



## Étude comparative sur les normes du travail au Canada

Le ministère du Travail du Québec réalise, sur une base annuelle, une analyse comparative détaillée de la législation en matière de normes du travail dans les provinces et territoires canadiens ainsi qu'au palier fédéral. Nous donnons accès à un [mode d'emploi](#) ainsi qu'à un [lexique](#) pour en faciliter l'usage. Les tableaux synoptiques qui suivent constituent une synthèse **mise à jour au 31 décembre 2003** de cette analyse et contiennent de l'information sur les normes suivantes et certains recours :

- [le salaire minimum](#) ;
- [la durée du travail et les heures supplémentaires](#) ;
- [les jours fériés](#) ;
- [le congé annuel](#) ;
- [le congé de soignant](#) ;
- [les absences et les congés pour raisons familiales et parentales](#) ;
- [les congés de maladie](#) ;
- [les congés pour mariage, décès et funérailles](#) ;
- [le harcèlement psychologique](#) ;
- [les licenciements individuels et collectifs](#) ;
- [le congédiement sans cause juste et suffisante](#) ;
- [les pratiques interdites](#).

Lorsque des règles d'exception permettant de déroger à une norme revêtaient, dans leur application, une importance significative, nous les avons également mentionnées.

La principale référence utilisée pour effectuer cette analyse comparative fut le *CCH Canadian Labour Law Reporter*. Les auteurs ont également consulté les textes de loi, guides d'interprétation et autres documents de vulgarisation accessibles dans les sites Internet des ministères concernés. Le document du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du gouvernement fédéral, intitulé *Législation en matière de normes d'emploi au Canada*, a également été consulté à des fins de vérification et de comparaison. Le tableau qui présente le congé de soignant reproduit celui réalisé par ce ministère avec quelques modifications, dans le but d'uniformiser autant que faire se peut la présentation des différents tableaux. Par ailleurs, pour la première fois, un nouveau tableau sur le harcèlement psychologique est présenté.

L'information contenue dans ces tableaux synoptiques n'a pas été conçue pour remplacer 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 de loi cités. À cet effet, les références aux textes de loi et de règlement concernés sont indiquées dans la première colonne de chaque tableau.

**La mise à jour de ces tableaux synthèses a été réalisée par Noël Boulianne et Michel Noël, de la Direction de la recherche et de l'évaluation.**

Ministre	☰
Ministère	☰
Organismes	☰
Communiqués	☰
Renseignements	☰
Publications	☰

[Accueil](#) | [Ministre](#) | [Ministère](#) | [Organismes](#) | [Communiqués](#) | [Publications](#)

[Plan du site](#) | [Pour nous joindre](#) | [Portail Québec](#) | [FAQ](#) | [Recherche](#)

[Politique de confidentialité](#)



© [Droits de propriété intellectuelle](#)

**Consultation des tableaux**

L'étude comparative sur les normes du travail au Canada présente les points importants de certaines normes communes aux lois canadiennes en matière de normes minimales d'emploi et qui sont regroupées sous douze thèmes :

1. Le salaire minimum;
2. La durée du travail et les heures supplémentaires;
3. Les jours fériés;
4. Le congé annuel;
5. Le congé de soignant;
6. Les absences et les congés pour raisons familiales et parentales;
7. Les congés de maladie;
8. Les congés pour mariage, décès et funérailles;
9. Le harcèlement psychologique;
10. Les licenciements individuels et collectifs;
11. Le congédiement sans cause juste et suffisante;
12. Les pratiques interdites.

La structure utilisée permet de rassembler une quantité importante d'informations pour certains thèmes, notamment pour « La durée du travail et les heures supplémentaires » et « 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 introductive de chacun des thèmes et de se familiariser avec la tête de colonne (structure des tableaux) y apparaissant et 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 spécifiques au thème étudié.

SALAIRE MINIMUM				
	Entrée en vigueur	Général	Spécifique	Commentaires
Québec				-

Enfin, chaque tableau est organisé suivant une structure générale et comportant des variantes permettant d'illustrer les caractéristiques principales d'un thème. La structure générale comporte habituellement trois sections. La première section se compose de la colonne de gauche (Québec dans l'illustration) où est identifiée l'administration (province, territoire ou juridiction fédérale) et les articles de référence aux textes de lois ou règlements. La seconde section constitue le cœur du tableau (il s'agit de la partie « SALAIRE MINIMUM » dans l'illustration). Cette section est constituée des colonnes dans lesquelles la norme ou le recours sont détaillés. Enfin, s'il y a lieu, une troisième section, « commentaires », permet d'apporter des précisions à l'information que l'on retrouve dans les colonnes centrales du tableau. Ainsi, dans les colonnes centrales, les dispositions exigeant une précision sont suivies d'un ou de plusieurs astérisques ( \* ) qui renvoient à la colonne « Commentaires ». Enfin, le signe « — » dans une colonne signifie qu'aucune disposition n'a été répertoriée pour l'item en question dans les lois ou règlements de la province ou du territoire concerné.

## Lexique

Liste des sigles utilisés en référence aux lois et règlements :

<b><i>CCT</i></b>	<i>Code canadien du travail</i>
<b><i>CT</i></b>	<i>Code du travail</i>
<b><i>ESA</i></b>	<i>Employment Standards Act</i>
<b><i>ESA 2000</i></b>	<i>Employment Standards Act, 2000</i>
<b><i>ESC</i></b>	<i>Employment Standards Code</i>
<b><i>ESR</i></b>	<i>Employment Standards Regulation</i>
<b><i>ESREMW</i></b>	<i>Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage</i>
<b><i>LFQPM</i></b>	<i>Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre</i>
<b><i>LNT</i></b>	<i>Loi sur les normes du travail</i>
<b><i>LRA</i></b>	<i>Labour Relations Act</i>
<b><i>LSA</i></b>	<i>Labour Standards Act</i>
<b><i>LSC</i></b>	<i>Labour Standards Code</i>
<b><i>LSR</i></b>	<i>Labour Standards Regulation</i>
<b><i>PPLR</i></b>	<i>Pregnancy and Parental Leave Regulation</i>
<b><i>RCNT</i></b>	<i>Règlement du Canada sur les normes du travail</i>
<b><i>RNT</i></b>	<i>Règlement sur les normes du travail</i>

SALAIRE MINIMUM			
Entrée en vigueur	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires

**Définition de certaines expressions :**

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

*Salaire minimum général* : Taux qui s'applique à l'ensemble des salariés.

*Salaire minimum spécifique* : Taux qui s'applique à certaines catégories d'emploi.



SALAIRE MINIMUM				
	Entrée en vigueur	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
<p><b>Alberta</b></p> <p>ESC: 4, 12, ESR: 9, 12(1)</p>	1 <sup>er</sup> novembre 1999	5,90	<p><b>Domestique résidant chez son employeur :</b> 1125 \$ / mois</p> <p><b>Certains professionnels et vendeurs :</b> 236 \$ / semaine</p>	<p><b>La chambre et la pension :</b> 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2,60 \$ / jour pour la chambre;</li> <li>- 1,95 \$ / repas.</li> </ul> <p><b>Uniforme :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur peut procéder à des déductions sur le salaire d'un employé pour l'achat, l'utilisation ou l'entretien d'un uniforme ou d'un vêtement de travail requis;</li> <li>- Ces déductions ne doivent pas avoir pour effet de ramener le salaire de l'employé sous le salaire minimum;</li> <li>- Les déductions effectuées à cet égard ne doivent en aucun cas excéder le coût réel.</li> </ul>
<p><b>Colombie-Britannique</b></p> <p>ESA : 16, 21(2), 25 ESR: 14, 15, 16, 17, 18, 37.9(7)</p>	1 <sup>er</sup> novembre 2001	8,00	<p><b>Salaire pour premier emploi :</b> 6,00 \$</p> <p><b>Travailleurs prodiguant des soins à domicile :</b> 80 \$ / jour.</p> <p><b>Moniteurs de camp qui séjournent au camp :</b> 64 \$ / jour ou partie de jour travaillée.</p> <p><b>Conciergerie résidant - 9 à 60 logements :</b> 480 \$ / mois + 19,25 \$ / mois par logement.</p> <p><b>Conciergerie résidant – 61 logements et plus :</b> 1635 \$ / mois.</p>	<p><b>La chambre et la pension :</b> Un employeur peut faire payer à un travailleur en sylviculture un montant pour le logement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maximum 25 \$ / jour; ou</li> <li>- Si l'employé est logé dans un motel, le coût effectif du motel.</li> </ul> <p>Un employeur ne peut faire payer à un domestique résidant chez lui un montant supérieur à 325,00 \$ / mois pour la chambre et la pension.</p> <p><b>Uniforme :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsqu'un employeur exige le port d'un uniforme « special clothing », il doit le fournir et l'entretenir à ses frais;</li> <li>- L'employeur peut cependant exiger que ses employés se conforment à une norme particulière en cette matière (ex. : il est usuel que les serveurs(ses) soient habillé(e)s de blanc et de noir), sans pour autant devoir payer l'habillement.</li> </ul> <p><b>Salaire pour premier emploi :</b> Après 500 heures travaillées, le salaire pour un premier emploi est porté au taux du salaire minimum général.</p> <p><b>Travailleurs affectés aux récoltes :</b> Il existe des taux de salaire spécifiques pour la récolte de plusieurs fruits et légumes (ex. : framboises = 0,72 \$ / kg). Il s'agit de taux de salaire au poids ou au volume, que l'on peut comparer au taux de salaire à la pièce.</p>

SALAIRE MINIMUM				
	Entrée en vigueur	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
Île-du-Prince-Édouard  <i>Minimum wage order : 1-3</i>	1 <sup>er</sup> janvier 2003	6,25		<p><b>La chambre et la pension :</b> Lorsque les conditions de travail obligent le salarié à prendre ses repas ou à loger à l'établissement ou à la résidence de l'employeur, le montant maximum qui peut être exigé est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3,00 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 36,00 \$ par semaine;</li> <li>- 20,00 \$ par semaine pour la chambre;</li> <li>- 45,00 \$ par semaine pour la chambre et la pension.</li> </ul> <p><b>Uniforme :</b> L'employeur ne peut déduire le coût d'un uniforme de la paie d'un employé lorsqu'il :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Est exclusif à l'entreprise de l'employeur;</li> <li>2. Est identifié à l'employeur.</li> </ol>
	1 <sup>er</sup> janvier 2004	6,50	—	
	1 <sup>er</sup> janvier 2005	6,80		
Manitoba  <i>ESC: 6 Minimum Wage and Working Conditions Regulation : 11, 14, 15</i>	1 <sup>er</sup> avril 2003	6,75	—	<p><b>La chambre et la pension :</b> 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7,00 \$ / semaine pour la chambre;</li> <li>- 1,00 \$ / repas.</li> </ul> <p><b>Uniforme :</b> L'employeur qui exige le port de vêtements de travail spécifiques peut effectuer des déductions sur le salaire pour couvrir leur achat ou leur entretien, en autant que cela n'ait pas pour effet de ramener le salaire de l'employé sous le salaire minimum.</p>
Nouveau-Brunswick  <i>ESA : 13 Minimum Wage Regulation : 5, 7</i>	1 <sup>er</sup> août 2002	6,00	<p><b>Salarié dont on ne peut pas vérifier le nombre d'heures de travail et dont le salaire n'est pas établi à la commission :</b> 264 \$ / semaine.</p> <p><b>Personnel de programmes résidentiels de camp d'été :</b> 242 \$ / semaine.</p>	—

