimum</i> , p.6, <i>Commentaires</i> .)
Salarié de l'industrie du vêtement***	10**			Salaire normal pour les heures travaillées, plus 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée)	

JOURS FÉRIÉS : ALBERTA ESC : 1(1) (b), (x), 25-31					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	JOUR CHÔMÉ		JOUR TRAVAILLÉ	Commentaires
		Habituellement travaillé	Habituellement chômé		
Avoir travaillé pour le même employeur au moins 30 jours dans les 12 derniers mois.	9	Salaire moyen des jours travaillés*	—	1,5 fois le taux de salaire pour les heures travaillées, plus salaire moyen des jours travaillés* ou Salaire normal pour les heures travaillées, plus 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire moyen des jours travaillés*)	Admissibilité : Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans permission le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour férié. * Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Salaire gagné au cours des 9 dernières semaines ÷ nombre de jours travaillés Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte. Jour férié travaillé, mais habituellement chômé : 1,5 fois le taux de salaire pour les heures travaillées
JOURS FÉRIÉS : COLOMBIE-BRITANNIQUE ESA 1, 44-48					
Être salarié chez l'employeur depuis les 30 derniers jours et avoir travaillé 15 des 30 derniers jours.	9	Salaire moyen des jours travaillés*	Salaire moyen des jours travaillés*	1,5 fois le salaire normal pour les 12 premières heures travaillées et 2 fois pour les heures travaillées subséquentes, plus salaire moyen des jours travaillés*	* Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Total du salaire gagné au cours des 30 derniers jours ÷ nombre de jours travaillés Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte.

JOURS FÉRIÉS : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD ESA : 6-10					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	JOUR CHÔMÉ		JOUR TRAVAILLÉ	Commentaires
		Habituellement travaillé	Habituellement chômé		
30 jours de service continu et 15 jours de travail au cours des 30 derniers jours	6	Salaire moyen des jours travaillés*	1 jour de congé rémunéré (Selon le salaire normal que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé.)	150 % du salaire normal pour les heures travaillées, plus salaire normal pour la journée de travail selon l'horaire normal ou Salaire normal pour les heures travaillées, plus 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire normal que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé.)	* Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte. <i>Si horaire normal :</i> Salaire normal pour la journée de congé <i>Si horaire variable (journées d'une durée variable) :</i> Salaire gagné au cours des 30 derniers jours ÷ nombre de jours travaillés Jour férié travaillé, mais habituellement chômé : Le salarié qui travaille un jour férié correspondant à une journée qui serait normalement chômée reçoit un autre jour de congé rémunéré selon le salaire normal qu'il recevrait s'il travaillait cette journée-là.

JOURS FÉRIÉS : MANITOBA ESC : 21-23(2), 24, 25(1), 26(2)					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	JOUR CHÔMÉ		JOUR TRAVAILLÉ	Commentaires
		Habituellement travaillé	Habituellement chômé		
Aucune condition d'admissibilité liée au service continu*	8**	Salaire moyen des jours travaillés**	1 jour de congé rémunéré (Selon le salaire normal que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé.)	Salaire normal pour les heures travaillées, plus 150 % du salaire normal pour les heures travaillées	* Admissibilité : Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans permission la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié, ou le jour férié alors qu'il devrait normalement travailler. ** Nombre : Ne comprend pas le jour du Souvenir (<i>The Remembrance Day Act</i>, C.C.S.M. c. R80) qui n'est pas reconnu comme un jour férié dans l'ESC. *** Salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte. <i>Si horaire normal :</i> Salaire normal pour la journée de congé <i>Si horaire variable (journées d'une durée variable) :</i> 5 % du salaire total pour la période de 4 semaines précédant le jour férié

JOURS FÉRIÉS : NOUVEAU-BRUNSWICK <i>ESA : 1, 18(1)-(4), 19(1), 21(1), 22(3)</i>					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	JOUR CHÔMÉ		JOUR TRAVAILLÉ	Commentaires
		Habituellement travaillé	Habituellement chôme		
90 jours au service de l'employeur au cours des 12 derniers mois*	7**	Salaire moyen des jours travaillés***	Salaire moyen des jours travaillés*** ou 1 jour de congé rémunéré (Selon le salaire normal que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé.)	150 % du salaire normal pour les heures travaillées, plus salaire moyen des jours travaillés***	* Salarié non admissible travaillant un jour férié : 150 % du salaire normal pour les heures travaillées ** Comprend le premier lundi du mois d'août selon le <i>New Brunswick Day Act</i> , chapitre N-4.1. *** Salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte. <i>Si horaire normal</i> : Salaire normal pour une journée normale de travail <i>Si horaire variable</i> (journées d'une durée variable) : Salaire gagné au cours des 30 derniers jours ÷ nombre de jours travaillés
JOURS FÉRIÉS : NOUVELLE-ÉCOSSE <i>LSC : 37, 38, 41, 42</i>					
15 jours de travail au cours des 30 derniers jours	5	Salaire moyen des jours travaillés*	1 jour de congé rémunéré (Selon le salaire normal que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé.)	150 % du salaire normal pour les heures travaillées, plus salaire moyen des jours travaillés*	* Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte. <i>Si horaire normal</i> : Salaire normal pour une journée normale de travail <i>Si horaire variable</i> (journées d'une durée variable) : Salaire gagné au cours des 30 derniers jours ÷ nombre de jours travaillés

JOURS FÉRIÉS : ONTARIO ESA 2000 : 1, 24-32 – ESREMW : 1.1, 27					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	JOUR CHÔMÉ		JOUR TRAVAILLÉ	Commentaires
		Habituellement travaillé	Habituellement chôme		
Aucune condition d'admissibilité liée au service continu ou à la prestation de travail*	9	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée** ou 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**)	Salaire normal pour les heures travaillées, plus 1 jour de congé rémunéré, selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée** ou Salaire normal pour les heures travaillées, plus 150 % du taux de salaire normal pour les heures travaillées	* Admissibilité de certains salariés : Pour les cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac, il est nécessaire d'avoir travaillé 13 semaines chez le même employeur pour être admissible aux congés fériés. Pour les employés de certains sous-secteurs de l'industrie du vêtement pour dames, il est nécessaire d'avoir travaillé au moins 3 mois chez le même employeur pour être admissible aux jours fériés. ** Calcul du salaire quotidien moyen : Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte. Salaire gagné, plus indemnité de vacances au cours des 4 semaines de travail précédant la semaine du congé ÷ 20 Droit de refus : À l'exception des employés travaillant dans un hôpital, une exploitation à fonctionnement ininterrompu, un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne, les employés admissibles peuvent refuser de travailler un jour férié.
JOURS FÉRIÉS : SASKATCHEWAN LSA : 38, 39					
Aucune condition d'admissibilité liée au service continu ou à la prestation de travail	10	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	1,5 fois le taux de salaire normal pour les heures travaillées, plus salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	* Calcul du salaire quotidien moyen : Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte. <i>Si horaire normal :</i> Salaire normal pour la journée de congé <i>Si horaire variable (journées d'une durée variable) :</i> Salaire gagné au cours des 4 dernières semaines ÷ 20

JOURS FÉRIÉS : TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR LSA : 14-19					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	JOUR CHÔMÉ		JOUR TRAVAILLÉ	Commentaires
		Habituellement travaillé	Habituellement chômé		
30 jours de service continu	6	Salaire moyen des jours travaillés*	1 jour de congé rémunéré, selon le salaire moyen des jours travaillés*	Salaire moyen des jours travaillés*, plus salaire normal pour les heures travaillées ou Salaire normal pour les heures travaillées, plus 1 jour de congé rémunéré selon le salaire moyen des jours travaillés*	* Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires sont prises en compte. Salaire horaire du salarié x nombre moyen d'heures de travail par jour travaillé au cours des 3 semaines précédant le congé Droit de refus : À l'exception du secteur des services publics et dans le cas des services essentiels et des employés affectés à un travail ininterrompu, il existe un droit de refuser de travailler lors d'un jour férié.
JOURS FÉRIÉS : FÉDÉRAL CANADA CCT : 166, 193, 196-198, 201, 202 – RCNT : 17, 18					
30 jours de service continu et 15 jours de travail dans les derniers 30 jours	9	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	1 jour de congé rémunéré, selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	150 % du salaire normal pour les heures travaillées, plus salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	* Calcul du salaire quotidien moyen : Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte. <i>Si horaire normal :</i> Salaire normal pour la journée de congé <i>Si horaire variable (horaire comportant des journées d'une durée variable, au moins 15 des 30 jours précédant le jour férié) :</i> Salaire gagné au cours des 30 derniers jours ÷ 20 <i>Employé dont les conditions de travail en matière d'horaire sont telles qu'il ne peut établir son droit à un salaire pour 15 jours dans les derniers 30 jours :</i> Les heures supplémentaires sont prises en compte. Salaire gagné au cours des 30 derniers jours ÷ 20 Salarié non admissible travaillant un jour férié : 150 % du taux de salaire normal pour les heures travaillées

JOURS FÉRIÉS : TERRITOIRES DU NORD-OUEST ESA : 22, 23					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	JOUR CHÔMÉ		JOUR TRAVAILLÉ	Commentaires
		Habituellement travaillé	Habituellement chôme		
30 jours à l'emploi au cours des 12 derniers mois	10	Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux normal de salaire*	Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux normal de salaire* ou 1 jour de congé rémunéré	Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux normal de salaire*, plus 1,5 fois le taux normal du salaire pour les heures travaillées ou Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux normal l de salaire*, plus 1 jour de congé rémunéré	* Pour les employés qui ne sont pas payés sur la base du temps, le salaire versé est le salaire journalier moyen des 4 dernières semaines complètes. Admissibilité : Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans permission la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié.

JOURS FÉRIÉS : NUNAVUT LSA : 1, 22, 24, 25, 26, 27					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	JOUR CHÔMÉ		JOUR TRAVAILLÉ	Commentaires
		Habituellement travaillé	Habituellement chôme		
30 jours au service de l'employeur au cours des 12 derniers mois	9	Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux normal de salaire*	Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux normal de salaire* ou 1 jour de congé rémunéré	Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux normal de salaire*, plus 1,5 fois le taux normal du salaire pour les heures travaillées ou Équivalent du salaire gagné pour les heures normales de travail au taux normal de salaire*, plus 1 jour de congé rémunéré	* Pour les employés non payés sur la base du temps, le salaire versé est le salaire journalier moyen des 4 dernières semaines complètes. Admissibilité : Un employé n'est pas admissible s'il s'est absenté sans permission la journée normale de travail qui précède ou qui suit le jour férié.
JOURS FÉRIÉS : YUKON ESA : 1, 29-31,34					
30 jours au service de l'employeur	9	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	1 jour de congé rémunéré, selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	Salaire normal pour les heures prévues à l'horaire normal**, plus 150 % du salaire normal pour les heures travaillées ou Salaire normal pour les heures travaillées, plus 1 jour de congé rémunéré	* Calcul du salaire quotidien moyen : Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte. Si horaire normal : Salaire pour une journée normale de travail Si horaire variable (journées d'une durée variable) : Salaire gagné au cours des 2 dernières semaines ÷ 10 ** Salaire normal pour une journée normale de travail, telle qu'elle est prévue à l'horaire habituel du salarié

CONGÉ ANNUEL

Notes explicatives du tableau

CONGÉ ANNUEL				
Admissibilité (service continu)	Durée (semaines)	Indemnité ¹ (% du salaire annuel)	Fractionnement ²	Commentaires

1. Montant versé par l'employeur au salarié à titre de rémunération pour le congé annuel ou, selon le cas, en remplacement du congé annuel.
2. Existence ou non d'une possibilité de séparer le congé annuel en périodes plus courtes.