SALAIRE MINIMUM					
	Entrée en vigueur	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires	
Nouvelle-Écosse			<p><b>Employé inexpérimenté :</b> 5,80 \$ / heure (1<sup>er</sup> octobre 2003), 6,05 \$/heure (1<sup>er</sup> avril 2004).</p> <p><b>Employé dans l'exploitation forestière et l'abattage non payé à l'heure :</b> <b>1 224 \$/mois (1<sup>er</sup> octobre 2003),</b> 1 273 \$/mois (1<sup>er</sup> avril 2004).</p>	<p><b>La chambre et la pension :</b> 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chambre et repas : 57,50 \$ / semaine (1<sup>er</sup> octobre 2003), 59,80 \$ (1<sup>er</sup> avril 2004);</li> <li>- Repas seulement : 46,55 \$ / semaine (1<sup>er</sup> octobre 2003), 48,45 \$ (1<sup>er</sup> avril 2004);</li> <li>- Chambre seulement : 12,95 \$ / semaine (1<sup>er</sup> octobre 2003), 13,50 \$ (1<sup>er</sup> avril 2004);</li> <li>- Un repas : 3,00 \$ (1<sup>er</sup> octobre 2003), 3,15 \$ (1<sup>er</sup> avril 2004).</li> </ul> <p><b>La chambre et la pension pour l'employé dans l'exploitation forestière et l'abattage (<i>Logging and Forest Operations</i>) :</b> Le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de 9,05 \$ / jour (1<sup>er</sup> octobre 2003), 9,45 \$ (1<sup>er</sup> avril 2004).</p> <p><b>Uniforme :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lorsqu'un employeur exige le port d'un uniforme, tablier ou sarrau, il peut faire payer ou déduire du salaire de l'employé le coût d'achat ou d'entretien d'un tel uniforme, tablier ou sarrau;</li> <li>- Pareil coût ou déduction ne doit pas avoir pour effet de ramener le salaire de l'employé sous le salaire minimum;</li> <li>- Il est permis de déduire du salaire d'un employé le coût de nettoyage d'un uniforme fait de lainages ou de matériel lourd « <i>heavy material</i> », même si, ce faisant, le salaire de l'employé se retrouve sous le salaire minimum.</li> </ul> <p><b>Employé inexpérimenté :</b> L'employé inexpérimenté est celui qui n'a pas été en emploi pour plus de trois mois avec un employeur, pour faire le travail pour lequel il est présentement embauché.</p>	
	<i>Minimum Wage Order (general) :</i> 5, 6, 8, 14	1 <sup>er</sup> octobre 2003	6,25		
	<i>Minimum Wage Order (Logging and Forest Operations) :</i> 5(1), 6(1)	1 <sup>er</sup> avril 2004	6,50		
<i>Minimum Wage Order (Road Bulding and Heavy Construc-tions) :</i> 4					

SALAIRE MINIMUM				Commentaires
Entrée en vigueur	Général (\$ / heure)	Spécifique		
<b>Ontario</b>  <i>ESA 2000 : 23 Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage : 5, 19, 25</i>	1 <sup>er</sup> février 2004	7,15	<p><b>Salarié à pourboire / Serveur de boissons alcooliques :</b>                      6,20 \$ le 1<sup>er</sup> février 2004, 6,50 \$, le 1<sup>er</sup> février 2005, 6,75 \$ le 1<sup>er</sup> février 2006 et 6,95 \$, le 1<sup>er</sup> février 2007.                      Le salarié à pourboire est celui qui, dans le cours régulier de son travail, sert des boissons alcoolisées directement à la clientèle, aux invités, aux membres ou aux patrons dans un établissement possédant un permis d'alcool.</p> <p><b>Étudiants :</b>                      - De moins de 18 ans et travaillant moins de 28 h / sem. ou employés durant un congé scolaire : 6,70 \$ le 1<sup>er</sup> février 2004, 6,95 \$ le 1<sup>er</sup> février 2005, 7,25 \$ le 1<sup>er</sup> février 2006 et 7,50 \$ le 1<sup>er</sup> février 2007.</p> <p><b>Travailleur à domicile* :</b>                      - 110 % du taux général du salaire minimum.</p> <p><b>Guide de chasse ou de pêche :</b>                      - Moins de 5 heures de travail consécutives : 35,75 \$ le 1<sup>er</sup> février 2004, 37,25 \$ le 1<sup>er</sup> février 2005, 38,75 \$ le 1<sup>er</sup> février 2006 et 40,00 \$ le 1<sup>er</sup> février 2007.                      - Plus de 5 heures de travail dans une journée : 71,50 \$ le 1<sup>er</sup> février 2004, 74,50 \$ le 1<sup>er</sup> février 2005, 77,50 \$ le 1<sup>er</sup> février 2006 et 80,00 \$ le 1<sup>er</sup> février 2007.</p>	<p><b>La chambre et la pension :</b>                      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 (hebdomadaire)                      • individuelle 31,70 \$                      • non individuelle 15,85 \$                      • non individuelle (domestiques seulement) 0,00 \$                      Repas                      • chacun 2,55 \$                      • maximum hebdomadaire 53,55 \$                      Chambre et repas (maximum hebdomadaire)                      • chambre individuelle 85,25 \$                      • chambre non individuelle 69,40 \$                      • chambre non individuelle (domestiques seulement) 53,55 \$                      Travailleurs affectés à la récolte (hebdomadaire)                      • logement avec service 99,35 \$ « <i>Serviced housing accommodation</i> »                      • logement sans service 73,30 \$</p> <p><b>Uniforme :</b>                      Un employeur peut déduire du salaire de l'employé le coût d'un uniforme dont il exige le port, à la condition que l'employé donne son autorisation écrite.</p> <p><b>*Travailleur à domicile :</b>                      Les travailleurs à domicile sont ceux qui sont rémunérés pour le travail qu'ils effectuent à leur domicile. Par exemple, ils peuvent coudre des vêtements pour un fabricant de vêtements, répondre à des appels téléphoniques pour un centre d'appels ou créer un logiciel pour une société de technologie de pointe.</p>
	1 <sup>er</sup> février 2005	7,45		
	1 <sup>er</sup> février 2006	7,75		
	1 <sup>er</sup> février 2007	8,00		
<b>Saskatchewan</b>  <i>Minimum Wage Board Order, 1997: 2 LSR : 2, 14</i>	1 <sup>er</sup> novembre 2002	6,65	—	<p><b>La chambre et la pension :</b>                      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, le salaire peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de : 250 \$ / mois.                      Pourvoyeur de soins résidant « <i>live-in care provider</i> » signifie un employé qui prodigue des soins à domicile ou assume la garde d'un membre de la famille immédiate de l'employeur.</p> <p><b>Uniforme :</b>                      Un employeur qui exige d'un employé, autre qu'un infirmier ou une infirmière, le port d'un uniforme ou de tout autre vêtement spécifique, doit le fournir et l'entretenir à ses frais.</p>

SALAIRE MINIMUM				
	Entrée en vigueur	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
<b>Terre-Neuve</b>  <i>LSR :</i> 8	1 <sup>er</sup> novembre 2002	6,00	—	—
<b>Fédéral – Canada</b>  <i>CCT :</i> 178 <i>Règlement canadien sur les normes du travail :</i> 21	18 décembre 1996	Taux du salaire minimum général de la province	—	<b>La chambre et la pension :</b> 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 : - Repas : 0,50 \$ / repas; - Chambre : 0,60 \$ / jour.
<b>Nunavut et T. N.-O.</b>  <i>LSA :</i> 12 <i>Labour Standards Wages Regulation :</i> 2, 3	Nunavut 3 mars 2003  T. N.-O. 28 déc. 2003	8,50  8,25		<b>La chambre et la pension :</b> 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 : - Repas : 0,65 \$ / repas; - Chambre : 0,80 \$ / jour pour le logement.  <b>Uniforme :</b> L'employeur peut réduire le salaire pour compenser le coût d'un uniforme et de son entretien à la condition que cela n'ait pas pour effet de porter le salaire de l'employé sous le taux du salaire minimum.

SALAIRE MINIMUM				
	Entrée en vigueur	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
<p><b>Yukon</b></p> <p><i>ESA :</i> 16 <i>Minimum Wage Regulation :</i> 3 - 6 <i>Minimum Wage Order :</i> 1</p>	1 <sup>er</sup> octobre 1998	7,20	<p><b>Domestiques :</b> 57,60 \$ / jour</p> <p><b>Travailleurs agricoles :</b> 57,60 \$ / jour</p> <p><b>Employés d'une pourvoirie ou guides :</b> 57,60 \$ / jour</p> <p><b>Chauffeurs de taxi :</b> Doit être équivalent au taux horaire du salaire minimum pour les heures travaillées.</p> <p><b>Travailleurs rémunérés à la pièce ou à la commission :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Doit être équivalent au taux horaire du salaire minimum pour les heures travaillées;</li> <li>- Le taux majoré de 50 % pour les heures supplémentaires ne s'applique pas.</li> </ul>	<p><b>La chambre et la pension :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Employé travaillant au salaire minimum: 5,00 \$ / jour pour les repas et la chambre;</li> <li>- Employé travaillant à un salaire supérieur au salaire minimum: + de 5,00 \$ / jour, pourvu que le salaire ne soit pas ramené sous le salaire minimum, moins 5,00 \$ / jour.</li> </ul>

DURÉE du travail (heure)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES <sup>3</sup>			REPOS (heure)				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE <sup>9</sup>
Normale <sup>1</sup>		Maximale <sup>2</sup>		Droit de refus <sup>4</sup>	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo <sup>7</sup>	Quotidien <sup>8</sup>	
Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice <sup>5</sup>						

1. Nombre d'heures de travail que doivent habituellement effectuer les salariés au cours d'une période donnée durant laquelle les taux réguliers de salaire sont payés. Les heures travaillées en surplus de la durée normale sont rémunérées au taux régulier de salaire majoré de 50 % (temps et demi) ou de 100 % (temps double), 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 des secteurs industriels spécifiques. De plus, toutes les ordres du gouvernement, sauf ceux des Maritimes, permettent également dans toute entreprise dont la nature des activités nécessite une répartition irrégulière des heures de travail, de calculer la durée normale du travail dans une journée ou une semaine selon une moyenne d'une ou 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 Ontario et 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 législation, 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. La mention « 100 % » ou « 150 % » fait référence au mode de calcul des heures excédentaires. À titre d'exemple, « 100 % » signifie que les heures excédentaires seront compensées à raison d'une heure pour chaque heure travaillée en surplus de la durée normale de la semaine de travail. Dans le cas de la mention « 150 % », cela signifie qu'il y aura majoration de 50 % des heures travaillées pour fin d'accumulation à la banque de temps.
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 suite à 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 (heure)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES			REPOS				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
	Normale		Maximale		Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien	
	Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice	Banque de temps					
<b>Québec</b>  <i>LNT :</i> 52-59.0.1, 78, 79 et 122, 6 <sup>e</sup> al.	—	40	—	—	Oui ■ Après + de 4 h au-delà des heures habituelles quotidiennes de travail ou + de 14 h/période de 24 h ; ■ Au-delà de 50h de travail/sem.	<b>Calcul de l'indemnité :</b> 150 % du taux horaire habituel, à l'exclusion des primes, pour tout travail exécuté 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.	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail.  <i>Rémunéré, si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste.</i>	Aucune  <i>S'il y en a, elles doivent être rémunérées.</i>	32 heures consécutives	—	3 heures
<b>Alberta</b>  <i>ESC :</i> 2, 16(1), (2) 16, 18-23, 33, 128(b) <i>ESR :</i> 11	8	44	12	—	Non	<b>Base hebdomadaire :</b> Après 44 heures de travail = 150 % du taux horaire régulier par heure travaillée. <b>Base quotidienne :</b> Après 8 heures de travail = 150 % du taux horaire régulier par heure travaillée. <b>Calcul de l'indemnité :</b> Si le total d'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.  Rémunéré, si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste.	Aucune La période de repas peut être fractionnée.	24 heures	—	3 heures au taux du salaire minimum.
<b>Colombie-Britannique</b>  <i>ESA :</i> 32-37, 39-42 <i>ESR :</i> 19, 20, 37, 81	8	40	—	—	Non	<b>Base hebdomadaire :</b> Seules les 8 premières heures travaillées chaque jour sont utilisées pour établir la base hebdomadaire. <ul style="list-style-type: none"> <li>150 % du taux horaire régulier par heure travaillée après 40 heures.</li> </ul> <b>Base quotidienne : plus de 8 jusqu'à 12 heures,</b> 150 % du taux horaire régulier. Plus de 12 heures, 200 % du taux horaire régulier. <b>Calcul de l'indemnité :</b> La base quotidienne et la base hebdomadaire s'additionnent afin d'établir le nombre 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.  <i>Rémunéré, si travaillé ou disponible.</i>	Aucune	32 heures	8 heures	2 heures  4 heures, si l'employé a été appelé pour plus de 8 heures.

	DURÉE DU TRAVAIL (heure)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES			REPOS				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
	Normale		Maximale		Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien	
	Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice	Banque de temps					
<b>Île-du-Prince-Édouard</b>  ESA : 15-17	—	48	—	—	Non	<b>Calcul de l'indemnité :</b> 150 % du taux horaire régulier pour toute heure travaillée après 48 heures par semaine.	Interdiction formelle de constituer une banque de temps.	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail.  <i>Rémunéré si travaillé.</i>	Aucune	24 heures	—	3 heures
<b>Manitoba</b>  ESC : 2, 10, 11, 16, 17(1), 18(1), 19, 20, 45, 50(1), 51 <i>Minimum Wages and Working Conditions Regulation :</i> 17, 18	8	40	—	—	Oui  Après la durée normale	<b>Calcul de l'indemnité :</b> 150 % du taux horaire régulier pour toute heure travaillée après la journée normale (8 heures) ou la semaine normale (40 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	24 heures	—	3 heures  (seulement lors d'un rappel au travail un jour qui n'est pas habituellement travaillé)
<b>Nouveau-Brunswick</b>  ESA : 2, 3, 14-17.1, 19 <i>Minimum Wage Regulation :</i> 4, 6	—	44	—	—	Oui  Le dimanche	<b>Calcul de l'indemnité :</b> 150 % du taux du <b>salaire minimum</b> pour toute heure travaillée après 44 heures de travail.	Non	Aucun	Aucune	24 heures	—	3 heures  De plus, l'employé qui a déjà travaillé 44 heures au cours de la semaine a droit à un salaire de présence minimum équivalent à au moins 3 heures de rémunération au taux de salaire minimum majoré de moitié.
<b>Nouvelle-Écosse</b>  LSC : 40, 62, 63, 66 <i>Minimum Wage Order :</i> 9-12	—	48	—	—	Non	<b>Calcul de l'indemnité :</b> 150 % du taux du <b>salaire régulier</b> pour toute heure travaillée après 48 heures de travail.	Non	Aucun	Aucune	24 heures	—	3 heures au taux du salaire minimum.

	DURÉE DU TRAVAIL (heure)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES			REPOS				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
	Normale		Maximale		Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien	
	Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice	Banque de temps					
<b>Ontario</b>  <i>ESA 2000 :</i> 1(2), 3(4), 17-20, 22	—	44	—	60	Oui  Après la durée habituelle de la journée de travail ou 48 heures	<b>Calcul de l'indemnité :</b> 150 % du taux horaire de base 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	24 heures	11 heures	3 heures
<b>Saskatchewan</b>  <i>LSA :</i> 4, 6-13.4 <i>Minimum Wage Board Order :</i> 2(2), 3	8	40	—	—	Oui  Après 44 heures	<b>Base hebdomadaire :</b> Plus de 40 heures, 150 % du taux horaire régulier.  <b>Base quotidienne :</b> Plus de 8 heures, 150 % du taux horaire régulier.  <b>Calcul :</b> Lorsque le total d'heures supplémentaires, calculé selon la base quotidienne, diffère de celui calculé, selon la base hebdomadaire, le nombre total d'heures supplémentaires le plus avantageux pour l'employé est utilisé.	Non	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail.  <i>Rémunéré si travaillé.</i>	Aucune	24 heures, si 10 employés et moins dans un même établissement.  48 heures, si plus de 10 employés.	8 heures	19,95 \$, soit l'équivalent de 3 heures de travail au taux du salaire minimum.
<b>Terre-Neuve</b>  <i>LSA :</i> 21, 22-25 <i>LSR :</i> 3, 7(c), 9, 10	—	40	—	—	Non	150 % du taux du <b>salaire régulier</b> 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.

	DURÉE DU TRAVAIL (heure)				HEURES SUPPLÉMENTAIRES			REPOS				INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
	Normale		Maximale		Droit de refus	Mode de calcul		Repas	Pause	Hebdo	Quotidien	
	Jour	Sem.	Jour	Sem.		Indemnité compensatrice	Banque de temps					
<b>Fédéral – Canada</b>  <i>CCT :</i> 169,171,173,174, 176, 177, 181a <i>RCNT :</i> 11.1	8	40	—	48	Non	<b>Base quotidienne :</b> Plus de 8 heures, 150 % du taux horaire régulier.  <b>Base hebdomadaire :</b> Plus de 40 heures, 150 % du taux horaire régulier.  <b>Calcul :</b> Lorsque le total d'heures supplémentaires, calculé selon la base quotidienne, diffère de celui calculé selon la base hebdomadaire, le nombre total d'heures supplémentaires le plus avantageux pour l'employé est utilisé.	Non	Aucun	Aucune	24 heures	—	3 heures
<b>Nunavut et T. N.-O.</b>  <i>LSA :</i> 4-7, 9-11, 26 <i>Wages regulations :</i> 1 <i>Labour Standards Meal Regulations :</i> 1, 2	8	40	10	60	Non	150 % du taux horaire de base 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
<b>Yukon</b>  <i>ESA :</i> 6-13, 17(2)(a)	8	40	—	—	Oui	<b>Base quotidienne :</b> Plus de 8 heures, 150 % du taux horaire régulier.  <b>Base hebdomadaire :</b> Plus de 40 heures, 150 % du taux horaire régulier.  <b>Calcul :</b> Lorsque le total d'heures supplémentaires, calculé selon la base quotidienne, diffère de celui 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  Chaque heure accumulée est remplacée par 1,5 heure de congé.	30 minutes, après 5 heures consécutives de travail.  <i>Rémunéré si travaillé.</i>	Aucune	48 heures	8 heures	Aucune

JOUR FÉRIÉ					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	CHÔMÉ <sup>1</sup>		TRAVAILLÉ <sup>4</sup>	Commentaires
		Habituellement travaillé <sup>2</sup>	Habituellement chôme <sup>3</sup>		

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 **salaires moyen des jours travaillés** tandis que le second correspond au **salaires quotidien moyen au cours d'une période donnée**. Dans le premier cas, seules les journées travaillées sont considérées dans le calcul de l'indemnité, alors que dans le deuxième, 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, nous utiliserons donc les expressions **salaires moyen des jours travaillés** ou **salaires quotidien moyen au cours d'une période donnée** afin d'illustrer le mode de calcul utilisé. Le lecteur trouvera le détail du mode de calcul dans la colonne « commentaires ».