CONGÉ ANNUEL : QUÉBEC LNT : 50, 67-69, 71, 74 – RNTPIV : 6-9				
Admissibilité (service continu)	Durée (semaines)	Indemnité (% du salaire annuel)	Fractionnement	Commentaires
Moins de 1 an	1 jour par mois de service*	4 %	Oui, sauf le congé d'une semaine ou moins	* 2 semaines au maximum
De 1 à 5 ans	2**	4 %		** Le salarié a également droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à 3 semaines. N. B. – Dans le cas d'un salarié à pourboire, le montant des pourboires déclarés ou attribués doit être pris en compte dans le calcul de l'indemnité.
5 ans et plus	3	6 %		*** Salarié qui était visé par l'un des quatre décrets expirés. (Voir le thème Salaire minimum, p. 6, Commentaires.)
Salarié de l'industrie du vêtement***				
Moins de 1 an	1 jour par mois de service*	4 %		
De 1 à 3 ans	3	6 %		
3 ans et plus	4	8 %		
CONGÉ ANNUEL : ALBERTA ESC : 31, 34, 37, 40				
De 1 à 5 ans	2	4 %	Oui	—
5 ans et plus	3	6 %		
CONGÉ ANNUEL : COLOMBIE-BRITANNIQUE ESA : 57, 58				
Moins de 1 an*	—	4 %	Oui	* Le salarié doit avoir travaillé au moins 5 jours chez le même employeur.
De 1 à 5 ans	2	4 %		
5 ans et plus	3	6 %		

CONGÉ ANNUEL : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD <i>ESA : 11</i>				
Admissibilité (service continu)	Durée (semaines)	Indemnité (% du salaire annuel)	Fractionnement	Commentaires
1 an et plus	2	4 %	Non	—
CONGÉ ANNUEL : MANITOBA <i>ESC : 34(1), 37, 39(2)</i>				
De 1 à 5 ans	2	4 %	Oui	—
5 ans et plus	3	6 %		
CONGÉ ANNUEL : NOUVEAU-BRUNSWICK <i>ESA : 24(1), 24(1.1), 25(1)</i>				
Moins de 8 ans	1 jour de congé par mois travaillé au cours d'une année, 2 semaines au maximum	4 %	Non	—
8 ans et plus	1,25 jour de congé par mois travaillé au cours d'une année, 3 semaines au maximum	6 %		
CONGÉ ANNUEL : NOUVELLE-ÉCOSSE <i>LSC : 32, 33</i>				
De 1 à 8 ans	2	4 %*	Oui	*Lorsque le salarié n'a pas effectué 90 % des heures normales de travail chez un même employeur au cours de la période de référence de 12 mois consécutifs, il peut décider de renoncer à son congé annuel. Il obtient alors une indemnité de congé équivalant à 4 % ou à 6 % du salaire gagné au cours de l'année de référence, selon le nombre de ses années de service.
8 ans et plus	3	6 %*		

CONGÉ ANNUEL : ONTARIO ESA : 33, 35, 35.2				
Admissibilité (service continu)	Durée (semaines)	Indemnité (% du salaire annuel)	Fractionnement	Commentaires
1 an	2	4 %	Oui	—
CONGÉ ANNUEL : SASKATCHEWAN LSA : 30, 31, 33 – LSR : 16				
De 1 à 10 ans	3	5,8 %*	Oui	* Il s'agit de 3/52.
10 ans et plus	4	7,7 %**		** Il s'agit de 4/52.
CONGÉ ANNUEL : TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR LSA : 8 ,9				
De 1 à 15 ans*	2	4 %	Oui	*Le salarié doit avoir effectué 90 % des heures de travail offertes par son employeur pour avoir droit au congé annuel, autrement il n'a droit qu'à l'indemnité de congé équivalant à 4 ou à 6 %, selon le cas.
15 ans et plus*	3	6 %		
CONGÉ ANNUEL : FÉDÉRAL CANADA CCT : 183, 184 – RCNT : 13				
De 1 à 6 ans	2	4 %	Non	—
6 ans et plus	3	6 %		

CONGÉ ANNUEL : TERRITOIRES DU NORD-OUEST <i>ESA : 24, 25</i>				
Admissibilité (service continu)	Durée (semaines)	Indemnité (% du salaire annuel)	Fractionnement	Commentaires
De 1 à 6 ans	2	4 %	Non	—
6 ans et plus	3	6 %		
CONGÉ ANNUEL : NUNAVUT <i>LSA : 15-17</i>				
De 1 à 6 ans	2	4 %	Non	—
6 ans et plus	3	6 %		
CONGÉ ANNUEL : YUKON <i>ESA : 19, 21</i>				
1 an	2	4 %	Non	—

CONGÉ DE SOIGNANT¹

Notes explicatives du tableau

CONGÉ DE SOIGNANT						
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé ²	Partage de la durée d'un congé entre soignants ³	Fractionnement du congé ⁴	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris
Service ⁵	Préavis ⁶	Certificat médical				

-
1. Ce tableau s'appuie sur celui qu'a réalisé le ministère des Ressources humaines et du Développement social du Canada. Le congé de soignant, considéré comme un congé non rémunéré, a été adopté par plusieurs Administrations à la suite des modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ces modifications ont pris effet le 4 janvier 2004 et prévoient, après un délai de carence de 2 semaines, le versement de prestations pendant 6 semaines au cours d'une période de 26 semaines dans le cas de soins ou de soutien à donner à un membre de la famille. Ce congé ne s'applique pas en Alberta.
 2. Dans les secteurs d'activité de compétence fédérale ainsi qu'en Colombie-Britannique, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, au Nunavut, à l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Ontario et au Yukon, le congé doit être pris à l'intérieur d'une période précise de 26 semaines qui, en général, commence le premier jour de la semaine (c.-à-d. le dimanche) au cours de laquelle est délivré un certificat médical attestant la maladie du membre de la famille. Cependant, le congé dans ces administrations, sauf au Manitoba, devra prendre fin automatiquement le dernier jour de la semaine (c.-à-d. le samedi) au cours de laquelle survient le décès du membre de la famille.
 3. Indique si le congé doit être partagé ou non partagé entre les employés concernés lorsque plus d'un employé fournit des soins ou du soutien à la même personne. En effet, des Administrations obligent au partage de la durée du congé entre les employés qui fournissent des soins et du soutien à une même personne (la mention Oui est alors indiquée au tableau), alors que, ailleurs, chaque employé qui fournit des soins et du soutien à la même personne bénéficie de la durée totale du congé (la mention Non est alors indiquée).
 4. Indique le nombre de périodes, s'il y a lieu, pendant lesquelles le congé de soignant peut être réparti ainsi que leur durée minimale.
 5. Indique la durée minimale de service qu'un employé doit avoir achevée avec son employeur actuel afin d'avoir droit au congé.
 6. Indique le préavis minimal qu'un employé doit donner à son employeur avant de commencer à prendre le congé.

CONGÉ DE SOIGNANT : QUÉBEC LNT : 79.3, 79.8, 79.9, 79.13, 79.16							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
3 mois	L'employeur doit être avisé le plus tôt possible.	À la demande de l'employeur, l'employé doit fournir un document justifiant l'absence.	12 semaines par 12 mois ou 104 semaines dans certains cas ¹	Non	Non précisé	Conjoint (y compris une personne qui vit maritalement avec l'employé ²), enfant, enfant du conjoint, père, mère, conjoint du père ou de la mère, frère, sœur, grand-père ou grand-mère qui a une maladie grave ou qui a subi un grave accident	Ancienneté : non précisée Avantages : oui ³
CONGÉ DE SOIGNANT : COLOMBIE-BRITANIQUE ESA : 1, 52.1, 56							
S/O	S/O	Obligatoire; il doit être fourni aussi vite que possible.	8 semaines L'employé a droit à un deuxième congé de 8 semaines aux mêmes conditions si la personne n'est pas décédée au terme des 26 semaines.	Non	Périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint, enfants, parents, tuteur, frère, sœur, petits-enfants, grands-parents de l'employé ou une personne qui habite chez l'employé comme membre de la famille qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté : oui Avantages : oui ⁴

1. L'absence d'un employé peut être prolongée à 104 semaines si l'un de ses enfants de moins de 18 ans a une maladie grave et potentiellement mortelle ou lorsque la présence de l'employé est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel qui le rend incapable d'exercer ses activités habituelles.
2. Le terme *conjoint* utilisé dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec désigne « les personnes a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent; b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant; c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an ».
3. Au Québec, un employé qui paye régulièrement les contributions exigées a le droit de maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail. L'employeur doit aussi continuer à prendre en charge sa part des frais.
4. En Colombie-Britannique, un employé peut continuer à verser, pendant son congé, sa part des primes à l'égard de tout régime d'avantages sociaux. L'employeur doit lui aussi continuer à assumer sa part des frais.

CONGÉ DE SOIGNANT : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD ESA : 22.3							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint, conjoint de fait, enfant, père, mère, frère ou sœur qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Non précisée
CONGÉ DE SOIGNANT : MANITOBA ESC : 59.2 (1)-59.2 (8), 60 (4) – Employment Standards Regulation (6/2007) : 22							
30 jours	Une période de paie avant le début du congé ou moins dans certains cas ⁵ ; 48 heures avant de terminer le congé ⁶	Obligatoire. Il doit être fourni dès que possible.	8 semaines	Non	Une ou deux périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint, conjoint de fait, enfant, enfant du conjoint ou du conjoint de fait, père et mère (y compris conjoint ou conjoint de fait), et toute autre personne comprise dans la définition et précisée par règlement, qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté : non précisée Avantages : oui ⁷

5. Une période d'avis plus courte peut être donnée lorsque les circonstances l'exigent.
6. Si l'employé décide de terminer son congé avant l'expiration de celui-ci.
7. Au Manitoba, les périodes d'emploi précédant et suivant le congé sont réputées ne pas avoir été interrompues aux fins du calcul des prestations de pension et des autres avantages.

CONGÉ DE SOIGNANT : NOUVEAU-BRUNSWICK ESA : 44.024 (2), 44.024 (4)-(7), 44.04 (2)							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
S/O	L'employeur doit être avisé.	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Une personne avec laquelle l'employé a des liens familiaux étroits ⁸ qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté : oui Avantages : non précisée ⁹
CONGÉ DE SOIGNANT : NOUVELLE-ÉCOSSE LSC : 60 E, 60 F							
3 mois	L'employé doit aviser son employeur dès que possible.	Si l'employeur en fait la demande par écrit.	8 semaines	Non	Périodes d'au moins une semaine chacune	Identique à la loi fédérale	Ancienneté : oui Avantages : oui (aux frais de l'employé ¹⁰)

8. L'expression *liens familiaux étroits* dans la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick désigne « les liens qui existent entre des personnes mariées l'une à l'autre, entre les parents et leurs enfants, entre frères et sœurs, entre les grands-parents et leurs petits-enfants et s'entend également des liens existant entre des personnes qui, sans être mariées l'une à l'autre ou sans être unies par le sang, manifestent l'intention de se prodiguer l'une à l'autre l'affection et le soutien réciproques qui caractérisent normalement les relations déjà mentionnées ».

9. Au Nouveau-Brunswick, un employé qui prend un congé de soignant continue à accumuler de l'ancienneté et est réputé avoir travaillé de façon continue pour le même employeur pendant le congé.

10. En Nouvelle-Écosse, un employé a le choix de maintenir, tout au long de la période de congé, un régime d'avantages sociaux auquel il participait avant le congé. Toutefois, l'employé devra payer la part de la contribution au régime qui est normalement prise en charge par l'employeur, à moins que ce dernier ne décide de continuer à verser sa contribution. Ce dernier aura alors l'obligation d'avertir l'employé par écrit de sa décision de maintenir un régime d'avantages sociaux et du délai à l'intérieur duquel il doit prendre une décision à ce sujet.

CONGÉ DE SOIGNANT : ONTARIO <i>ESA 2000 : 49.1, 51, 52 – Regulation 476/06 Family Medical Leave - Prescribed Individuals : 1</i>							
Conditions d’admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l’ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
S/O	Un employé doit informer son employeur par écrit. S'il doit commencer à prendre son congé avant de pouvoir l'en informer, il le fait par écrit le plus tôt possible après le début du congé.	Un employeur a le droit de demander une copie du certificat médical.	8 semaines L'employé a droit à un deuxième congé de 8 semaines aux mêmes conditions, si la personne n'est pas décédée au terme des 26 semaines.	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint; père ou mère, père ou mère par alliance ou père ou mère de la famille d'accueil de l'employé; enfant ou enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre, et toute autre personne incluse dans la définition de «membres de la famille» précisée par règlement, qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté : oui Avantages : oui
CONGÉ DE SOIGNANT : SASKATCHEWAN <i>LSA : 44.2</i>							
13 semaines	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit.	12 semaines (par période de 52 semaines) 16 semaines, si l'employé bénéficie du programme de congé de soignant prévu par la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> .	Non	Non précisé	Conjoint (y compris un conjoint de fait) ainsi que l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur, le grand-père ou la grand-mère de l'employé ou de son conjoint qui a une maladie grave ou qui a subi un grave accident.	Non précisée

CONGÉ DE SOIGNANT : TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR LSA : 43.13-43.16 – LSR : 11.1							
Conditions d’admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d’un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l’ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
30 jours	Un employé doit donner un avis par écrit à l’employeur au moins 2 semaines avant le départ.	Si l’employeur en fait la demande par écrit, l’employé doit le fournir dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines ¹¹	Oui	Période d’au moins une semaine chacune	Époux, conjoint de fait, enfant (y compris l’enfant de l’époux ou du conjoint de fait), parent de l’employé ou de son époux (ou conjoint de fait), toute autre personne qui est couverte par la définition de la famille dans le LSR	Ancienneté : non Avantages : non, sauf s’il y a une entente ¹²

11. À Terre-Neuve, sur la base de circonstances exceptionnelles, le directeur des normes d’emploi peut décider d’accorder 3 jours supplémentaires sans solde de congé de soignant à un employé, ce congé étant situé immédiatement après la fin de la semaine dans laquelle la mort du membre de la famille a eu lieu. Dans ces cas, l’employeur doit accorder les jours supplémentaires de congé de soignant sans pénalité.

12. Toujours à Terre-Neuve, à moins d’une entente entre l’employeur et l’employé, la période de congé n’est pas retenue pour l’application des droits, avantages et privilèges conférés par le *Labour Standards Act*. Toutefois, la période qui commence lors de la reprise de l’emploi est considérée comme continue à la période précédant le congé. Cependant, à la fin du congé, l’employeur doit réintégrer l’employé à des conditions non moindres que celles qui prévalaient avant le début du congé.

CONGÉ DE SOIGNANT : FÉDÉRAL CANADA CCT : 206.3, 209.1-209.21							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Époux, conjoint de fait, enfant (y compris l'enfant de l'époux ou du conjoint de fait), père ou mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait du père ou de la mère) et toute autre personne incluse dans la définition de « membre de la famille » précisée par règlement ou par le paragraphe 23.1 (1) de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> , qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Ancienneté : oui Avantages : oui ¹³

13. En vertu du *Code canadien du travail*, les périodes de congé sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité ainsi que pour la détermination de l'ancienneté. Pour le calcul des autres avantages, la période d'emploi qui précède et celle qui suit le congé seront réputées être ininterrompues. Un employé en congé a aussi le droit d'être averti des possibilités d'emploi, d'avancement et de formation offertes pendant le congé.

CONGÉ DE SOIGNANT : TERRITOIRES DU NORD-OUEST ESA : 1, 30							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint, enfant (y compris l'enfant du conjoint), père et mère (y compris le conjoint du père ou de la mère), toute autre personne visée au paragraphe 23.1 (1) de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> (Canada) ou au paragraphe 206.3 (1) du <i>Code canadien du travail</i> , et toute autre personne précisée par règlement, qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes.	Non précisée

CONGÉ DE SOIGNANT : NUNAVUT LSA : 39.1-39.8							
Conditions d'admissibilité			Durée maximale du congé	Partage de la durée d'un congé entre soignants	Fractionnement du congé	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service	Préavis	Certificat médical					
S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Époux, conjoint de fait, enfant de l'employé ou de son époux (ou conjoint de fait), père ou mère de l'employé (ou époux ou conjoint de fait de l'un des parents) et toute autre personne incluse dans la définition de « membre de la famille » prévue par règlement pour l'application du LSA ou du Code canadien du travail ou de la Loi sur l'assurance-emploi (art. 23.1), qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Non précisée
CONGÉ DE SOIGNANT : YUKON ESA : 60, 60.1							
S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, l'employé doit le fournir avant le début du congé ou dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune	Conjoint (y compris un conjoint de fait), enfant (y compris un enfant du conjoint ou du conjoint de fait); un parent ou un conjoint ou un conjoint de fait du même parent; toute autre personne qui fait partie d'une catégorie de personnes visées au paragraphe 41.11 (1) du Règlement sur l'assurance-emploi (Canada), qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes	Non précisée

ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES

Notes explicatives du tableau

ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES							
Admissibilité ¹ (service continu)	Congé de MATERNITÉ ²		Congé PARENTAL ³			Congés pour OBLIGATIONS FAMILIALES ⁴	
	Durée (semaines)	Prolongation ⁵ (semaines)	Durée (semaines)	Commentaires	Période ⁶ (semaines)	Congé	Durée (jours)

-
1.

Conditions à remplir pour avoir droit au congé de maternité et au congé parental.
2.

Congé non rémunéré accordé à la mère à l'occasion d'une grossesse ou à la suite de la naissance d'un enfant.
3.

Congé non rémunéré accordé à la mère et au père à l'occasion de la naissance ou de l'arrivée d'un enfant.
4.

Congé non rémunéré accordé afin de permettre à l'employé d'assumer certaines responsabilités lors de circonstances particulières liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un enfant ou en raison de l'état de santé d'un proche parent. Par souci de concision, le congé québécois pour naissance et adoption est inclus dans cette rubrique, congé pour lequel le salarié possédant 60 jours de service continu se voit accorder 5 jours, dont 2 jours payés, Pour sa part, le salarié ne possédant pas 60 jours de service continu a droit à 5 jours de congé non payés. Les circonstances particulières pour en bénéficier sont énumérées pour chaque Administration concernée.
5.

Possibilité de prolonger le congé de maternité, lorsqu'une condition médicale l'exige.
6.

Période maximale, à compter de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, à l'intérieur de laquelle le congé parental peut être utilisé.

ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : QUÉBEC <i>LNT : 79.7, 79.10, 81.1, 81.2, 81.4, 81.5, 81.10, 81.11, 81.13, 81.14.1, 81.14.2</i>							
Admissibilité (service continu)	Congé de MATERNITÉ		Congé PARENTAL			Congés pour OBLIGATIONS FAMILIALES	
	Durée (semaines)	Prolongation (semaines)	Durée (semaines)	Commentaires	Période (semaines)	Congé	Durée (jours)
Aucune durée requise	18	Oui	52	Si l'employeur y consent, le congé peut être fractionné. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.	70	Obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un proche parent	10
			5	Congé de paternité	52	Congé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20 ^e semaine	5
						Disparition d'un enfant mineur	52 semaines au maximum
ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : ALBERTA <i>ESC : 45, 46, 50, 53</i>							
52 semaines	15	—	37	—	52	—	—
ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : COLOMBIE-BRITANNIQUE <i>ESA : 50-52</i>							
Aucune durée requise	17	Oui 6 au maximum	37	L'employée qui a bénéficié d'un congé de maternité n'a droit qu'à un congé parental de 35 semaines. Ce dernier doit être pris immédiatement après le congé de maternité. Le congé parental peut être prolongé de 5 semaines au maximum, si la condition de l'enfant l'exige.	52	Obligations liées aux soins, à la santé, à l'éducation de son enfant ou à l'assistance à un proche parent	5

ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD <i>ESA : 19-22, 22.1</i>							
Admissibilité (service continu)	Congé de MATERNITÉ		Congé PARENTAL			Congés pour OBLIGATIONS FAMILIALES	
	Durée (semaines)	Prolongation (semaines)	Durée (semaines)	Commentaires	Période (semaines)	Congé	Durée (jours)
20 semaines	17	Oui	35	Le congé parental doit être pris immédiatement après le congé de maternité.	52	Obligations liées aux soins ou à la santé d'un proche parent. Le salarié doit justifier de six mois de service continu.	3
ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : MANITOBA <i>ESC : 53, 54(1), 58(1), 58(3), 59.3 (1)</i>							
7 mois consécutifs	17	Oui	37	Le congé parental commence au plus tard le jour du premier anniversaire de naissance de l'enfant ou du premier anniversaire de la date à laquelle l'enfant est adopté ou confié aux soins de l'employé.	89	Obligations familiales à l'égard d'un membre de la famille	3
ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : NOUVEAU-BRUNSWICK <i>ESA : 43 (1), 44.02 (2), 44.02 (8), 44.02 (10)-(11), 44.02 (12.1)-(12.2), 44.022 (1)</i>							
Aucune durée requise	17	—	37	Le congé parental doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté est pris sous les soins et la garde du salarié et doit prendre fin au plus tard 52 semaines après cette date. Le congé parental doit être pris immédiatement après le congé de maternité, sauf si l'enfant est hospitalisé à la fin de ce congé.	52	Obligations liées aux soins, à la santé ou à l'éducation d'une personne avec laquelle le salarié a des liens familiaux étroits (conjoint, enfant, proches parents)	3

ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : NOUVELLE-ÉCOSSE LSC : 59, 59B, 59C, 60G							
Admissibilité (service continu)	Congé de MATERNITÉ		Congé PARENTAL			Congés pour OBLIGATIONS FAMILIALES	
	Durée (semaines)	Prolongation (semaines)	Durée (semaines)	Commentaires	Période (semaines)	Congé	Durée (jours)
52 semaines	17	—	52	Le congé peut être fractionné si l'enfant doit être hospitalisé.	52	Obligations liées aux soins, à la santé, à l'éducation de son enfant ou assistance à un proche parent	3
ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : ONTARIO ESA 2000 : 46-50							
13 semaines	17	—	35 ou 37	L'enfant peut bénéficier de la présence d'un parent pendant 89 semaines consécutives (17 semaines de congé de maternité pour la mère naturelle, 35 semaines de congé parental pour la mère naturelle et 37 semaines de congé parental pour l'autre parent). N .B. – Le congé parental s'applique lors de la venue d'un enfant sous la garde de l'employé.	87 ou 89	Congé : maladie, blessure, urgence médicale personnelle ou autre, affaire urgente d'un proche parent (Ce congé est possible si l'employeur emploie normalement 50 employés et plus.)	10
ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : SASKATCHEWAN LSA : 23, 24, 29.1, 29.2, 44.2							
20 semaines au cours des 52 dernières semaines	18	Oui 6 au maximum	37	Congé pour adoption : L'employé a droit à un congé pour adoption de 18 semaines à partir du moment où l'enfant est prêt pour l'adoption. Congé parental : L'employé qui a bénéficié d'un congé de maternité ou d'adoption n'a droit qu'à 34 semaines prises immédiatement après ce premier congé.	52	Congé pour prendre soin d'un membre de la famille immédiate qui est malade ou blessé et qui est dépendant de l'employé (Admissibilité : avoir été à l'emploi 13 semaines consécutives.)	12

ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR LSA : 40, 42, 43.2, 43.3, 43.5, 43.11							
Admissibilité (service continu)	Congé de MATERNITÉ		Congé PARENTAL			Congés pour OBLIGATIONS FAMILIALES	
	Durée (semaines)	Prolongation (semaines)	Durée (semaines)	Commentaires	Période (semaines)	Congé	Durée (jours)
20 semaines consécutives avant la date prévue de l'accouchement	17	Oui 6 au maxi- mum	35	Congé pour adoption : L'employé a droit à un congé pour adoption de 17 semaines à partir du jour où l'employé cesse de travailler. Congé parental : L'employé a droit à un congé d'une durée maximale de 35 semaines.	70	Congé pour obligations familiales (banque annuelle pouvant également être utilisée à titre de congés de maladie)	7
ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : FÉDÉRAL CANADA CCT : 205.1, 206-206.2							
26 semaines	17	Oui	37	Le droit au congé ne peut être exercé qu'au cours des 52 semaines qui suivent le jour de la naissance ou le jour où l'employé commence à prendre soin de l'enfant et, lors d'une adoption, le jour où l'enfant lui est effectivement confié.	52	—	—
ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : TERRITOIRE DU NORD-OUEST ESA : 26, 28, 34 – ESR : 11, 12							
12 mois consécutifs	17	Oui 6 au maxi- mum	37	L'employée qui souhaite prendre un congé parental doit le faire immédiatement à la suite du congé de maternité. L'absence cumulative des deux congés ne peut dépasser 52 semaines.	52	—	—

ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : NUNAVUT LSA : 30-35.2 – Pregnancy and Parental Leave Regulation : 2,3							
Admissibilité (service continu)	Congé de MATERNITÉ		Congé PARENTAL			Congés pour OBLIGATIONS FAMILIALES	
	Durée (semaines)	Prolongation (semaines)	Durée (semaines)	Commentaires	Période (semaines)	Congé	Durée (jours)
12 mois consécutifs	17	Oui 6 au maxi- mum	37	L'employée qui souhaite prendre un congé parental doit le faire immédiatement à la suite du congé de maternité. L'absence cumulative des deux congés ne peut dépasser 52 semaines.	52	—	—
ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES : YUKON LSA : 36-39							
52 semaines	17	—	37	Le congé parental doit se terminer au plus tard le jour du premier anniversaire de la naissance ou de l'adoption de l'enfant, ou de la date depuis laquelle les soins et la garde de l'enfant sont confiés au salarié. Cependant, l'employée qui veut prendre un congé parental en plus d'un congé de maternité doit commencer ce congé dès la fin du congé de maternité, sauf si une entente différente est conclue entre l'employeur et l'employée.	52	—	—

CONGÉS DE MALADIE

Notes explicatives du tableau

CONGÉS DE MALADIE				
Admissibilité	Durée	Retour au travail		Commentaires
		Poste habituel ¹	Emploi comparable ²	

1. Retour au travail du salarié dans le poste qu'il occupait habituellement avant son absence pour maladie ou accident.
2. Retour au travail du salarié dans un emploi comparable à celui qu'il occupait, comportant un salaire et des avantages sociaux au moins égaux, avant son absence pour maladie ou accident.