JOUR FÉRIÉ						
	ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	CHÔMÉ		TRAVAILLÉ	Commentaires
			Habituellement travaillé	Habituellement chôme		
<p><b>Québec</b></p> <p><i>LNT : 60, 62-65 Loi sur la Fête Nationale : 4-6</i></p>	Aucune condition d'admissibilité reliée au service continu.	8	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.	<p>Salaire régulier pour les heures travaillées + Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.</p> <p><b>ou</b></p> <p>Salaire régulier pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré.</p>	<p><b>Admissibilité aux congés fériés et chôme</b> : Pour bénéficier d'un jour férié et chôme, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail sans autorisation ou raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour férié ou chôme.</p> <p><b>*Calcul du salaire quotidien moyen</b> : 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.</p>
<p><b>Alberta</b></p> <p><i>ESC : 1(1)(b), (x), 25-31</i></p>	30 jours travaillés dans les 12 derniers mois.	9	Salaire moyen des jours travaillés*.	—	<p>150 % du salaire régulier pour les heures travaillées + Salaire moyen des jours travaillés*.</p> <p><b>ou</b></p> <p>Salaire régulier pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire moyen des jours travaillés*).</p>	<p><b>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés</b> : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. Salaire gagné au cours des 9 dernières semaines ÷ nombre de jours travaillés.</p> <p><b>Jour férié travaillé, mais habituellement chôme</b> : 150 % du taux de salaire régulier pour les heures travaillées.</p>
<p><b>Colombie-Britannique</b></p> <p><i>ESA : 44-48</i></p>	** Être salarié de l'employeur depuis les 30 derniers jours de calendrier et avoir travaillé 15 des 30 derniers jours de calendrier.	9	Salaire moyen des jours travaillés*.	Salaire moyen des jours travaillés*.	<p>150 % du salaire régulier pour les 12 premières heures travaillées, 200 % pour les heures travaillées subséquentes + Salaire moyen des jours travaillés*.</p>	<p><b>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés</b> : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. Salaire gagné au cours des 30 derniers jours de calendrier ÷ nombre de jours travaillés.</p>

JOUR FÉRIÉ						
	ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	CHÔMÉ		TRAVAILLÉ	Commentaires
			Habituellement travaillé	Habituellement chôme		
<p><b>Île-du-Prince-Édouard</b></p> <p>ESA : 6-10</p>	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 régulier que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé).	<p>150 % du salaire régulier pour les heures travaillées + Salaire régulier pour la journée de travail selon l'horaire habituel.</p> <p><b>ou</b></p> <p>Salaire régulier pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire régulier que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé).</p>	<p><b>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés :</b> Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. <i>Si horaire régulier :</i> Formule : salaire régulier pour la journée de congé. <i>Si horaire irrégulier (journées d'une durée variable) :</i> Salaire gagné au cours des 30 derniers jours de calendrier ÷ nombre de jours travaillés.</p> <p><b>Jour férié travaillé, mais habituellement chôme :</b> Le salarié qui travaille un jour férié tombant sur une journée qui serait normalement chômée reçoit un autre jour de congé rémunéré selon le salaire régulier qu'il recevrait s'il travaillait cette journée là.</p>
<p><b>Manitoba</b></p> <p>ESC : 21-29, 33</p>	15 jours de travail au cours des 30 derniers jours*.	8	Salaire moyen des jours travaillés**.	1 jour de congé rémunéré (selon le salaire régulier que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé).	<p>Salaire régulier pour les heures travaillées + 150 % du salaire régulier pour les heures travaillées.</p>	<p><b>*Admissibilité :</b> Le salarié qui n'est pas admissible, mais qui travaille un jour férié, reçoit 150 % du salaire régulier pour les heures travaillées. Les employés rémunérés au salaire minimum n'ont pas à remplir la condition des 15 jours travaillés au cours des 30 derniers jours.</p> <p><b>**Calcul du salaire moyen des jours travaillés :</b> Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. <i>Horaire régulier :</i> Formule : salaire régulier pour la journée de congé. <i>Horaire irrégulier comportant des journées d'une durée variable :</i> Salaire gagné au cours des 30 derniers jours de calendrier ÷ nombre de jours travaillés.</p>

JOUR FÉRIÉ						
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	CHÔMÉ		TRAVAILLÉ	Commentaires	
		Habituellement travaillé	Habituellement chôme			
<p><b>Nouveau-Brunswick</b></p> <p>ESA : 18, 19, 21 Loi sur la Fête du Nouveau-Brunswick : 1</p>	90 jours à l'emploi au cours des 12 derniers mois*.	6	<p>Salaire moyen des jours travaillés**.</p>	<p>Salaire moyen des jours travaillés**</p> <p><b>OU</b></p> <p>1 jour de congé rémunéré (selon le salaire normal que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé).</p>	<p>150 % du salaire normal pour les heures travaillées + Salaire moyen des jours travaillés**.</p>	<p><b>*Salarié non admissible travaillant un jour férié :</b> 150 % du salaire normal pour les heures travaillées.</p> <p><b>**Calcul du salaire moyen des jours travaillés :</b> Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. <i>Horaire régulier :</i> Salaire normal pour une journée normale de travail <i>Horaire irrégulier (journées d'une durée variable) :</i> Horaire comportant des journées d'une durée variable. Salaire gagné au cours des 30 derniers jours de calendrier ÷ nombre de jours travaillés.</p>
<p><b>Nouvelle-Écosse</b></p> <p>LSC : 37, 38, 41, 42</p>	15 jours de travail au cours des 30 derniers jours.	5	<p>Salaire moyen des jours travaillés*.</p>	<p>1 jour de congé rémunéré (selon le salaire normal que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé).</p>	<p>150 % du salaire normal pour les heures travaillées + Salaire moyen des jours travaillés*.</p>	<p><b>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés :</b> Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. <i>Horaire régulier :</i> Salaire normal pour une journée normale de travail. <i>Horaire irrégulier (journées d'une durée variable) :</i> Salaire gagné au cours des 30 derniers jours de calendrier ÷ nombre de jours travaillés.</p> <p><b>Jour férié travaillé, mais habituellement chôme :</b> 150 % du taux de salaire normal pour les heures travaillées.</p>

JOUR FÉRIÉ					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	CHÔMÉ		TRAVAILLÉ	Commentaires
		Habituellement travaillé	Habituellement chôme		
<p><b>Ontario</b></p> <p>ESA 2000 : 1 24-32 ER :18 ESREMW 27</p>	8	<p>Aucune condition d'admissibilité reliée au service continu ou à la prestation de travail.*</p> <p>Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**.</p>	<p>Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**.</p> <p><b>ou</b></p> <p>1 jour de congé rémunéré (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**).</p>	<p>Salaire normal pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**).</p> <p><b>ou</b></p> <p>Salaire normal pour les heures travaillées + 150 % du taux de salaire normal pour les heures travaillées.</p>	<p><b>*Admissibilité de certains salariés :</b> 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 congés fériés.</p> <p><b>**Calcul du salaire quotidien moyen :</b> Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. Salaire gagné + indemnité de vacances au cours des 4 semaines de travail précédant la semaine du congé ÷ 20.</p> <p><b>Droit de refus :</b> 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.</p>

JOUR FÉRIÉ						
	ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	CHÔMÉ		TRAVAILLÉ	Commentaires
			Habituellement travaillé	Habituellement chôme		
<b>Saskatchewan</b>  <i>LSA :</i> 38, 39	Aucune condition d'admissibilité reliée 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*.	150 % du salaire normal pour les heures travaillées + Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.	<b>*Calcul du salaire quotidien moyen :</b> Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. <i>Horaire régulier :</i> Salaire normal pour la journée de congé. <i>Horaire irrégulier (journées d'une durée variable) :</i> Salaire gagné au cours des 4 dernières semaines + 20.
<b>Terre-Neuve</b>  <i>LSA :</i> 14-18	30 jours de service continu et 15 jours de travail dans les 30 derniers jours.	6	Salaire moyen des jours travaillés*.	1 jour de congé rémunéré (selon le salaire moyen des jours travaillés*).	Salaire moyen des jours travaillés* + Salaire normal pour les heures travaillées.  <b>ou</b>  Salaire normal pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire moyen des jours travaillés*).	<b>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés :</b> Les heures supplémentaires sont considérées. Salaire horaire du salarié x nombre moyen d'heures de travail par jour au cours des 3 semaines précédant le congé.  <b>Droit de refus :</b> 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.
<b>Fédéral – Canada</b>  <i>CCT :</i> 166, 187, 193, 194, 196-198, 201, 202 <i>RCNT :</i> 17, 18	30 jours de service continu et 15 jours de travail dans les 30 derniers 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 + Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.	<b>*Calcul du salaire quotidien moyen :</b> Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. <i>Horaire régulier :</i> Salaire normal pour la journée de congé. <i>Horaire irrégulier (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 30 jours :</i> Les heures supplémentaires sont considérées. Salaire gagné au cours des 30 derniers jours + 20.  <b>Salarié non admissible travaillant un jour férié :</b> 150 % du taux de salaire normal pour les heures travaillées.

JOUR FÉRIÉ					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	CHÔMÉ		TRAVAILLÉ	Commentaires
		Habituellement travaillé	Habituellement chôme		
<p><b>Nunavut et T. N.-O.</b></p> <p>LSA : 1, 22, 24, 25, 26, 29</p>	<p>30 jours à l'emploi au cours des 12 derniers mois.</p> <p>Nunavut 9 T. N.-O. 10</p>	<p>Salaire normal pour les heures prévues à l'horaire habituel.</p>	<p>Salaire moyen des jours travaillés*</p> <p><b>ou</b></p> <p>1 jour de congé rémunéré (selon le salaire normal journalier).</p>	<p>Salaire normal pour les heures travaillées + 150 % du salaire normal pour les heures travaillées.</p> <p><b>ou</b></p> <p>Salaire normal pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire normal journalier).</p>	<p><b>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés :</b> Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. Salaire journalier moyen des 4 dernières semaines complètes.</p>
<p><b>Yukon</b></p> <p>LSA : 23, 28-30, 33</p>	<p>30 jours à l'emploi au cours des 12 derniers mois.</p> <p>9</p>	<p>Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.</p>	<p>1 jour de congé rémunéré (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*).</p>	<p>Salaire normal pour les heures prévues à l'horaire habituel** + 150 % du salaire normal pour les heures travaillées.</p> <p><b>ou</b></p> <p>Salaire normal pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré.</p>	<p><b>*Calcul du salaire quotidien moyen :</b> Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. <i>Horaire régulier :</i> Salaire pour une journée normale de travail. <i>Horaire irrégulier (journées d'une durée variable) :</i> Salaire gagné au cours des 2 dernières semaines + 10.</p> <p>**Salaire normal pour une journée normale de travail, telle que prévue à l'horaire habituelle du salarié.</p>

Admissibilité (service continu)	Durée (semaines)	Indemnité <sup>1</sup> (% du salaire annuel)	Fractionnement <sup>2</sup>	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.