Onze Administrations ont prévu des congés de maladie; elles seules sont traitées dans cette partie.

CONGÉS DE MALADIE : QUÉBEC LNT : 79.1, 79.1.1, 79.2, 79.4, 79.5				
Admissibilité (service continu)	Durée	Retour au travail		Commentaires
		Poste habituel	Emploi comparable	
3 mois	26 semaines non rémunérées sur une période de 12 mois (maladie, accident) 104 semaines non rémunérées (acte criminel)*	Oui	—	* Acte criminel : Le salarié a droit à une période d'au plus 104 semaines non rémunérées s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel qui le rend incapable d'occuper son poste habituel. Toutefois, il ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde. Réintégration du salarié : À la fin d'une absence pour cause de maladie, d'accident ou lors d'un acte criminel, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages ou, si le poste n'existe plus, lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié, au moment de la disparition du poste, s'il avait été au travail. Congédiement, suspension ou déplacement : L'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer un salarié si les conséquences de la maladie, de l'accident, de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances. Licenciement ou mise à pied visant le salarié absent pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel : Ce dernier conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.
CONGÉS DE MALADIE : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD ESA : 22.2				
6 mois	3 jours non rémunérés par période de 12 mois	—	—	—

CONGÉS DE MALADIE : MANITOBA ESC : 59.3 (1), 60(2)				
Admissibilité (service continu)	Durée	Retour au travail		Commentaires
		Poste habituel	Emploi comparable	
30 jours	3 jours non rémunérés	Oui*	Oui*	* Réintégration du salarié : À la fin du congé, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste antérieur ou dans un poste comparable, au moins au même salaire et avec les mêmes avantages qu'il avait immédiatement avant le début du congé.
CONGÉS DE MALADIE : NOUVEAU-BRUNSWICK ESA : 44.021(1)				
Plus de 90 jours	5 jours non rémunérés par période de 12 mois	—	—	—
CONGÉS DE MALADIE : NOUVELLE-ÉCOSSE LSC : 60G				
—	3 jours non rémunérés par année	—	—	Congés pour rendez-vous d'ordre médical. Les journées de congé peuvent aussi être utilisées lorsque la présence du salarié est requise auprès d'un proche parent pour cause de maladie.

CONGÉS DE MALADIE : ONTARIO ESA 2000 : 50, 50.1, 53				
Admissibilité (service continu)	Durée	Retour au travail		Commentaires
		Poste habituel	Emploi comparable	
Être au service d'une entreprise comptant normalement 50 employés ou plus	10 jours* non rémunérés par année civile	Oui**	—	* Congé d'urgence personnelle : Le congé de maladie dont il est question est inclus dans les congés d'urgence personnelle. Il ne s'agit pas uniquement de congés de maladie, puisque ces 10 journées peuvent être utilisées à d'autres fins. En effet, cette banque de congés est présentée relativement aux thèmes « Absences et congés pour raisons familiales et parentales » et « Congés pour mariage, décès et funérailles ». Un employé peut prendre ce congé non payé pour l'un ou l'autre des motifs suivants : a) une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle; b) le décès, la maladie, une blessure, une urgence médicale ou autre visant l'une des personnes mentionnées ci-dessous : - le conjoint de l'employé; - le père ou la mère, l'enfant, les grands-parents, les petits-enfants de l'employé ou de son conjoint; - le conjoint d'un enfant de l'employé; - le frère ou la sœur de l'employé; - un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide. ** Ou s'il n'existe plus, dans un poste comparable. Congé spécial non payé lors d'une urgence déclarée : Un employé a droit à un congé spécial non payé lorsqu'un décret d'urgence en vertu de la <i>Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence</i> ou un ordre donné en vertu de la <i>Loi sur la protection et la promotion de la santé</i> s'applique à lui ou à un membre de sa famille dont il doit s'occuper (voir la définition du mot <i>famille</i> ci-dessus).
CONGÉS DE MALADIE : SASKATCHEWAN LSA : 44.2				
13 semaines	12 jours ou 12 semaines non rémunérés*	—	—	* 12 jours dans une année pour une maladie ou un accident léger (Cette même banque de congés de 12 jours se trouve aussi dans la section « Absences et congés pour raisons familiales et parentales ».) ou 12 semaines à l'intérieur d'une période de 52 semaines pour une maladie ou un accident grave N. B. – Cette protection n'est pas considérée comme une norme, mais elle découle d'une pratique interdite (voir le thème « Pratiques interdites »).

CONGÉS DE MALADIE : TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR LSA : 43.1				
Admissibilité (service continu)	Durée	Retour au travail		Commentaires
		Poste habituel	Emploi comparable	
30 jours	7 jours* non rémunérés par année civile	Oui	—	* Congés : Ces congés font partie d'une banque annuelle de congés sans traitement pouvant également être utilisés à titre de congés pour obligations familia- les.
CONGÉS DE MALADIE : FÉDÉRAL CANADA CCT : 239(1)-(1.1)				
3 mois	12 semaines* non rémuné- rées	—	—	* Durée du congé de maladie : Un employé est protégé pour toute absence qui ne dépasse pas 12 semaines consécutives. Retour au travail : L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant. N. B. – Cette protection n'est pas considérée comme une norme, mais elle découle d'une pratique interdite (voir le thème « Pratiques interdites, p. 85 »).
CONGÉS DE MALADIE : TERRITOIRES DU NORD-OUEST ESA : 29, 35				
30 jours	5 jours non rémunérés par période de 12 mois	Oui*	—	* Réintégration du salarié : L'employeur réintègre dans ses fonctions l'employé ou lui offre un travail comparable à celui qu'il occupait au début de son congé.
CONGÉS DE MALADIE : YUKON ESA : 59				
—	1 jour de congé non rému- néré par mois de service, 12 jours au maximum	—	—	N. B. – Cette protection n'est pas considérée comme une norme, mais elle découle d'une pratique interdite (voir le thème « Pratiques interdites »).

CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES

Notes explicatives du tableau

CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES				
Type de congé	Admissibilité (service continu)	Durée (jours)		Commentaires
		Payés	Non payés	

Onze Administrations ont prévu des congés pour mariage, décès et funérailles.

CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES : QUÉBEC LNT : 79.11, 79.12, 80, 80.1, 81 – RNTPIV : 10-12				
Type de congé	Admissibilité (service continu)	Durée (jours)		Commentaires
		Payés	Non payés	
Décès : - Conjoint, conjointe - Enfant ou enfant de son conjoint ou de sa conjointe - Père, mère, frères, sœurs	—	1	4	—
Décès : - Grands-parents, petits-enfants - Belle-mère, beau-père - Beau-frère, belle-sœur - Gendre, bru		0	1	
Décès résultant d'un acte criminel : - Conjoint, conjointe - Enfant		0	104 semaines au maximum	
Décès par suicide : - Conjoint, conjointe - Enfant		0	52 semaines au maximum	
Mariage ou union civile		1	0	
Mariage ou union civile : - Enfant ou enfant de son conjoint ou de sa conjointe - Mère ou père - Frère ou sœur		0	1	
Salarié de l'industrie du vêtement : Décès : - Conjoint, conjointe - Enfant ou enfant de son conjoint ou de sa conjointe - Père, mère, frère, soeur		3	2	
Décès : - Grands-parents - Belle-mère, beau-père		1	0	

CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES : QUÉBEC (SUITE) <i>LNT : 79.11, 79.12, 80, 80.1, 81 – RNTPIV : 10-12</i>				
Type de congé	Admissibilité (service continu)	Durée (jours)		Commentaires
		Payés	Non payés	
Décès : - Gendre, bru - Petits-enfants - Beau-frère, belle-soeur		0	1	—
CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES : COLOMBIE-BRITANNIQUE <i>ESA : 53</i>				
Décès : - Famille immédiate*	—	0	3	* Famille immédiate : époux, épouse, enfants, parents, frères, sœurs, tuteurs, grands-parents, petits-enfants ou toute personne demeurant chez le salarié en tant que membre de la famille
CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD <i>ESA : 1, 23</i>				
Décès : - Famille immédiate* - Famille élargie**	— —	0 0	3 1	* Famille immédiate : époux, épouse, conjoint ou conjoint de fait, enfants, père, mère, frères ou sœurs ** Famille élargie : grands-parents, petits-enfants, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, beau-fils ou belle-fille
CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES : NOUVEAU-BRUNSWICK <i>ESA : 44.03 (2)</i>				
Décès : - Personne avec laquelle le salarié a des liens familiaux étroits*	—	0	5	* Liens familiaux étroits : les liens qui existent entre des personnes mariées l'une à l'autre, entre les parents et leurs enfants, entre frères et sœurs, entre les grands-parents et leurs petits-enfants et s'entend également des liens existant entre des personnes qui, sans être mariées l'une à l'autre ou sans être unies par le sang, manifestent l'intention de se prodiguer l'une à l'autre l'affection et le soutien réciproques qui caractérisent normalement les relations déjà mentionnées.

CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES : NOUVELLE-ÉCOSSE LSC : 60A				
Type de congé	Admissibilité (service continu)	Durée (jours)		Commentaires
		Payés	Non payés	
Décès : - Conjoint, conjointe - Père, mère - Enfants - Tuteur d'un enfant	—	0	3	—
Décès : - Grands-parents, petits-enfants - Frère, sœur - Belle-mère, beau-père - Beaux-frères, belles-sœurs - Brus, gendres	—	0	1	
CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES : ONTARIO ESA 2000 : 50				
Congé d'urgence personnelle*	Salarié d'une entreprise de 50 employés et plus	0	10	* Congé d'urgence personnelle (Cette banque de congés de 10 jours est aussi présentée relativement aux thèmes« Absences et congés pour raisons familiales et parentales » et « Congés de maladie ».) : - maladie, blessure ou urgence médicale personnelle; - décès, maladie, blessure ou urgence médicale d'un membre de la famille immédiate; ou - affaire urgente concernant un membre de la famille immédiate. « Famille immédiate » : époux, épouse, conjoint ou conjointe, partenaire de même sexe, père, mère, beau-père, belle-mère, grands-parents de l'employé ou du conjoint, petits-enfants de l'employé ou du conjoint, enfants de l'employé ou du conjoint, conjoint d'un enfant de l'employé, enfants placés en famille d'accueil, belle-fille, beau-fils, frères, sœurs ou tout parent qui dépend des soins et de l'aide de l'employé
CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES : SASKATCHEWAN LSA : 29.3				
Décès : - Famille immédiate	3 mois	0	5	« Famille immédiate » : conjoint ou conjointe, père, mère, grands-parents, enfants, frères, ou sœurs de l'employé ou de son conjoint

CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES : TERRE-NEUVE-ETLABRADOR LSA : 43.10				
Type de congé	Admissibilité (service continu)	Durée (jours)		Commentaires
		Payés	Non payés	
Décès : - Famille immédiate	30 jours*	1	2	« Famille immédiate » : conjoint ou conjointe, enfant, petits-enfants, père, mère, frères, sœurs, grands-parents, beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, gendre ou bru de l'employé * L'employé ne comptant pas 30 jours de service continu a droit à deux jours de congé non rémunéré.
CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES : FÉDÉRAL CANADA CCT : 210 – RCNT : 33				
Décès : - Proche parent*	3 mois**	3	0	* Proche parent : époux, épouse, conjoint ou conjointe de fait, père, mère, beaux-parents (y compris le conjoint de fait), enfants, enfants du conjoint, petits-enfants, frères, sœurs, grands-parents ou toute personne qui réside de façon permanente chez l'employé ** L'employé ne comptant pas 3 mois de service continu a droit à trois jours de congé non rémunérés.
CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES : TERRITOIRES DU NORD-OUEST ESA : 1, 31				
Décès : - Famille immédiate*	—	0	3 ou 7**	* Famille immédiate : conjoint, enfant (y compris l'enfant du conjoint), père et mère (y compris le conjoint du père ou de la mère), toute autre personne visée par le paragraphe 23.1 (1) de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> (Canada) ou au paragraphe 206.3 (1) du <i>Code canadien du travail</i> , et toute autre personne précisée par règlement. ** Funérailles ou service commémoratif à l'extérieur de la collectivité de résidence de l'employé
CONGÉS POUR MARIAGE, DÉCÈS ET FUNÉRAILLES : YUKON ESA : 60				
Décès : - Famille immédiate*	—	0	7	* Famille immédiate : conjoint (y compris conjoint de fait); enfant (y compris un enfant du conjoint ou du conjoint de fait); un parent ou un conjoint ou un conjoint de fait du même parent; toute autre personne qui fait partie d'une catégorie de personnes visées au paragraphe 41.11 (1) du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> (Canada).