	Admissibilité (service continu)	Durée (semaines)	Indemnité (% du salaire annuel)	Fractionnement	Commentaires
<b>Québec</b> <i>LNT :</i> 64, 66-77	Moins de 1 an	1 jour par mois de service*	4 %	Oui	*Maximum 2 semaines.  **Le salarié peut obtenir un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à 3 semaines.
	1 à 5 ans	2**	4 %		
	5 ans et plus	3	6 %		
<b>Alberta</b> <i>ESC:</i> 31, 34, 36, 37 <i>ESR:</i> 4	1 à 5 ans	2	4 %	Oui	—
	5 ans et plus	3	6 %		
<b>Colombie-Britannique</b>  <i>ESA :</i> 57, 58	Moins de 1 an*	—	4 %	Oui	* Le salarié doit avoir travaillé un minimum de 5 jours chez le même employeur.
	1 à 5 ans	2	4 %		
	5 ans et plus	3	6 %		
<b>Île-du-Prince-Édouard</b>  <i>ESA :</i> 11	1 an et plus	2	4 %	Non	—
<b>Manitoba</b>  <i>ESC:</i> 34, 35, 37, 44	1 à 5 ans	2	4 %	Oui	—
	5 ans et plus	3	6 %		
<b>Nouveau-Brunswick</b>  <i>ESA :</i> 24-27	Moins de 8 ans	1 jour de congé par mois travaillé au cours d'une année, maximum 2 semaines	4 %	Non	—
	8 ans et plus	1,25 jour de congé par mois travaillé au cours d'une année, maximum 3 semaines	6 %		
<b>Nouvelle-Écosse</b>  <i>LSC:</i> 32, 33	1 à 8 ans	2	4 %*	Oui	*Lorsque le salarié n'a pas effectué 90 % des heures normales de travail chez un même employeur, il peut décider de renoncer à son congé annuel. Il obtient alors une indemnité de congé équivalant à 4 % du salaire gagné au cours de l'année de référence, quel que soit le nombre de ses années de service.
	8 ans et plus	3	6 %*		

	Admissibilité (service continu)	Durée (semaines)	Indemnité (% du salaire annuel)	Fractionnement	Commentaires
<b>Ontario</b> <i>ESA :</i> 33-35, 41	1 an	2	4 %	Oui	—
<b>Saskatchewan</b> <i>LSA:</i> 30, 31, 33, 34 <i>LSR:</i> 16	1 à 10 ans	3	5,8 %	Oui	—
	10 ans et plus	4	7,7 %		
<b>Terre-Neuve</b> <i>LSA :</i> 8, 11	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 6 % selon le cas.
	15 ans et plus*	3	6 %		
<b>Fédéral – Canada</b> <i>CCT :</i> 183-190 <i>RCNT :</i> 13, 14	1 à 6 ans	2	4 %	Non	—
	6 ans et plus	3	6 %		
<b>Nunavut et T. N.-O.</b> <i>LSA :</i> 15-17 <i>AVR:</i> 2, 3	1 à 6 ans	2	4 %	Non	—
	6 ans et plus	3	6 %		
<b>Yukon</b> <i>ESA :</i> 18-23	1 an	2	4 %	Non	—

Conditions d'admissibilité			Durée maximum du congé <sup>2</sup>	Partage de la durée d'un congé entre soignants <sup>3</sup>	Fractionnement du congé <sup>4</sup>	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
Service <sup>5</sup>	Préavis <sup>6</sup>	Certificat médical					

1. Le congé de soignant est un congé non rémunéré qui s'applique uniquement dans les administrations (provinces, territoires ou juridiction fédérale) mentionnées dans ce tableau. Il ne s'applique pas dans celles de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, de Terre-Neuve, de l'Ontario et des Territoires du Nord-Ouest. Les notes explicatives sont présentées à la suite du tableau.

	Conditions d'admissibilité			Durée maximum du congé <sup>2</sup>	Partage de la durée d'un congé entre soignants <sup>3</sup>	Fractionnement du congé <sup>4</sup>	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
	Service <sup>5</sup>	Préavis <sup>6</sup>	Certificat médical					
<b>Québec</b> <i>LNT 79.8</i>	3 mois	L'employeur doit être avisé aussitôt que possible.	Si l'employeur en fait la demande, un document justifiant l'absence doit lui être fourni.	12 semaines (par 12 mois) (104 semaines dans certains cas) <sup>7</sup>	Non	Non précisé	Conjoint (y compris une personne qui vit maritalement avec l'employé), <sup>8</sup> enfant, enfant du conjoint, père, mère, frère, sœur, grand-père ou grand-mère qui a une maladie grave ou qui a subi un grave accident.	Ancienneté : Non précisé Avantages : Oui <sup>9</sup>
<b>Île-du-Prince-Edouard</b> <i>ESA 22.3</i>	S/O	S/O	Obligatoire – doit être fourni avant ou après avoir pris le congé.	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 précisé
<b>Manitoba</b> <i>ESC 59.2(1) à (8)</i>	30 jours	Une période de paye avant le début du congé (ou moins dans certains cas) <sup>10</sup> ; 48 heures avant de terminer le congé <sup>11</sup> .	Obligatoire – doit être fourni dès que possible.	8 semaines	Non	Une ou deux périodes d'au moins une semaine chacune.	Identique à la loi fédérale.	Ancienneté : Non précisé Avantages : Oui <sup>12</sup>
<b>Nouveau-Brunswick</b> <i>ESA 44.024</i>	S/O	L'employeur doit être avisé aussitôt que possible.	Si l'employeur en fait la demande par écrit, 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 <i>liens familiaux étroits</i> <sup>13</sup> qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes.	Ancienneté : Oui Avantages : Non précisé. <sup>14</sup>
<b>Nouvelle-Écosse</b> <i>LSC 60E1</i>	3 mois	L'employeur doit être avisé aussitôt 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 : Non précisé Avantages : Oui (aux frais de l'employé) <sup>15</sup>
<b>Saskatchewan</b> <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).	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 précisé
<b>Fédéral – Canada</b> <i>CCT 206.3</i>	S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, 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) qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes.	Ancienneté : Oui Avantages : Oui <sup>16</sup>

	Conditions d'admissibilité			Durée maximum du congé <sup>2</sup>	Partage de la durée d'un congé entre soignants <sup>3</sup>	Fractionnement du congé <sup>4</sup>	Membres de la famille pour lesquels un congé peut être pris	Protection de l'ancienneté et des avantages
	Service <sup>5</sup>	Préavis <sup>6</sup>	Certificat médical					
<b>Nunavut</b> <i>LSA 39.1–39.8</i>	S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, dans les 15 jours qui suivent le retour au travail.	8 semaines	Oui	Périodes d'au moins une semaine chacune.	Identique à la loi fédérale.	Non précisé
<b>Yukon</b> <i>ESA 60.1</i>	S/O	S/O	Si l'employeur en fait la demande par écrit, 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), père, mère, enfant (y compris un enfant pour lequel l'employé tient le rôle de parent), frère, soeur, beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, gendre, bru ou toute personne de la famille qui vit de façon permanente dans la résidence de l'employé ou avec qui ce dernier réside, qui est gravement malade et dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines suivantes.	Non précisé

1. Ce tableau a été réalisé par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du gouvernement fédéral. Le congé de soignant a été adopté par plusieurs administrations provinciales à la suite de modifications récentes à la *Loi sur l'assurance-emploi* qui prévoit maintenant aux conditions énoncées, notamment 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.
2. Dans les secteurs de compétence fédérale ainsi qu'au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, au Nunavut, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon, le congé doit être pris à l'intérieur d'une période précise de 26 semaines, commençant en général 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 entre les employés concernés dans le cas où plus d'un employé fournit des soins ou du soutien à la même personne. En effet, certaines administrations obligent au partage de la durée du congé entre les employés qui fournissent des soins et du soutien à une même personne (le tableau indique alors oui) alors que dans d'autres administrations, chaque employé qui fournit des soins et du soutien à la même personne bénéficie de la durée totale du congé (le tableau indique alors non).
4. Indique le nombre de périodes, s'il y a lieu, dans 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 complétée avec son employeur actuel afin d'avoir droit au congé.
6. Indique le préavis minimum qu'un employé doit donner à son employeur avant de commencer le congé. Au Nouveau-Brunswick, l'avis devra également indiquer la durée prévue du congé.
7. L'absence d'un employé peut être prolongée à 104 semaines si un de ses enfants de moins de 18 ans a une maladie grave et potentiellement mortelle.
8. Le terme « conjoints » 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 ».
9. Au Québec, un employé qui paye régulièrement les contributions exigibles 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 assumer sa part des coûts.
10. Une période d'avis plus courte peut être donnée lorsque les circonstances l'exigent.
11. Si l'employé décide de terminer son congé avant l'expiration de celui-ci.
12. 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.
13. 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 soeurs, 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 ».
14. 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.
15. En Nouvelle-Écosse, un employé a l'option 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 des coûts du régime qui est normalement assumée par l'employeur, à moins que ce dernier ne décide de continuer à verser sa contribution. Il aura l'obligation d'avertir l'employé par écrit de l'option de maintenir un régime d'avantages sociaux et du délai à l'intérieur duquel l'employé doit prendre une décision à ce sujet.
16. 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 et 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 qui surviennent pendant le congé.

ADMISSIBILITÉ <sup>1</sup> (service continu)	CONGÉ DE MATERNITÉ <sup>2</sup>		CONGÉ PARENTAL <sup>3</sup>			CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES <sup>4</sup>	
	Durée (semaines)	Prolongation <sup>5</sup> (semaines)	Durée (semaines)	Commentaires	Période <sup>6</sup> (semaines)		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 de s'acquitter de certaines responsabilités lors de circonstances particulières reliées 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, nous incluons sous cette rubrique le congé québécois pour naissance et adoption, pour lequel le salarié possédant 60 jours de service continu bénéficie d'un congé de 5 jours, dont 2 jours payés, alors que le salarié ne possédant pas 60 jours de service continu a droit à 5 jours de congé non payés. Les circonstances particulières sont énumérées pour chaque Administration possédant une telle disposition.
  5. Possibilité de prolonger le congé de maternité, lorsqu'une condition médicale l'exige.
  6. Période maximale, à compter de la naissance de l'enfant, à l'intérieur de laquelle le congé parental peut être utilisé.

	ADMISSIBILITÉ (service continu)	CONGÉ DE MATERNITÉ		CONGÉ PARENTAL			CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	
		Durée (semaines)	Prolongation (semaines)	Durée (semaines)	Commentaires	Période (semaines)	Durée (jours)	
<b>Québec</b> <i>LNT:</i> 3, 74, 79.7, 81.1-81.17	Aucune durée du service requise	18	Oui	52	Si l'employeur y consent, le congé peut être fractionné et il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance.	70	Obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation d'un proche parent.  Congé lors de la naissance, l'adoption d'un enfant, ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20 <sup>e</sup> semaine.	10  5
<b>Alberta</b> <i>ESC:</i> 45, 46, 50, 53	52 semaines	15	—	37	—	52	—	—
<b>Colombie-Britannique</b> <i>ESA :</i> 50-52, 54, 56-58	Aucune durée du service requise	17	Oui Maximum 6	37	Le congé peut être prolongé d'un maximum de 5 semaines si la condition de l'enfant l'exige.	52	Obligations reliées aux soins, à la santé, à l'éducation de son enfant ou assistance à un proche parent.	5
<b>Île-du-Prince-Édouard</b> <i>ESA :</i> 11, 19-22, 22.1	20 semaines	17	Oui	35	—	52	Obligations reliées aux soins ou à la santé d'un proche parent. Le salarié doit justifier six mois de service continu.	3
<b>Manitoba</b> <i>ESC:</i> 39, 53, 57-60	7 mois	17	Oui	37	—	89	—	—
<b>Nouveau-Brunswick</b> <i>ESA :</i> 42-44, 44.022, 44.04	Aucune durée du service requise	17	—	37	—	52	Obligation reliées aux soins, à la santé, à l'éducation de son enfant ou assistance à un proche parent.	3
<b>Nouvelle-Écosse</b> <i>LSC:</i> 59, 60E	52 semaines	17	—	52	Le congé peut être fractionné si l'enfant doit être hospitalisé.	52	Obligation reliées aux soins, à la santé, à l'éducation de son enfant ou assistance à un proche parent.	3
<b>Ontario</b> <i>ESA 2000 :</i> 46-53	13 semaines	17	—	37	—	87	Maladie, blessure, urgence médicale ou autre affaire urgente d'un proche parent.	10