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE*

Notes explicatives du tableau

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE			
Admissibilité	Recours	Pouvoir de l'autorité compétente	Commentaires

* Le Québec est la seule province qui a adopté des dispositions sur le harcèlement psychologique en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004.

N. B. – En Saskatchewan, depuis le 30 octobre 1993, *The Occupational Health and Safety Act* de 1993 prévoit des dispositions interdisant le harcèlement basé sur les motifs inclus dans la Charte. Le 1^{er} octobre 2007, cette définition a été amendée afin d'inclure le harcèlement qui affecte d'une façon hostile le bien-être psychologique ou physique de l'employé, alors que la personne sait ou aurait dû savoir que cela causerait à l'employé d'être humilié ou intimidé. De plus, cette loi prévoit, à la section 36, qu'un employeur doit développer une politique écrite pour prévenir le harcèlement dans le milieu de travail.

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : QUÉBEC LNT : 81.18-81.20, 123.6, 123.7, 123.9, 123.10, 123.15			
Admissibilité	Recours	Pouvoir de l'autorité compétente	Commentaires
Tout salarié	Plainte déposée à la Commission des normes du travail dans les 90 jours de la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique En cas de refus de la Commission, le salarié peut, dans les 30 jours de la décision, lui demander d'acheminer sa plainte à la Commission des relations du travail. À la demande des parties, la Commission des normes du travail peut, en tout temps au cours de l'enquête, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre une médiation.	La Commission des relations du travail peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment ordonner à l'employeur de : 1. réintégrer le salarié; 2. payer au salarié une indemnité jusqu'à un montant maximal équivalant au salaire perdu; 3. prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement; 4. verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux; 5. verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi; 6. financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine; 7. modifier le dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.	Définition : On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes, ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte à l'employé et produit un effet nocif continu sur lui. Droit du salarié : Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Obligation de l'employeur : L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Recours : Un salarié visé par une convention collective doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

HARCÈLEMENT SEXUEL

HARCÈLEMENT SEXUEL : FÉDÉRAL CANADA CCT : 247.1-247.4			
Admissibilité	Recours	Pouvoir de l'autorité compétente	Commentaires
Tout salarié	Les recours prévus par la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> en matière de harcèlement sexuel	—	Définition : On entend par « harcèlement sexuel » tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel, s'avère de nature à offenser ou humilier un employé, ou qui peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel. Droit du salarié : Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Obligation de l'employeur : L'employeur veille, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel. Il doit, après consultation des employés ou de leurs représentants, diffuser une déclaration en matière de harcèlement sexuel. Il porte la déclaration à la connaissance de tous ses subordonnés. Recours : Un individu, ou un groupe d'individus, peut déposer une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux dispositions de la partie III de cette loi.
HARCÈLEMENT SEXUEL : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD ESA : 24-28			
Tout salarié	Les recours prévus par le <i>Human Rights Act</i>	—	Définition : On entend par « harcèlement sexuel » tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel est soit de nature à offenser ou humilier un employé, soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel. Droit du salarié : Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. Obligation de l'employeur : L'employeur veille, dans la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel. Il doit, après consultation des employés ou de leurs représentants, diffuser une déclaration en matière de harcèlement sexuel. Il porte la déclaration à la connaissance de tous ses subordonnés.

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Notes explicatives du tableau

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ¹					LICENCIEMENTS COLLECTIFS ²			
Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)	

1. Acte par lequel un employeur met fin au contrat individuel de travail pour des motifs d'ordre économique ou technique.
2. Acte par lequel un employeur met fin au contrat de travail de plusieurs ou de l'ensemble des membres de son personnel pour des motifs d'ordre économique ou technique.
3. Avis préalable qu'un employeur donne à un employé lui signifiant sa décision de mettre fin à son emploi.
4. Laps de temps à l'intérieur duquel s'effectuent les licenciements afin d'être assujettis aux dispositions de la loi.
5. Avis écrit préalable qu'un employeur doit donner à un organisme gouvernemental approprié et au syndicat de son intention de procéder à un licenciement collectif à une date fixée.
6. Somme versée par un employeur à un salarié (ou par un salarié à un employeur dans certains cas) en lieu du préavis auquel il avait droit. Généralement, l'indemnité est versée uniquement lorsque le préavis n'est pas donné. Ainsi, plutôt que d'aviser le ou les employés de leur licenciement imminent et de permettre à ces employés de travailler pendant la durée du préavis, l'employeur paie l'indemnité et licencie ses employés sur le champ. Dans certains cas, il peut y avoir une combinaison de préavis et d'indemnité pour un total n'excédant pas celui de la durée du préavis.

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : QUÉBEC <i>LNT : 82, 82.1, 83, 83.1, 84.0.1, 84.0.4-84.0.6, 84.0.8, 84.0.9, 84.0.11, 84.0.13-84.0.15 – RNT : 35.01</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
De 3 mois à 1 an	1	1	Mise à pied temporaire / Droit de rappel : 1. Une mise à pied temporaire de 6 mois ou plus donne droit à l'avis de fin d'emploi. 2. Dans le cas d'un salarié syndiqué qui bénéficie d'un droit de rappel au travail pendant plus de 6 mois, l'employeur doit verser l'indemnité compensatrice à compter de la première des dates suivantes : a) l'expiration du droit de rappel du salarié; b) un an après la mise à pied.	De 10 à 99	2 mois	8	8	Définition de licenciement collectif : Constitue un licenciement collectif, une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de 6 mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de 2 mois consécutifs. Avis au ministre : Avis au ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille est transmis par l'employeur avant de procéder à un licenciement collectif et copie à la Commission des normes du travail et à l'association accréditée. Maintien des conditions de travail : Durant la période du préavis, le salaire et, le cas échéant, les régimes d'assurance collective et de retraite ne peuvent être modifiés sans le consentement écrit du salarié visé par le licenciement collectif ou de l'association accréditée qui le représente. Présence d'un comité : À la demande du ministre, l'employeur doit participer à la constitution d'un comité paritaire d'aide au reclassement des salariés. Contribution financière de l'employeur : L'employeur convient avec le ministre de sa contribution financière aux frais de fonctionnement de ce comité. À défaut d'entente, la contribution est déterminée par règlement du gouvernement. Cela ne s'applique pas lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est inférieur à 50.
De 1 à 5 ans	2	2		De 100 à 299		12	12	
De 5 à 10 ans	4	4						
10 ans et plus	8	8		300 et plus		16	16	

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : QUÉBEC (Suite) <i>LNT : 82, 82.1, 83, 83.1, 84.0.1, 84.0.4-84.0.6, 84.0.8, 84.0.9, 84.0.11, 84.0.13-84.0.15 – RNT : 35.01</i>								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
								Indemnité : L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à chaque salarié licencié une indemnité équivalente au salaire habituel du salarié, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire du délai d'avis auquel il était tenu. En cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de respecter les délais d'avis, celui-ci n'est pas tenu de verser une indemnité. Les indemnités de licenciements individuels et collectifs ne peuvent être accumulées par un même salarié. Toutefois, il reçoit la plus élevée des indemnités auxquelles il a droit.

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : ALBERTA ESC : 55-58, 61-63, 137								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur :			Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi Mise à pied temporaire / Droit de rappel : 1. Une mise à pied de 60 jours ou plus donne droit à l'avis de fin d'emploi. 2. L'employeur peut maintenir le lien d'emploi pour une période de 60 jours suivant la mise à pied, après quoi il est tenu de verser l'indemnité compensatrice.	50 et plus	4 semaines	4	—	Avis remis au ministre de l'Emploi et de l'Immigration
Plus de 3 mois à 2 ans	1	1						
De 2 à 4 ans	2	2						
De 4 à 6 ans	4	4						
De 6 à 8 ans	5	5						
De 8 à 10 ans	6	6						
10 ans et plus	8	8						
Employé:								
Plus de 3 mois à 2 ans	1	1						
2 ans et plus	2	2						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : COLOMBIE-BRITANNIQUE ESA : 1, 62-71								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
De 3 mois à 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation écrite de l'employé ou du syndicat Mise à pied temporaire / Droit de rappel : La mise à pied temporaire ne requiert pas de préavis. On définit ainsi la mise à pied temporaire : a) une mise à pied ne dépassant pas 13 semaines dans une période de 20 semaines; ou b) une mise à pied qui n'excède pas la durée du droit de rappel dont bénéficie le salarié. Cependant, si la mise à pied dépasse la durée permise, l'employeur doit verser l'indemnité.	De 50 à 100	2 mois	8	8	Avis remis : - au ministre du Travail et des Services aux citoyens; - aux employés visés; - au syndicat. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Païement de l'indemnité tenant lieu de préavis Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation écrite de l'employé ou du syndicat Cumul des obligations : Les obligations liées au licenciement collectif sont en sus de celles qui se rapportent au licenciement individuel. Les périodes de préavis individuel et collectif ne peuvent coïncider. Présence d'un comité : Le ministre peut exiger que l'employeur mette sur pied un comité de planification paritaire afin de minimiser les licenciements ou leurs effets. Mise à pied temporaire : La mise à pied temporaire ne requiert pas de préavis. La définition est la même que dans le cas d'un licenciement individuel.
De 1 à 3 ans	2	2		De 101 à 300		12	12	
De 3 à 4 ans	3	3						
De 4 à 5 ans	4	4		301 et plus		16	16	
De 5 à 6 ans	5	5						
De 6 à 7 ans	6	6						
De 7 à 8 ans	7	7						
8 ans et plus	8	8						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD ESA : 29(1)-29(5)								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : De 6 mois à 5 ans	2	2	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi	—	—	—	—	—
De 5 à 10 ans	4	4						
De 10 à 15 ans	6	6						
15 ans et plus	8	8						
Employé : De 6 mois à 5 ans	1	—						
5 ans et plus	2	—						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : MANITOBA ESC : 61(1), 62.1 (2), 67(1), 67(3), 68(1), 70, 71(1), 73 -77								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : Moins de 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi, sauf : a) si cela est en conformité avec une convention collective; b) si le syndicat (ou l'employé, en l'absence de syndicat) l'autorise.	De 50 à 100	4 semaines	10	10	Avis remis : - au ministre du Travail et de l'Immigration; - au syndicat ou aux employés visés s'ils ne sont pas syndiqués. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi, sauf : a) si cela est en conformité avec une convention collective; b) si le syndicat (ou l'employé, en l'absence de syndicat) l'autorise. Présence d'un comité : L'employeur et le syndicat doivent collaborer à toute action ou programme qu'entreprend le ministre afin d'éviter les licenciements ou de faciliter la réintégration en emploi des travailleurs visés. Le ministre peut constituer un comité mixte de planification. Contribution financière de l'employeur au comité : L'employeur doit libérer avec salaire les employés élus au comité.
De 1 à 3 ans	2	2						
De 3 à 5 ans	4	4						
De 5 à 10 ans	6	6		De 101 à 299		14	14	
10 ans et plus	8	8						
Employé : Moins de 1 an	1	—		300 et plus		18	18	
1 an et plus	2	—						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : NOUVEAU-BRUNSWICK ESA : 29, 30(1), 31(1)-(3), 32(1)-(1.1), 33, 34(1)								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
De 6 mois à 5 ans	2	2	Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Une mise à pied d'une semaine ou plus donne droit au préavis. Travailleurs syndiqués : Le préavis de licenciement individuel ne s'applique pas aux travailleurs visés par une convention collective. Mise à pied temporaire : Un employeur peut mettre à pied ou licencier un salarié sans avis : - si la mise à pied est de 6 jours ou moins; - en cas de manque de travail causé par un motif imprévu; - si le salarié a refusé un autre travail raisonnable qui lui a été offert - lorsque la cessation ou la mise à pied résulte de la réduction, de la fermeture ou de la suspension saisonnière normale des activités de l'entreprise. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Païement de l'indemnité tenant lieu de préavis	Plus de 10 et au moins 25 % des employés	4	6	6	Avis remis : - au ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail; - aux employés visés; - au syndicat. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Païement de l'indemnité tenant lieu de préavis Mise à pied temporaire : Un employeur peut mettre à pied ou licencier un salarié sans avis : - si la mise à pied est de 6 jours ou moins; - en cas de manque de travail causé par un motif imprévu; - lorsque la cessation ou la mise à pied résulte de la réduction, de la fermeture ou de la suspension saisonnière normale des activités de l'entreprise.
5 ans et plus	4	4						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : NOUVELLE-ÉCOSSE LSC : 72-76								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : De 3 mois à 2 ans	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi	De 10 à 99	4	8	8	Avis remis : - au ministre du Travail et du Développement de la main-d'œuvre; - aux employés visés.
De 2 à 5 ans	2	2	Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Une mise à pied d'une semaine ou plus donne droit au préavis.	De 100 à 299		12	12	Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis
De 5 à 10 ans	4	4						
10 ans et plus	8	8						
Employé : De 3 mois à 2 ans	1	—		300 et plus		16	16	Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi
2 ans et plus	2	—						
								Mise à pied temporaire : L'avis de licenciement ou de mise à pied n'est pas requis lorsque la mise à pied est de 6 jours ou moins.

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : ONTARIO ESA 2000 : 54, 56-58, 60, 61, 64, 65, 67, 103 – Termination and Severance of Employment Regulation under ESA 2000 : 3								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : De 3 mois à 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi	De 50 à 199 et plus de 10 % des employés	4	8	8	Avis remis : - au directeur des normes d'emploi; - aux employés visés par affichage. Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi Effets de l'omission de l'avis de licenciement : 1. Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis et 2. Paiement des cotisations prévues par les régimes d'avantages sociaux pour la durée du préavis Présence d'un comité : L'employeur fournit les renseignements exigés et affiche ceux que prescrit le directeur des normes d'emploi dans son établissement. Les renseignements exigés peuvent comprendre : a) la situation économique entourant les licenciements; b) les consultations qui ont eu lieu ou qui sont prévues avec les collectivités ou avec les employés visés ou leurs mandataires; c) les mesures d'adaptation prévues et le nombre d'employés qui sont censés en bénéficier; d) un portrait statistique des employés visés.
De 1 à 3 ans	2	2	Mise à pied temporaire / Droit de rappel : - La mise à pied temporaire ne donne pas droit au préavis. « Mise à pied temporaire » : 13 semaines ou moins à l'intérieur d'une période de 20 semaines consécutives.	De 200 à 499 et plus de 10 % des employés		12	12	
De 3 à 4 ans	3	3	- Dans certaines circonstances, une mise à pied temporaire peut durer 35 semaines ou moins à l'intérieur d'une période de 52 semaines consécutives.					
De 4 à 5 ans	4	4						
De 5 à 6 ans	5	5						
De 6 à 7 ans	6	6						
De 7 à 8 ans	7	7	Les personnes qui ont un <i>droit de rappel</i> et qui sont admissibles à une indemnité de licenciement (en raison d'une mise à pied de 35 semaines ou plus) ou à une indemnité de cessation d'emploi, ou aux deux, doivent choisir entre les deux possibilités suivantes :	500 et plus et plus de 10 % des employés		16	16	
8 ans et plus	8	8	a) abandonner leur droit de rappel et recevoir immédiatement l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de cessation d'emploi;					
Employé : De 3 mois à 2 ans	1	1	b) conserver leur droit de rappel, mais ne pas recevoir immédiatement l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi.					
2 ans et plus	2	2						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : ONTARIO ESA 2000 : 54, 56-58, 60, 61, 64, 65, 67, 103 – Termination and Severance of Employment Regulation under ESA 2000 : 3 (SUITE)								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
			Indemnité de cessation d'emploi : Pour les employés ayant accumulé 5 ans de service continu chez un employeur dont la masse salariale annuelle est d'au moins 2 500 000 \$, une indemnité de cessation d'emploi s'ajoute au préavis. Calcul de l'indemnité de cessation d'emploi : Une semaine normale de salaire multipliée par le nombre d'années de service (26 au maximum), plus, pour les années partielles, le nombre de mois de service divisé par 12					Indemnité de cessation d'emploi : Lorsqu'au moins 50 employés sont licenciés dans une période de 6 mois et que les cessations d'emploi sont causées par l'abandon définitif, total ou partiel des activités de l'employeur, celui-ci doit verser à chaque employé ayant 5 ans de service continu, en sus du préavis ou de l'indemnité : 1 semaine de salaire multipliée par le nombre d'années de service (26 semaines au maximum). N. B. – Les règles de mise à pied temporaire et de droit de rappel en matière de licenciements individuels s'appliquent en matière de licenciements collectifs.

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : SASKATCHEWAN LSA : 43, 44, 44.1 – LSR : 22									
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS					
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires	
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)		
De 3 mois à 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Lorsqu'un préavis de licenciement a été donné, l'employeur paie au salarié la plus élevée des sommes suivantes : 1. le salaire gagné pour les heures travaillées ou 2. un montant équivalant au salaire normal de l'employé pour la période du préavis, à l'exclusion des heures supplémentaires. Si l'employeur ne respecte pas le préavis, l'indemnité versée correspond au salaire normal de l'employé pour la période de préavis, à l'exclusion des heures supplémentaires.	De 10 à 49	4	4	—	Avis remis : - au ministre du Travail; - aux employés visés; - au syndicat. L'employeur n'a pas à donner de préavis si les employés sont mis à pied pour une période n'excédant pas 26 semaines. Cumul des obligations : Les obligations liées au licenciement collectif sont en sus de celles se rapportant au licenciement individuel. Cependant, les deux préavis peuvent être donnés concurremment.	
De 1 à 3 ans	2	2		De 50 à 99		8	—		
De 3 à 5 ans	4	4				100 et plus	12		—
De 5 à 10 ans	6	6							
10 ans et plus	8	8							

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR LSA : 49-55, 57, 62								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : De 3 mois à 2 ans	1	1	Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Lors d'une mise à pied de plus de 1 semaine, mais de moins de 13 semaines sur une période de 20 semaines consécutives, l'employeur doit donner le préavis de cessation d'emploi individuel aux employés visés.	De 50 à 199	4 semaines	8	8	Avis remis : - au ministre des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi; - aux employés visés. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : L'employeur qui n'a pas publié l'avis conformément au LSA ou qui n'a pas reçu d'autorisation à cet effet de la part du lieutenant-gouverneur en conseil ne peut effectuer de licenciements.
De 2 à 5 ans	2	2		De 200 à 499		12	12	
De 5 à 10 ans	3	3				500 et plus	16	
De 10 à 15 ans	4	4	Indemnité compensatrice : L'indemnité compensatrice payable tant par l'employeur que par l'employé comprend, en plus du salaire que l'employé aurait gagné pour ses heures normales, les heures supplémentaires qu'il aurait effectuées.					
15 ans et plus	6	6						
Employé : De 3 mois à 2 ans	1	1				Autre préavis : Un préavis différent (convention collective ou contrat individuel de travail) de celui qui est prévu par le LSA n'est légal que s'il est identique pour l'employeur et l'employé.		
De 2 à 5 ans	2	2						
De 5 à 10 ans	3	3						
De 10 à 15 ans	4	4						
15 ans et plus	6	6						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : FÉDÉRAL CANADA CCT : 212, 214, 220, 230, 231, 235, 256								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
3 mois et plus	2*	2	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation de l'employé * Indemnité de cessation d'emploi : Pour les employés comptant 12 mois de service continu et plus, une indemnité de cessation d'emploi de 2 jours par année de service (au moins 5 jours) s'ajoute au préavis de licenciement.	50 et plus	4 semaines	16	—	Avis remis : - au ministre du Travail; - à la Commission de l'assurance-emploi du Canada; - au syndicat ou aux employés visés (en l'absence de syndicat). Effet de l'omission de l'avis de licenciement : L'employeur qui omet de donner le préavis de licenciement collectif est passible d'amendes de 10 000 \$ (par procédure sommaire) et de 100 000 \$ (par mise en accusation). Présence d'un comité : L'employeur a l'obligation de constituer un comité mixte de planification, composé d'au moins 4 membres, dont la moitié sont des représentants des employés licenciés. Contribution financière de l'employeur au comité : L'employeur doit libérer avec salaire les membres du comité. Indemnité de départ : Pour les employés comptant 12 mois de service continu et plus, une indemnité de cessation d'emploi de 2 jours par année de service (au moins 5 jours) s'ajoute au préavis de licenciement.

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : TERRITOIRES DU NORD-OUEST ESA : 37-39, 41, 42								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
De 90 jours à 3 ans	2	2	Conditions d'emploi durant le préavis : Une fois le préavis donné, l'employeur :	De 25 à 49	4 semaines	4	—	Préavis remis : - à l'agent des normes du travail; - au syndicat. Cumul des obligations : Les obligations liées au licenciement collectif sont en sus de celles se rapportant au licenciement individuel.
De 3 à 4 ans	3	3	a) ne peut réduire les salaires ou modifier les conditions de travail d'un employé visé;	De 50 à 99		8	—	
De 4 à 5 ans	4	4	b) entre la date du préavis et celle du licenciement, il doit verser à l'employé un salaire et des avantages au moins égaux à ceux qu'il aurait reçus s'il avait travaillé un nombre normal d'heures pendant cette période, qu'il les ait travaillées ou non.					
De 5 à 6 ans	5	5						
De 6 à 7 ans	6	6	Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Une mise à pied de 45 jours ou moins durant une période de 60 jours consécutifs ne donne pas droit au préavis de licenciement.	De 100 à 299		12	—	
De 7 à 8 ans	7	7				16	—	
8 ans et plus	8	8						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : NUNAVUT LSA : 14.01-14.08								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
De 90 jours à 3 ans	2	2	Conditions d'emploi durant le préavis : Une fois le préavis donné, l'employeur : a) ne peut réduire les salaires ou modifier les conditions de travail d'un employé visé; b) entre la date du préavis et celle du licenciement, il doit verser à l'employé un salaire et des avantages au moins égaux à ceux qu'il aurait reçus s'il avait travaillé un nombre normal d'heures pendant cette période, qu'il les ait travaillées ou non. Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Une mise à pied de 45 jours ou moins durant une période de 60 jours consécutifs ne donne pas droit au préavis de licenciement.	De 25 à 49	4 semaines	4	—	Préavis remis : - à l'agent des normes du travail. Cumul des obligations : Les obligations liées au licenciement collectif sont en sus de celles se rapportant au licenciement individuel.
De 3 à 4 ans	3	3		De 50 à 99		8	—	
De 4 à 5 ans	4	4				12	—	
De 5 à 6 ans	5	5		De 100 à 299		16	—	
De 6 à 7 ans	6	6						
De 7 à 8 ans	7	7		300 et +				
8 ans et plus	8	8						

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS : YUKON ESA : 48-51, 53, 54, 58								
LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS				
Service continu	Préavis individuel		Commentaires	Nombre d'employés visés	Période d'étalement	Préavis collectif		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
Employeur : De 6 mois à 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation de l'employé Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Lorsqu'une mise à pied dépasse 13 semaines dans une période de 20 semaines, l'employeur doit donner le préavis de licenciement. Employés syndiqués : Le préavis de licenciement individuel ne s'applique pas à un employé qui est représenté par un syndicat à des fins de négociation collective.	De 25 à 49	4 semaines	4	—	Avis remis : - au directeur des normes du travail. Préavis remis à l'employé visé : L'employé ne reçoit pas le préavis collectif, ce dernier étant donné uniquement au directeur des normes du travail. L'avis remis à l'employé visé par un licenciement collectif est celui qui est prévu dans les cas de licenciements individuels. Mise à pied temporaire : Avant de procéder à la mise à pied, temporaire, simultanée ou échelonnée sur au plus 4 semaines, de 50 employés ou plus, l'employeur doit donner un avis au directeur des normes du travail de son intention d'agir ainsi, au moins 4 semaines avant la date de la mise à pied temporaire.
De 1 à 3 ans	2	2		De 50 à 99		8	—	
De 3 à 4 ans	3	3						
De 4 à 5 ans	4	4						
De 5 à 6 ans	5	5						
De 6 à 7 ans	6	6		De 100 à 299	12	—		
De 7 à 8 ans	7	7						
8 ans et plus	8	8						
Employé : De 6 mois à 2 ans	1	1		300 et plus		16	—	
De 2 à 4 ans	2	2						
De 4 à 6 ans	3	3						
6 ans et plus	4	4						

CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

Notes explicatives du tableau

RECOURS ¹ À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE			
Admissibilité (service continu)	Processus	Délai pour porter plainte	Pouvoirs de l'autorité compétente ²

-
1.

Ce tableau ne fait état que des recours spécifiques à l'encontre d'un congédiement prévus dans les lois sur les normes minimales du travail au Canada.
2.

Compétence dont est investi un organisme ou un tribunal des relations du travail pour imposer à la partie fautive l'obligation de prendre des mesures déterminées.

Trois Administrations, soit le Québec, la Nouvelle-Écosse et le gouvernement fédéral, ont prévu un recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante. Elles seules sont traitées dans cette partie du document.