	ADMISSIBILITÉ (service continu)	CONGÉ DE MATERNITÉ		CONGÉ PARENTAL			CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	
		Durée (semaines)	Prolongation (semaines)	Durée (semaines)	Commentaires	Période (semaines)		Durée (jours)
<b>Saskatchewan</b> LSA : 23, 24, 26, 29.1, 29.2 LSR : 15	20 semaines au cours des 52 dernières semaines	18	Oui Maximum 6	37	—	52	—	—
<b>Terre-Neuve</b> LSA : 40, 42, 43.2, 43.3, 43.7, 43.8	20 semaines consécutives avant la date prévue pour l'accouchement	17	Oui Maximum 6	35	—	70	—	—
<b>Fédéral – Canada</b> CCT : 183, 184, 205.1, 206-206.2 209.1, 209.2 RCNT : 29	26 semaines	17	Oui	37	—	52	—	—
<b>Nunavut et T. N.-O.</b> LSA : 30-39	52 semaines	17	Oui Maximum 6	37	—	52	—	—
<b>Yukon</b> ESA : 36-39	52 semaines	17	—	37	—	52	—	—

Admissibilité	Durée	Retour au travail		Commentaires
		Poste habituel <sup>1</sup>	Emploi comparable <sup>2</sup>	

- 
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.

Neuf Administrations ont prévu des congés de maladie. Nous traitons exclusivement de celles-ci dans cette partie.

	Admissibilité (service continu)	Durée	Retour au travail		Commentaires
			Poste habituel	Emploi comparable	
<b>Québec</b>  <i>LNT :</i> 74, 79.1-79.6	3 mois	26 semaines non rémunérées sur une période de 12 mois.	Oui		<p><b>Réintégration du salarié :</b>                      À la fin d'une absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages ou, si le poste n'existe plus, il doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié, au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.</p> <p><b>Cause juste et suffisante :</b>                      L'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer un salarié si les conséquences de la maladie, de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.</p> <p><b>Licenciement ou mise à pied visant le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident :</b>                      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.</p>
<b>Île-du-Prince-Édouard</b>  <i>ESA :</i> 22.2	6 mois	3 jours non rémunérés.	—	—	
<b>Nouveau-Brunswick</b>  <i>ESA :</i> 44.021(1)- 44.021(4)	90 jours	5 jours non rémunérés par période de 12 mois.	Oui	—	—

	Admissibilité (service continu)	Durée	Retour au travail		Commentaires
			Poste habituel	Emploi comparable	
<b>Nouvelle-Écosse</b> <i>LSC : 60E</i>	—	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.
<b>Ontario</b>  <i>ESA 2000 : 50</i>	Être employé par une entreprise comptant normalement 50 employés ou plus	10 jours* non rémunérés par année civile.	Oui	—	<p><b>*Congés spéciaux :</b> Le congé de maladie auquel nous faisons référence est inclus dans les congés spéciaux. Il ne s'agit pas uniquement d'un congé de maladie, puisque ces 10 journées peuvent également être utilisées à d'autres fins.</p> <p>En effet, un employé peut prendre un congé spécial non payé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :</p> <p>a) une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle;</p> <p>b) le décès, la maladie, une blessure, une urgence médicale ou autre visant l'une des personnes ci-dessous :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le conjoint ou le partenaire de même sexe de l'employé;</li> <li>- le père ou la mère, un enfant, un grand-parent, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance;</li> <li>- le conjoint ou le partenaire de même sexe d'un enfant de l'employé;</li> <li>- le frère ou la soeur de l'employé;</li> <li>- un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.</li> </ul>
<b>Saskatchewan</b>  <i>LSA : 29.3, 44.2</i>	13 semaines	12 semaines* non rémunérées par 52 semaines.	—	Oui	<p><b>*Pratiques interdites :</b> Interdiction de congédier, suspendre, licencier, rétrograder ou imposer une sanction disciplinaire à un employé pour une absence due à une maladie ou un accident d'une durée de moins de :</p> <p>a) 12 jours dans une année pour une maladie ou un accident léger; ou</p> <p>b) 12 semaines à l'intérieur d'une période de 52 semaines pour une maladie ou un accident grave.</p> <p><b>Cause juste et suffisante :</b> L'employeur peut congédier, suspendre, licencier, rétrograder ou imposer une sanction disciplinaire à un employé s'il peut démontrer que celui-ci a un historique d'absentéisme chronique et qu'il n'y a aucune évidence permettant de croire qu'il y aura amélioration à cet égard.</p>

	Admissibilité (service continu)	Durée	Retour au travail		Commentaires
			Poste habituel	Emploi comparable	
<b>Terre-Neuve</b>  <i>LSA :</i> 43.11	30 jours	7 jours* non rémunérés par année civile.	Oui	—	<b>*Congés :</b> Ces congés font partie d'une banque annuelle de congés sans traitement pouvant également être utilisés à titre de congés pour obligations familiales.
<b>Fédéral – Canada</b>  <i>CCT :</i> 239 <i>RCNT :</i> 29	3 mois	12 semaines* non rémunérées.	—	Oui	<b>*Pratiques interdites :</b> Interdiction de congédier, suspendre, licencier, rétrograder ou imposer une sanction disciplinaire à un employé pour une absence due à une maladie ou un accident d'une durée de moins de 12 semaines.  <b>*Durée du congé de maladie :</b> Un employé est protégé pour toute absence qui ne dépasse pas 12 semaines consécutives.
<b>Yukon</b>  <i>ESA :</i> 57	—	1 jour de congé non rémunéré par mois de service, maximum 12 jours.	—	Oui	<b>*Pratiques interdites :</b> Il est interdit à un employeur de congédier ou licencier un employé pour la seule raison qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident.

Type de congé	Admissibilité (service continu)	Durée (jours)		Commentaires
		Payés	Non payés	

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

	Type de congé	Admissibilité (service continu)	Durée (jours)		Commentaires
			Payés	Non payés	
<b>Québec</b>  <i>LNT :</i> 80, 80.1, 81	Décès : - Conjoint(e) - Enfant ou enfant de son (sa) conjoint(e) - Père, mère, frères, sœurs	—	1	4	—
	Décès : - Grands-parents, petits-enfants - Belle-mère, beau-père - Beau-frère, belle-sœur - Gendre, bru		0	1	
	Mariage		1	0	
	Mariage : - Enfant ou enfant de son (sa) conjoint(e) - Mère ou père - Frère ou sœur		0	1	
<b>Colombie-Britannique</b>  <i>ESA :</i> 53	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.
<b>Île-du-Prince-Édouard</b>  <i>ESA :</i> 1, 23	Décès : - famille immédiate* - famille élargie**	— —	0	3 1	* Famille immédiate : époux, épouse, conjoint(e) 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.
<b>Nouveau-Brunswick</b>  <i>ESA :</i> 44.03	Décès : - Père, mère ou enfant - Frères ou sœurs - Grands-parents ou petits-enfants	—	0	5	—

	Type de congé	Admissibilité (service continu)	Durée (jours)		Commentaires
			Payés	Non payés	
Nouvelle-Écosse  LSC : 60	Décès : - Conjoint(e) - Père, mère - Enfants	—	0	3	—
	Décès : - Grands-parents ou petits-enfants - Frère ou sœur - Belle-mère ou beau-père - Beaux-frères ou belles-sœurs - Brus ou gendres	—	0	1	
Ontario  ESA 2000 : 50	Congé spécial*	Salarié d'une entreprise de 50 employés et plus	0	10	*Le congé spécial : - 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.  « <i>Famille immédiate</i> » : époux, épouse, conjoint(e), partenaire de même sexe, père, mère, beau-père, belle-mère, grands-parents de l'employé ou du conjoint, petits-enfants de l'employé, petits-enfants du conjoint, enfants de l'employé, enfants du conjoint, conjoint ou partenaire de même sexe 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.
Saskatchewan  LSA : 29.3	Décès : - famille immédiate	3 mois	0	5	« <i>Famille immédiate</i> » : conjoint(e), père, mère, grands-parents, enfants, frères, ou sœurs de l'employé ou de son conjoint.
Terre-Neuve  LSA : 43.10	Décès : - famille immédiate	30 jours*	1	2	« <i>Famille immédiate</i> » : Conjoint(e), enfant, petits-enfants, père, mère, frères, sœurs, grands-parents, beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs.  *L'employé ne comptant pas 30 jours de service continu a droit à deux jours de congé non payé.

	Type de congé	Admissibilité (service continu)	Durée (jours)		Commentaires
			Payés	Non payés	
<b>Fédéral - Canada</b>  CCT : 210 RCNT : 33	Décès : - famille immédiate	3 mois*	3	0	« <i>Famille immédiate</i> » : époux, épouse, conjoint(e) de fait, père, mère, beaux-parents, enfants, enfants du conjoint, petits-enfants, frères, sœurs 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.
<b>Yukon</b>  ESA : 58	Décès : - famille immédiate	—	0	7	« <i>Famille immédiate</i> » : conjoint(e), père, mère, enfants, frères, sœurs, beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, conjoint(e) de fait ou tout autre parent qui réside en permanence sous le toit de l'employé.

	Admissibilité	Recours(1)	Commentaires
<p><b>Québec</b></p> <p><i>LNT</i> 81.18-81.20 123.6-123.16</p>	<p>Tout salarié</p>	<p>Plainte déposée à la Commission des normes du travail dans les 90 jours de la dernière manifestation d'une conduite de harcèlement psychologique.</p> <p>En cas de refus de la Commission, le salarié peut, dans les 30 jours de la décision, lui demander de référer sa plainte à la Commission des relations du travail.</p> <p>À la demande des parties, la Commission des normes du travail peut demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre une médiation.</p>	<p><b>Définition :</b> 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.</p> <p>Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.</p> <p><b>Droit du salarié et obligation de l'employeur :</b> Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. 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.</p> <p>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.</p>

\* Le Québec est la seule Administration qui a adopté des dispositions sur le harcèlement psychologique. Celles-ci entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2004.

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS <sup>1</sup>				LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>				
Service continu	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (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 <sup>1</sup>				LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>				
Service continu	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)	
<b>Québec</b>  LNT : 82 - 83.1, 84.0.1-84.0.15  RNT 35.01, 35.02	3 mois à 1 an	1	1	10 à 99	2 mois	8	—	<b>Définition de licenciement collectif :</b> Constitue un licenciement collectif, une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs.  <b>Avis au ministre</b> 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.
	1 à 5 ans	2	2	100 à 299		12		
	5 à 10 ans	4	4			16		
	10 ans et +	8	8	300 et +				
<b>Mise à pied temporaire / Droit de rappel :</b> 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 six 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.								