RECOURS À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE : QUÉBEC <i>LNT : 124, 125, 126, 128, 130</i>			
Admissibilité (service continu)	Processus	Délai pour porter plainte	Pouvoirs de l'autorité compétente
2 ans	1. Plainte soumise à la Commission des normes du travail ou à la Commission des relations du travail 2. Médiation avec l'accord des parties 3. À défaut de médiation ou d'entente entre les parties, la Commission des relations du travail fait enquête et sa décision est sans appel.	45 jours au maximum après le congédiement	Pouvoirs de la Commission des relations du travail : 1. Ordonner la réintégration d'un salarié dans son emploi. 2. Ordonner le paiement d'une indemnité au salarié. 3. Prendre toute autre décision juste et raisonnable. Exception pour les domestiques : L'ordonnance de paiement d'une indemnité (correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé le congédiement) est la seule mesure de réparation que peut appliquer la Commission précitée dans le cas d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée.
RECOURS À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE : NOUVELLE-ÉCOSSE <i>LSC : 21, 26, 30, 71, 72</i>			
10 ans	1. Plainte soumise au directeur des normes du travail 2. Enquête d'un agent des normes et décision 3. Possibilité d'appel auprès du Tribunal des normes du travail	Aucune précision	Pouvoirs du directeur des normes : 1. Ordonner le paiement d'une indemnité au salarié. 2. Prendre toute autre mesure juste et équitable. 3. Ordonner la réintégration d'un salarié dans son emploi.
RECOURS À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE : FÉDÉRAL CANADA <i>CCT : 240-243</i>			
1 an	1. Plainte soumise à un inspecteur nommé par le ministre du Travail 2. Conciliation par l'inspecteur 3. En l'absence d'entente entre les parties, il y a arbitrage. La décision rendue par l'arbitre est sans appel.	90 jours au maximum après le congédiement	Pouvoirs de l'arbitre : 1. Ordonner le paiement d'une indemnité au salarié. 2. Ordonner la réintégration du salarié. 3. Prendre toute autre mesure juste et équitable.

PRATIQUES INTERDITES

Notes explicatives du tableau

PRATIQUES INTERDITES		
Pratiques interdites	Recours	Commentaires
	Pouvoirs de l'autorité compétente ¹	

1. Compétence conférée à un organisme ou à un tribunal des relations du travail pour imposer à la partie fautive l'obligation de prendre des mesures déterminées.

PRATIQUES INTERDITES : QUÉBEC LNT : 122, 122.1, 123, 123.1, 123.4 – CT : 15		
Pratiques interdites	Recours	Commentaires
	Pouvoirs de l'autorité compétente	
Il est interdit à un employeur de congédier, de suspendre, de déplacer une personne ou d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour éluder l'application de la présente loi ou d'un règlement, pour le motif : - qu'elle a exercé un droit découlant de cette loi ou d'un règlement; - qu'une enquête est effectuée par la Commission des normes du travail dans un établissement de cet employeur; - qu'elle a fourni des renseignements à la Commission des normes du travail sur l'application des normes du travail ou a témoigné dans une poursuite s'y rapportant; - qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à son égard ou peut l'être; - qu'elle est débitrice alimentaire; - qu'elle est enceinte*; - qu'elle a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail, parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'elle ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations. Mise à la retraite interdite : Il est interdit de congédier, de suspendre ou de mettre à la retraite une personne, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles, pour le motif qu'elle a atteint ou a dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel elle serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel elle participe, la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui la régit, ou la pratique en usage chez son employeur.	a) Ordonner la réintégration** du salarié dans l'emploi qu'il occupait avant la mesure prise par l'employeur et lui verser l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé en raison d'un congédiement, de la suspension ou d'un déplacement. b) Ordonner à l'employeur d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou des représailles et de verser une indemnité au salarié, s'il y a lieu.	* Salariée enceinte : Un employeur doit déplacer, de son propre chef, une salariée enceinte si les conditions de travail de celle-ci comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. ** Réintégration d'un domestique : La Commission des relations du travail ne peut ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans le logement de l'employeur. Délai : Un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint. Si la plainte est soumise à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant. Le délai est de 90 jours dans le cas d'une mise à la retraite interdite. Recours : Les pouvoirs de l'autorité compétente proviennent de l'article 15 du <i>Code du travail</i>. Les dispositions du <i>Code du travail</i> applicables à un recours s'appliquent avec les adaptations nécessaires.

PRATIQUES INTERDITES : ALBERTA ESC : 52(1), 82, 89, 124, 125		
Pratiques interdites	Recours	Commentaires
	Pouvoirs de l'autorité compétente	
Il est interdit à l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne ou de la suspendre, dans le cas de la saisie-arrêt, pour le motif : - qu'elle bénéficie d'un congé de maternité; - qu'elle est admissible à un congé parental ou en bénéficie; - que des procédures de saisie-arrêt sont ou pourraient être engagées contre elle. Il est interdit à l'employeur de mettre fin à l'emploi d'une personne, de restreindre l'emploi ou de faire preuve de quelque discrimination que ce soit envers une personne, pour le motif* : - qu'elle a déposé une plainte en vertu du ESC; - qu'elle a fourni ou pourrait fournir des renseignements à la Commission dans le cadre d'une enquête ou d'une poursuite découlant de l'application des normes du travail; - qu'elle a témoigné ou pourrait témoigner dans une poursuite s'y rapportant; - qu'elle exerce un droit qui lui résulte du ESC.	- Ordonner la réintégration du salarié. - Ordonner à l'employeur de payer au salarié le salaire perdu du fait de l'exercice d'une pratique interdite. - Dans les cas de discrimination lors de l'embauche, il s'agit d'une offense passible d'amende.	* Le ESC interdit toute discrimination lorsque quelqu'un n'a pas encore le statut d'employé, en ce sens qu'un employeur ne peut restreindre l'emploi pour les motifs précités. Toutefois, aucun recours n'est prévu par ce code. Le recours prévu ne vaut que pour les suspensions, les mises à pied ou les congédiements. Délai : Une plainte peut être déposée dans les 6 mois qui suivent la perte d'emploi du salarié et en tout temps dans les autres cas.
PRATIQUES INTERDITES : COLOMBIE-BRITANNIQUE ESA : 54, 74, 76, 78, 79, 83		
Il est interdit à un employeur de refuser d'embaucher ou de continuer d'employer une personne, de menacer de congédiement ou autrement de menacer une personne, de faire preuve de discrimination ou menacer de discriminer une personne à l'égard d'un emploi ou d'une condition d'emploi*, d'intimider, de contraindre ou d'imposer une pénalité financière ou autre pénalité à une personne, pour le motif : - qu'une plainte a été déposée contre elle ou pourrait l'être; - qu'une enquête a été menée ou pourrait l'être à son sujet; - qu'un appel ou une autre poursuite ont été déposés contre elle; - que des informations ont été transmises à la Direction des normes ou pourraient l'être à son sujet. Lorsqu'une employée bénéficie d'un congé de maternité ou de tout autre congé prévu à la section 6 de l'ESA, il est interdit à l'employeur : - de mettre fin à son emploi; - de modifier l'une de ses conditions de travail sans son consentement écrit.	Ordonner : - l'embauche d'une personne et lui rembourser, s'il y a lieu, le salaire perdu; - la réintégration d'une personne dans son emploi et lui payer le salaire perdu; - le paiement d'une indemnité plutôt que la réintégration de la personne dans son emploi; - le remboursement à la personne victime des frais raisonnables encourus par le fait de la contravention de la part de l'employeur.	* Ce code interdit toute discrimination lorsque quelqu'un n'a pas encore le statut d'employé, en ce sens qu'un employeur ne peut restreindre l'embauche pour les motifs précités. Délai : Une plainte doit être déposée dans un délai de 6 mois de la fin de l'emploi ou de l'action reprochée.

PRATIQUES INTERDITES : ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD ESA : 16(3), 18, 35		
Pratiques interdites	Recours	Commentaires
	Pouvoirs de l'autorité compétente	
Il est interdit à un employeur de faire preuve de discrimination à l'égard d'une personne, pour le motif : a) qu'elle a porté plainte; b) qu'elle a témoigné ou témoignera dans quelque procédure que ce soit en liaison avec l'ESA. Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied ou de suspendre une personne, pour la seule raison : 1. qu'elle est enceinte; 2. qu'elle est temporairement incapable de travailler en raison d'une grossesse; 3. qu'elle a fait la demande pour un congé de maternité prévu par l'ESA; 4. qu'elle a fait la demande pour un congé d'adoption prévu par l'ESA; 5. qu'elle a fait la demande pour un congé parental prévu par l'ESA; 6. qu'elle a refusé ou a donné un avis de refus pour travailler le dimanche.	—	—

PRATIQUES INTERDITES : MANITOBA ESC : 60(1), 133(1), 133(2) – Labour Relations Act : 30, 31		
Pratiques interdites	Recours	Commentaires
	Pouvoirs de l'autorité compétente	
Il est interdit à un employeur de mettre à pied ou de licencier une personne, pour le seul motif : - qu'elle est enceinte; - qu'elle a donné un préavis concernant son congé de maternité; - qu'elle a donné un préavis concernant son congé parental; - qu'elle a donné un préavis concernant son congé de soignant; - qu'elle a donné un préavis concernant son congé pour obligations familiales; - qu'elle a donné un préavis concernant son congé de décès. Il est interdit à un employeur de suspendre ou de menacer de suspendre une personne, de la congédier ou de menacer de la congédier, de restreindre l'emploi ou de menacer de restreindre l'emploi, de mettre à pied une personne ou de menacer de la mettre à pied ou autrement de faire preuve de discrimination à son égard du fait : - que des procédures de saisie-arrêt sont ou pourraient être engagées contre elle; - qu'elle dépose ou pourrait déposer une plainte sous le régime du présent code ou prête son concours afin que soit déposée une plainte ou que soit engagée une poursuite ou une autre instance que vise le présent code; - qu'elle demande ou reçoit des renseignements ou des conseils d'un agent ou demande ou exige une chose à laquelle elle a droit en vertu du présent code; - qu'elle donne ou pourrait donner des renseignements ou témoigne ou pourrait le faire relativement à une enquête, à une poursuite ou à une autre instance que vise le présent code; - qu'elle fait ou pourrait faire une déclaration ou une divulgation qui peut ou pourrait être exigée d'elle en vertu du présent code; - qu'elle refuse de travailler ou tente de refuser de travailler le dimanche alors que l'article 81 (droit de refus de certains employés) lui permet de le faire.	- Ordonner l'embauche d'une personne à qui on a refusé un emploi; - Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi; - Ordonner le versement à l'employé d'une somme pour compenser la perte subie; - Lorsque la personne n'a subi aucune perte liée au salaire ou à une autre condition d'emploi, ordonner à l'employeur de lui verser une indemnité ne dépassant pas 2 000 \$.	Recours : Les articles 30 et 31 du <i>Labour Relations Act</i> s'appliquent avec les adaptations nécessaires aux plaintes déposées.

PRATIQUES INTERDITES : NOUVEAU-BRUNSWICK ESA : 17.1 (5), 28, 42, 44.1, 65(1)		
Pratiques interdites	Recours	Commentaires
	Pouvoirs de l'autorité compétente	
Il est interdit à un employeur de licencier, de suspendre, de mettre à pied une personne, de la pénaliser, de lui infliger d'autres mesures disciplinaires ou d'agir de façon discriminatoire à son endroit, si le motif de cette action se rattache de quelque façon que ce soit : 1. à la demande d'un congé auquel l'ESA lui donne droit; 2. au dépôt d'une plainte ou à la communication de renseignements ou d'éléments de preuve contre l'employeur relativement à toute affaire visée par l'ESA; 3. à la communication de renseignements ou d'éléments de preuve contre l'employeur relativement à la violation alléguée d'une loi provinciale ou fédérale ou d'un règlement par l'employeur dans l'exercice de ses activités à titre d'employeur; 4. au refus de travailler le dimanche; ou si le licenciement, la suspension, la mise à pied, la mesure disciplinaire ou discriminatoire constitue une tentative de l'employeur : 5. de se soustraire à une obligation que l'ESA ou toute autre loi provinciale ou fédérale ou tout règlement lui impose; ou 6. de l'empêcher ou de la dissuader de bénéficier de tout droit ou avantage que l'ESA lui reconnaît. Il est interdit à un employeur de licencier, de suspendre ou de mettre à pied une salariée enceinte ou encore de refuser de l'embaucher pour cette raison.	a) Ordonner l'indemnisation de la perte économique subie par une personne du fait de l'inobservation de la présente loi ou des règlements. b) Ordonner la réintégration d'un salarié dans le poste qu'il occupait ou dans un poste équivalent.	Détecteur de mensonges : Nul ne peut, directement ou indirectement, exiger d'un salarié ou d'un candidat à un emploi qu'il se soumette à un test de détecteur de mensonges, lui demander ou lui permettre de se soumettre à un tel test ou l'inciter à se soumettre à un tel test.