	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS <sup>1</sup>				LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>				
	Service continu	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires
		Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)	
Québec (suite)									<p><b>Maintien des conditions de travail :</b>                      Durant la période du préavis, le salaire et 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.</p> <p><b>Présence d'un comité :</b>                      À la demande du ministre, l'employeur doit participer à la constitution d'un comité paritaire d'aide au reclassement des salariés.</p> <p><b>Contribution financière de l'employeur :</b>                      L'employeur convient avec le ministre de sa contribution financière au coût de fonctionnement de ce comité. À défaut d'entente, cette contribution est déterminée par règlement du gouvernement.</p> <p><b>Indemnité :</b>                      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.</p> <p>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.</p>

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS <sup>1</sup>				LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>				
Service continu	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)	
<b>Alberta</b>  ESC : 56-58, 61-63	<b>Employeur :</b> 3 mois à 2 ans	1	1	—	—	—	—	—
	2 à 4 ans	2	2					
	4 à 6 ans	4	4					
	6 à 8 ans	5	5					
	8 à 10 ans	6	6					
	10 ans et +	8	8					
	<b>Employé :</b> 3 mois à 2 ans	1	1					
	2 ans et +	2	2					

**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.

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS <sup>1</sup>				LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>				
Service continu	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)	
Colombie-Britannique  ESA : 1, 62-71	3 mois à 1 an	1	1	50 à 100	2 mois	8	8	<p><b>Avis remis au :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministre du Travail;</li> <li>- Employés visés;</li> <li>- Syndicat.</li> </ul> <p><b>Effet de l'omission de l'avis de licenciement :</b> Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis.</p> <p><b>Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement :</b> Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation écrite de l'employé ou du syndicat.</p> <p><b>Mise à pied temporaire :</b> La mise à pied temporaire ne requiert pas de préavis. On définit ainsi la mise à pied temporaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Une mise à pied ne dépassant pas 13 semaines dans une période de 20 semaines; ou</li> <li>b) Une mise à pied qui n'excède pas la durée du droit de rappel dont bénéficie le salarié.</li> </ul> <p><b>Présence d'un comité :</b> Le ministre peut exiger que l'employeur mette sur pied un comité de planification afin de minimiser les licenciements ou leur impact.</p>
	1 à 3 ans	2	2					
	3 à 4 ans	3	3					
	4 à 5 ans	4	4	101 à 300	2 mois	12	12	
	5 à 6 ans	5	5					
	6 à 7 ans	6	6	301 et +		16	16	
	7 à 8 ans	7	7					
	8 ans et +	8	8					
Île-du-Prince-Édouard  ESA : 29(1)-29(4)	<b>Employeur :</b> 6 mois à 5 ans	2	2	—	—	—	—	
	5 à 10 ans	4	4					
	10 à 15 ans	6	6					
	15 ans et +	8	8					
	<b>Employé :</b> 6 mois à 5 ans	1	—					
	5 ans et +	2	—					

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS <sup>1</sup>				LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>				
Service continu	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité (semaines)	
<b>Manitoba</b>  <i>ESC:</i> 61-63, 67, 68(1), 70, 73, 76-79 <i>Minimum Wages and Working Conditions Regulation:</i> 19, 20	<b>Employeur :</b>			50 à 100				<b>Avis remis à :</b> - Ministre du Travail et de l'Immigration; - Syndicat ou les employés visés s'ils ne sont pas syndiqués.  <b>Effet de l'omission de l'avis de licenciement :</b> Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis.  <b>Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement :</b> 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.  <b>Mise à pied temporaire :</b> Une mise à pied temporaire de plus de 8 semaines à l'intérieur d'une période de 16 semaines consécutives requiert un préavis.  <b>Présence d'un comité :</b> 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.  <b>Contribution financière de l'employeur au comité :</b> L'employeur doit libérer avec salaire les employés élus au comité.
	30 jours et +	1 période de paye*	1 période de paye*			10	10	
	<b>Employé :</b>			<b>Conditions d'emploi durant le préavis :</b> 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.  <b>Pratique différente de préavis de cessation d'emploi :</b> Afin d'établir une pratique différente, l'employeur doit : 1. Produire par écrit à chaque employé les modalités de cette pratique; 2. Afficher en permanence un avis de cette pratique.  <b>*Période de paye :</b> Période d'emploi maximale de 16 jours.	101 à 299	4 semaines	14	
30 jours et +	1 période de paye*	—		300 et +		18	18	

	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS <sup>1</sup>				LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>				
	Service continu	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires
		Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)	
<p><b>Nouveau-Brunswick</b></p> <p>ESA : 30-34, 77</p>	<p>6 mois à 5 ans</p> <p>5 ans et +</p>	<p>2</p> <p>4</p>	<p>2</p> <p>4</p>	<p><b>Mise à pied temporaire / Droit de rappel :</b> Une mise à pied d'une semaine ou plus donne droit au préavis.</p> <p><b>Travailleurs syndiqués :</b> Le préavis de licenciement individuel ne s'applique pas aux travailleurs visés par une convention collective.</p>	<p>10 et + et minimum 25 % des employés</p>	<p>4 semaines</p>	<p>6</p> <p>6</p>	<p><b>Avis remis au :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministre de la Formation et du Développement de l'emploi;</li> <li>- Employés visés;</li> <li>- Syndicat.</li> </ul> <p><b>Effet de l'omission de l'avis de licenciement :</b> Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis</p> <p><b>Mise à pied temporaire :</b> Un employeur peut mettre à pied ou licencier un salarié sans avis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si la mise à pied est de 6 jours ou moins;</li> <li>- En cas de manque de travail dû à un motif imprévu;</li> <li>- Si le salarié a refusé un autre travail raisonnable offert par l'employeur;</li> <li>- Lorsque la cessation ou la mise à pied résulte de la réduction, fermeture ou suspension saisonnière normale des activités de l'entreprise.</li> </ul>	
<p><b>Nouvelle-Écosse</b></p> <p>LSC : 21, 72-75</p>	<p><b>Employeur :</b></p> <p>3 mois à 2 ans</p> <p>2 à 5 ans</p> <p>5 à 10 ans</p> <p>10 ans et plus</p> <p><b>Employé :</b></p> <p>3 mois à 2 ans</p> <p>2 ans et plus</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>8</p> <p>1</p> <p>2</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>8</p> <p>—</p> <p>—</p>	<p><b>Conditions d'emploi durant le préavis :</b> Interdiction de modifier les conditions d'emploi.</p> <p><b>Mise à pied temporaire / Droit de rappel :</b> Une mise à pied d'une semaine ou plus donne droit au préavis.</p>	<p>10 à 99</p> <p>100 à 299</p> <p>300 et +</p>	<p>4 semaines</p>	<p>8</p> <p>12</p> <p>16</p>	<p><b>Avis remis au :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministre de l'Environnement et du Travail;</li> <li>- Employés visés.</li> </ul> <p><b>Effet de l'omission de l'avis de licenciement :</b> Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis.</p> <p><b>Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement :</b> Interdiction de modifier les conditions d'emploi.</p> <p><b>Mise à pied temporaire :</b> L'avis de licenciement ou de mise à pied n'est pas requis lorsque la mise à pied est de 6 jours ou moins.</p>	

Service continu	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS <sup>1</sup>			LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>				
	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)	
<b>Ontario</b>  <i>ESA 2000 : 54, 56-58, 60, 61, 64, 65, 103</i>  <i>Termination and severance of employment Regulation under ESA 2000 : 3</i>	3 mois à 1 an	1	1	50 à 199 et minimum 10 % des employés	4 semaines	8	8	<b>Conditions d'emploi durant le préavis :</b> Interdiction de modifier les conditions d'emploi.  <b>Mise à pied temporaire / Droit de rappel :</b> - La mise à pied temporaire ne donne pas droit au préavis. « <i>Mise à pied temporaire</i> » : 13 semaines ou moins à l'intérieur d'une période de 20 semaines consécutives; - Dans certaines circonstances, une « mise à pied temporaire » peut durer 35 semaines ou moins à l'intérieur d'une période de 52 semaines consécutives; - Il n'existe pas de balise sur la durée d'une « mise à pied temporaire » énoncée dans une entente entre le syndicat et l'employeur.  Les personnes qui ont un <i>droit de rappel</i> et 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 deux possibilités : a) Abandonner leur droit de rappel et recevoir immédiatement l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de cessation d'emploi; ou b) Conserver leur droit de rappel, mais ne pas recevoir immédiatement l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi.  <b>Indemnité de cessation d'emploi :</b> Pour les employés cumulant 5 ans de service continu chez un employeur dont la masse salariale annuelle est supérieure à 2 500 000 \$, il s'ajoute au préavis une <i>indemnité de cessation d'emploi</i> .  <b>Calcul de l'indemnité de cessation d'emploi :</b> Une semaine normale de salaire multipliée par le nombre d'années de service (max. 26) + pour les années partielles, le nombre de mois de service divisé par 12.
	1 à 3 ans	2	2					
	3 à 4 ans	3	3					
	4 à 5 ans	4	4					
	5 à 6 ans	5	5	200 à 499 et minimum 10 % des employés				
	6 à 7 ans	6	6					
	7 à 8 ans	7	7	500 et + et minimum 10 % des employés				
	8 ans et plus	8	8					
								<b>Avis remis à :</b> - Ministre du Travail; - Employés visés par affichage.  <b>Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement :</b> Interdiction de modifier les conditions d'emploi.  <b>Effets de l'omission de l'avis de licenciement :</b> 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.  <b>Présence d'un comité :</b> L'employeur fournit les renseignements exigés et affiche ceux prescrits par le directeur des normes dans son établissement. Les renseignements exigés peuvent comprendre : a) La situation économique entourant les licenciements; b) Les consultations qui ont eu lieu ou sont prévues avec les collectivités ou avec les employés concernés 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 concernés.  <b>Indemnité de cessation d'emploi :</b> Lorsqu'au moins 50 employés sont licenciés dans une période de 6 mois et que les cessations d'emploi sont dues à l'abandon définitif, total ou partiel, des activités de l'employeur, celui-ci doit verser à chaque employé ayant cinq ans de service continu, en sus du préavis ou de l'indemnité : 1 semaine de salaire multipliée par le nombre d'années de service (max. 26 semaines).