PRATIQUES INTERDITES : NOUVELLE-ÉCOSSE LSC : 21, 26(2), 29, 30, 59, 59B		
Pratiques interdites	Recours	Commentaires
	Pouvoirs de l'autorité compétente	
Il est interdit à l'employeur de congédier, de mettre à pied ou de faire preuve de discrimination à l'endroit d'une personne, pour le motif : - qu'elle a porté plainte en vertu du LSC; - qu'elle a témoigné, témoignera ou pourrait témoigner dans une enquête ou une audience en vertu du LSC; - qu'elle a divulgué ou divulguera des informations requises en vertu du LSC; - qu'elle a bénéficié, a l'intention de bénéficier ou pourrait bénéficier d'un congé prévu par le LSC; - qu'elle est sous le coup d'une saisie-arrêt.	Ordonner à l'employeur de : - de se conformer au LSC; - de réparer tout dommage causé à l'employé; - d'indemniser la personne; - de réintégrer la personne dans son emploi.	Admissibilité : La période de service continu d'un an, nécessaire afin d'être admissible au recours, ne vaut que pour les cas de congés de maternité et parentaux.
PRATIQUES INTERDITES : ONTARIO ESA 2000 : 69, 70, 74, 96, 104(1), 104(2), 114		
Il est interdit à l'employeur d'intimider, de congédier ou de menacer de congédier, de pénaliser ou de menacer de pénaliser une personne, pour le motif : - qu'elle demande à l'employeur de se conformer au ESA et aux règlements; - qu'elle s'informe des droits que lui confère le ESA; - qu'elle dépose une plainte en vertu du ESA; - qu'elle exerce ou tente d'exercer un droit que lui confère le ESA; - qu'elle donne des renseignements à un agent des normes d'emploi; - qu'elle témoigne ou est tenue de témoigner dans une instance prévue par l'ESA 2000 ou y participe ou y participera d'une autre façon; - qu'elle participe à des instances concernant un règlement municipal ou un projet de règlement municipal visé à l'article 4 de la Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail; - qu'elle prend, prévoit prendre ou est admissible à un congé de maternité ou à tout autre congé prévu par l'ESA 2000 (partie XIV); - qu'elle fait l'objet d'une ordonnance de saisie-arrêt.	- Réintégration de l'employé à son poste. - Indemnisation de l'employé pour toute perte subie par suite de l'infraction. - Paiement de tout salaire dû. S'il y a contravention à l'interdiction relative au test du détecteur de mensonges : - embauche; ou - indemnisation d'un candidat à un emploi; ou - les deux.	Détecteur de mensonges : Il est interdit à un employeur de pénaliser un employé ou un candidat à un emploi de quelque façon que ce soit, pour le motif qu'il refuse de se soumettre à un test de détecteur de mensonges.

PRATIQUES INTERDITES : SASKATCHEWAN LSA : 27, 44.2, 44.3, 74, 81, 89		
Pratiques interdites	Recours	Commentaires
	Pouvoirs de l'autorité compétente	
Il est interdit à un employeur de congédier, de mettre à pied, de suspendre, de faire preuve de discrimination à l'égard d'une personne, pour le motif : - qu'elle est enceinte; - qu'elle est temporairement invalide à cause de sa grossesse; - qu'elle a fait la demande d'un congé de maternité en vertu du LSA. Il est interdit à un employeur de congédier ou de mettre à pied une personne, pour le motif qu'elle est visée par une procédure de saisie-arrest. Il est interdit à un employeur de congédier, de suspendre, de mettre à pied, de rétrograder ou d'imposer une mesure disciplinaire à une personne, pour le motif : - qu'elle s'est absentée pour une période n'excédant pas 12 semaines dans les dernières 52 semaines en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave la visant elle-même ou un membre de sa famille immédiate dont elle a la charge; - qu'elle s'est absentée pour une période n'excédant pas 12 jours dans les dernières 52 semaines en raison d'une maladie ou d'un accident la visant elle-même ou un membre de sa famille immédiate dont elle a la charge; - qu'elle s'est absentée pour une période n'excédant pas 16 semaines dans une période de 52 semaines pour un employé recevant des prestations en vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> (congé de compassion). Il est interdit à un employeur de congédier ou de menacer de congédier une personne ou de faire preuve de discrimination de quelque façon que ce soit à son égard, pour le motif : - qu'elle a rapporté ou a mentionné qu'elle rapporterait à une autorité compétente une activité qui constitue ou pourrait constituer une infraction à toute loi provinciale ou fédérale; ou - qu'elle a témoigné ou pourrait être appelée à témoigner dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure en rapport avec toute loi provinciale ou fédérale.	- Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi. - Ordonner le versement à l'employé d'une somme pour compenser la perte subie. - Annuler toute mesure discriminatoire exercée envers l'employé. Dans les cas de pratiques interdites liées à la grossesse ou au congé de maternité, le fardeau de la preuve repose sur l'employeur. En plus des pouvoirs énumérés ci-dessus, le juge peut également ordonner à l'employeur d'accorder le congé de maternité sans délai.	Admissibilité : Pour bénéficier de la protection du LSA dans les cas d'absences pour maladie, l'employé doit compter 13 semaines consécutives au service de l'employeur. Obligation d'accommodement : Lorsqu'un employé devient invalide et que cette invalidité nuit de façon déraisonnable à l'accomplissement de ses tâches, l'employeur doit, si cela ne représente pas une contrainte excessive, modifier ses tâches ou le réaffecter dans un autre emploi. Dans toute procédure au regard de cette obligation d'accommodement, il appartient à l'employeur de faire la preuve qu'une telle obligation constitue une contrainte excessive.

PRATIQUES INTERDITES : TERRE-NEUVE ET LABRADOR LSA : 43.9, 43.16, 62, 68, 69, 77, 78		
Pratiques interdites	Recours	Commentaires
	Pouvoirs de l'autorité compétente	
Un employeur commet une infraction s'il congédie, menace de congédier ou fait preuve de discrimination à l'égard d'une personne, pour le motif : 1. qu'elle a témoigné ou pourrait être appelée à témoigner dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure relativement à l'application du LSA; 2. qu'elle a fourni ou pourrait fournir des informations à la Commission, au directeur, à un agent ou à un inspecteur qui agit en vertu du LSA afin d'obtenir de l'information : - concernant le salaire qui lui est redevable ou celui qui l'est à d'autres employés de l'employeur ou - concernant les termes du contrat de service entre elle ou ces autres employés et l'employeur; 3. qu'elle a .établi ou pris part à une procédure, une enquête ou une plainte initiée en vertu du LSA; 4. qu'elle a été congédiée par un ex-employeur*. Il est interdit à l'employeur de congédier ou de donner un avis de congédiement à une personne, pour le motif : - qu'elle est enceinte; - qu'elle a l'intention de prendre un congé de maternité; - qu'elle se propose de prendre un congé d'adoption ou parental; - qu'elle a l'intention de prendre un congé de soignant, qu'elle prend un tel congé ou qu'elle le demande.	a) Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi. b) Ordonner le paiement d'une indemnisation pour les pertes subies par l'employé.	* Commet une infraction une personne qui tente de faire congédier par un employeur un de ses ex-employés qu'elle a elle-même congédié.

PRATIQUES INTERDITES : FÉDÉRAL CANADA CCT : 209.3, 238, 239, 239.1, 258		
Pratiques interdites	Recours	Commentaires
	Pouvoirs de l'autorité compétente	
Il est interdit à un employeur de congédier, de suspendre, de mettre à pied, de rétrograder ou de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'une personne, pour le motif : - qu'elle est visée par une procédure de saisie-arrêt ou est susceptible de l'être; - qu'elle s'est absentée en raison d'un accident ou d'une maladie; - qu'elle s'est absentée en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle; - qu'elle est enceinte*; - qu'elle a présenté une demande de congé de maternité, de congé parental ou de congé de soignant ou a l'intention de prendre de tels congés.	- Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi. - Ordonner le paiement d'une indemnité équivalant au salaire perdu. - Imposer toute autre sanction à l'employeur.	* Congés de maternité, parental et de soignant : Il est également interdit de tenir compte du fait qu'une personne a pris un congé de maternité, un congé parental ou un congé de soignant (ou a l'intention de le faire) dans les décisions en matière d'avancement ou de formation.
PRATIQUES INTERDITES : TERRITOIRES DU NORD-OUEST ESA : 36, 96, 98		
Il est interdit à l'employeur de licencier un employé ou de menacer de le faire, de le punir et d'agir de façon discriminatoire envers une personne, pour le motif : - qu'elle avait droit ou avait commencé à prendre un congé en vertu du ESA; - qu'elle faisait l'objet d'une procédure de saisie-arrêt; - qu'elle a témoigné ou pourrait le faire dans le cadre d'une enquête, d'une instance ou d'une poursuite en vertu du ESA; - qu'elle a demandé ou a exigé une chose à laquelle elle a droit en vertu du ESA; - qu'elle a fait ou s'apprête à faire une déclaration ou une communication qu'elle peut être tenu de faire en vertu du ESA. Il est interdit à l'employeur de modifier une condition d'emploi sans le consentement écrit d'une personne ou de mettre fin à son emploi, pour le motif : - qu'elle est enceinte; - qu'elle a demandé, bénéficié ou a pris un congé de maternité; - qu'elle a demandé, bénéficié ou a pris un congé parental; - qu'elle a demandé, bénéficié ou a pris un congé pour raisons familiales; - qu'elle a demandé, bénéficié ou a pris un congé de décès; - qu'elle a demandé, bénéficié ou a pris un congé de maladie; - qu'elle a demandé, bénéficié ou a pris un congé de service judiciaire.	Ordonner à l'employeur : - de verser le salaire dû en vertu du ESA; - de réintégrer une personne dans ses fonctions; - de verser à la personne une indemnité ne dépassant pas la somme qu'elle aurait gagnée; - de donner suite à toute autre sanction imposée.	

PRATIQUES INTERDITES : NUNAVUT LSA : 38, 39.7, 40, 67.1, 69		
Pratiques interdites	Recours	Commentaires
	Pouvoirs de l'autorité compétente	
Il est interdit à l'employeur de licencier une personne, de lui imposer des restrictions dans son travail ou de menacer de le faire et d'agir de façon discriminatoire à son égard, pour le motif que, pour elle-même ou pour le compte d'un autre employé : 1. elle a présenté une plainte en vertu du <i>ESA</i>; 2. a témoigné ou peut témoigner lors d'une enquête ou dans toute procédure ou poursuite intentée en vertu du <i>ESA</i>; 3. a fait une demande pour elle ou pour une autre personne en vertu du <i>ESA</i>; 4. a fait ou s'apprête à faire une déclaration ou une communication qu'elle peut être tenue de faire en vertu du <i>ESA</i>. Il est interdit à l'employeur de modifier une condition d'emploi sans le consentement écrit d'une personne ou de mettre fin à son emploi, pour le motif : 1. qu'elle est enceinte; 2. qu'elle a demandé, bénéficié ou a pris un congé de maternité; 3. qu'elle a demandé, bénéficié ou a pris un congé parental. Il est interdit à l'employeur de congédier, de suspendre, de mettre à pied, de rétrograder ou de prendre une mesure disciplinaire parce qu'une personne a demandé un congé de soignant*.	Ordonner à l'employeur : a) de mettre fin à une activité donnée; b) de se conformer aux articles sur les congés de maternité, parental et de soignant; c) d'embaucher ou de réintégrer une personne et de lui rembourser le salaire et les avantages perdus; d) de verser à la personne, à titre de dédommagement, une somme égale au salaire et aux avantages auxquels elle aurait eu droit si elle avait été engagée ou réintégrée.	* L'intention d'un employé de demander un tel congé ne doit pas influencer sur les décisions de l'employeur concernant une promotion ou une formation de cet employé.

PRATIQUES INTERDITES : YUKON <i>ESA : 42, 59, 108, 110</i>		
Commets une infraction et est passible d'amende, quiconque congédie ou menace de congédier une personne ou qui fait preuve de discrimination à l'égard d'une personne, pour le motif : - qu'elle a témoigné ou est sur le point de le faire dans une instance régie par le <i>ESA</i>; - qu'elle a fourni au directeur, à l'agent des normes d'emploi ou à la Commission, des renseignements sur le salaire, la durée de travail, les congés annuels ou les conditions de travail d'un employé. Il est interdit à un employeur de congédier ou de mettre à pied une personne pour cause d'absence en raison de maladie ou d'une blessure si la période d'absence n'excède pas celle à laquelle elle a droit. Il est interdit à un employeur de licencier une personne ou de changer une condition de son emploi sans son consentement écrit à cause d'une absence autorisée pour un congé parental ou pour une cause de grossesse, à moins que la période d'absence excède celle qui est permise.	- Ordonner le paiement d'une indemnité pour salaire perdu. - Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi au poste qu'il aurait occupé s'il n'avait pas été renvoyé. - Imposer toute autre sanction à l'employeur.	