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS <sup>1</sup>				LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>				
Service continu	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)	
<b>Saskatchewan</b>  LSA : 43, 43.1, 44, 44(2.1), 44.1. LSR : 22(1)	3 mois à 1 an	1	1	10 à 49		4	—	<b>Avis remis au :</b> - Ministre du Travail; - Employés visés et syndicat, s'il y a lieu.
	1 à 3 ans	2	2	50 à 99	4 semaines	8	—	
	3 à 5 ans	4	4					
	5 à 10 ans	6	6					
	10 ans et plus	8	8					

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS <sup>1</sup>				LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>				
Service continu	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)	
Terre-Neuve	<b>Employeur :</b> 3 mois à 2 ans	1	1	50 à 199	4 semaines	8	8	<b>Avis remis au :</b> - Ministre du Travail; - Employés visés.  <b>Effet de l'omission de l'avis de licenciement :</b> L'employeur qui n'a pas émis l'avis conformément à la Loi ou qui n'a pas reçu d'autorisation à cet effet de la part du Lieutenant-gouverneur en conseil, ne peut effectuer de licenciements.
	2 à 5 ans	2	2					
	5 à 10 ans	3	3					
	10 à 15 ans	4	4	200 à 499	4 semaines	12	12	
	15 ans et plus	6	6					
	<b>Employé :</b> 3 mois à 2 ans	1	1	500 et +		16	16	
	2 à 5 ans	2	2					
	5 à 10 ans	3	3					
	10 à 15 ans	4	4					
	15 ans et plus	6	6					

LSA :  
49-55, 57, 62.

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS <sup>1</sup>				LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>				
Service continu	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)	
Fédéral – Canada  CCT : 212, 230, 231, 235, 256(2)	3 mois et +	2*	2	50 et +	4 semaines	16	—	<p><b>Avis remis au :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministre du Travail et des Ressources humaines;</li> <li>- Commission de l'assurance-emploi du Canada;</li> <li>- Syndicat ou employés visés (en l'absence de syndicat).</li> </ul> <p><b>Effet de l'omission de l'avis de licenciement :</b> L'employeur qui omet de donner le préavis de licenciement collectif est passible d'amendes de 10 000 \$ (par procédure sommaire) et 100 000 \$ (par mise en accusation).</p> <p><b>Présence d'un comité :</b> 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.</p> <p><b>Contribution financière de l'employeur au comité :</b> L'employeur doit libérer avec salaire les membres du comité.</p> <p><b>Indemnité de départ :</b> Pour les employés comptant 12 mois de service continu et plus, il s'ajoute au préavis de licenciement une indemnité de cessation d'emploi de 2 jours par année de service (minimum 5 jours).</p>

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS <sup>1</sup>				LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>					
Service continu	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires	
	Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)		
Nunavut et T. N.-O.  LSA : 14.01-14.08	3 mois à 3 ans	2	2						
	3 à 4 ans	3	3	25 à 49	4 semaines	4	—	<b>Préavis remis à :</b> - Agent des normes du travail.	
	4 à 5 ans	4	4	50 à 99		8	—		
	5 à 6 ans	5	5	100 à 299		12	—		
	6 à 7 ans	6	6	300 et +		16	—		
	7 à 8 ans	7	7						
	8 ans et plus	8	8						
			<b>Conditions d'emploi durant le préavis :</b> Une fois le préavis donné, l'employeur : a) Ne peut 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 que l'employé aurait reçus s'il avait travaillé un nombre normal d'heures pendant cette période, qu'il les ait travaillé ou non.					<b>Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement :</b> Une fois le préavis donné, l'employeur : a) Ne peut 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 que l'employé aurait reçus s'il avait travaillé un nombre normal d'heures pendant cette période, qu'il les ait travaillé ou non.	

LICENCIEMENTS INDIVIDUELS <sup>1</sup>				LICENCIEMENTS COLLECTIFS <sup>2</sup>				
Service continu	Préavis individuel <sup>3</sup>		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement <sup>4</sup>	Préavis collectif <sup>5</sup>		Commentaires
	Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)				Délai (semaines)	Indemnité <sup>6</sup> (semaines)	
Yukon	<b>Employeur :</b> 6 mois à 1 an	1	1	25 à 49	4 semaines	4	—	<p><b>Avis remis au :</b> - Directeur des normes du travail.</p> <p><b>Préavis remis à l'employé visé :</b> L'employé ne reçoit pas le préavis collectif qui est donné uniquement au directeur des normes du travail. L'avis remis à l'employé visé par un licenciement collectif est celui prévu dans les cas de licenciement individuel.</p> <p><b>Mise à pied temporaire :</b> Avant de procéder à la mise à pied, temporaire, simultanée ou échelonnée sur au plus quatre semaines, de cinquante employés ou plus, l'employeur doit donner avis au directeur des normes du travail de son intention d'agir ainsi, au moins quatre semaines avant la date de la mise à pied temporaire.</p>
	1 à 3 ans	2	2					
	3 à 4 ans	3	3					
	4 à 5 ans	4	4					
	5 à 6 ans	5	5	50 à 99		8		
	6 à 7 ans	6	6					
	7 à 8 ans	7	7					
	8 ans et plus	8	8	100 à 299		12		
	<b>Employé :</b> 6 mois à 2 ans	1	1					
	2 à 4 ans	2	2					
4 à 6 ans	3	3						
6 ans et plus	4	4	300 et +	16				

ESA :  
46-56

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

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. Nous traiterons exclusivement de ces administrations dans cette partie.

RECOURS À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT SANS CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE				
	Admissibilité (service continu)	Processus	Délai pour porter plainte	Pouvoirs de l'autorité compétente
<b>Québec</b>  <i>LNT :</i> 124, 126, 128, 130	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.	Un maximum de 45 jours après le congédiement.	<b>Pouvoirs de la Commission :</b> 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.  <b>Exception pour les domestiques :</b> 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 octroyer la Commission 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.
<b>Nouvelle-Écosse</b>  <i>LSC :</i> 21, 26, 30, 71, 72	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.	<b>Pouvoirs du directeur des normes :</b> 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.
<b>Fédéral – Canada</b>  <i>CCT :</i> 240, 242, 246	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.	Un maximum de 90 jours après le congédiement.	<b>Pouvoirs de l'arbitre :</b> 1. Ordonner le paiement d'une indemnité au salarié; 2. Prendre toute autre mesure juste et équitable; 3. Ordonner la réintégration du salarié.

Pratiques interdites	Recours <sup>1</sup>		Commentaires
	Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente <sup>2</sup>	

- 
1. Ce tableau ne fait état que des recours spécifiques, à l'encontre de pratiques interdites, 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.

	Pratiques interdites	Recours <sup>1</sup>		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente <sup>2</sup>	
<p><b>Québec</b></p> <p><i>LNT :</i> 79.1, 122, 122.1, 123, 123.2, 123.5, <i>CT :</i> 15-20, 118-137, 139, 139.1, 140, 146.1, 150-152</p>	<p><b>Pratiques Interdites :</b> Il est interdit à un employeur de congédier, suspendre, déplacer un salarié ou exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou lui imposer toute autre sanction, pour le motif que (ou dans le but):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ce salarié a exercé un droit, qui lui résulte de la <i>Loi sur les normes du travail</i>;</li> <li>2. Une enquête est effectuée par la Commission des normes du travail dans un établissement de cet employeur;</li> <li>3. Ce salarié a fourni des renseignements à la Commission des normes du travail sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;</li> <li>4. Une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être;</li> <li>5. Le salarié est un débiteur alimentaire;</li> <li>6. La salariée est enceinte*;</li> <li>7. D'é luder l'application de la présente loi ou d'un règlement;</li> <li>8. Le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées 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'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.</li> </ol> <p><b>Mise à la retraite interdite :</b> Il est interdit de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles, pour le motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, le régime de retraite auquel il participe, la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou la pratique en usage chez son employeur.</p>	<p>—</p>	<p>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 par le congédiement, la suspension ou le déplacement;</p> <p>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.</p>	<p><b>*Salariée enceinte :</b> Un employeur doit, de son propre chef, déplacer une salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître.</p> <p><b>**Réintégration d'un domestique :</b> Un commissaire 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.</p> <p><b>Délai :</b> 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 opposée au plaignant.</p>

	Pratiques interdites	Recours <sup>1</sup>		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente <sup>2</sup>	
<p><b>Alberta</b></p> <p>ESC : 52(1), 77, 82(1)b), 82(2), 82(4), 89, 124, 125</p>	<p><b>Pratiques Interdites</b> Il est interdit à l'employeur de mettre fin à l'emploi, restreindre l'embauchage* ou de faire preuve de quelque discrimination que ce soit envers une personne, pour le motif que :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La personne bénéficie d'un congé de maternité;</li> <li>2. La personne est admissible ou bénéficie d'un congé parental;</li> <li>3. Des procédures de saisie-arrêt sont ou pourraient être engagées contre l'employé;</li> <li>4. La personne 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;</li> <li>5. La personne a témoigné ou pourrait témoigner dans une poursuite s'y rapportant;</li> <li>6. La personne exerce un droit qui lui résulte de la présente loi.</li> </ol>	—	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Ordonner la réintégration du salarié;</li> <li>b) Ordonner à l'employeur de payer au salarié le salaire perdu du fait de l'exercice d'une pratique interdite;</li> <li>c) Dans les cas de discrimination lors de l'embauchage, il s'agit d'une offense passible d'amende.</li> </ol>	<p>*Le Code prévoit une interdiction de discriminer alors que l'individu n'est pas encore un employé, en ce sens qu'un employeur ne peut restreindre l'embauchage pour les motifs précités. Toutefois, aucun recours n'est prévu spécifiquement au Code. Le recours prévu ne vaut que pour les suspensions, les mises à pied ou les congédiements.</p>
<p><b>Colombie-Britannique</b></p> <p>ESA : 54(2), 74, 76, 78, 79(2), 83(1)</p>	<p>Il est interdit à un employeur de refuser d'embaucher ou de continuer d'employer une personne, de menacer de congédiement ou autrement 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, contraindre ou imposer une pénalité financière ou autre à une personne, pour le motif :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qu'une plainte a été déposée au directeur des normes ou pourrait l'être;</li> <li>2. Qu'une enquête a été menée par le directeur des normes ou pourrait l'être;</li> <li>3. Qu'un appel ou une autre poursuite ont été déposés ou;</li> <li>4. Que des informations ont été transmises à la Direction des normes ou pourraient l'être.</li> </ol> <p>Lorsque l'employée bénéficie d'un congé de maternité ou de tout autre congé prévu à l'ESA, il est interdit à l'employeur de :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Mettre fin à son emploi;</li> <li>b) Modifier une de ses conditions de travail sans son consentement écrit.</li> </ol>	—	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Embauche d'une personne victime de discrimination avec pleine indemnité;</li> <li>b) Réintégration d'une personne en emploi, avec pleine indemnité;</li> <li>c) Indemnisation plutôt que réintégration;</li> <li>d) Remboursement à la personne victime, des frais raisonnables encourus par le fait de la contre-vention de la part de l'employeur.</li> </ol>	<p>Le Code prévoit une interdiction de discriminer alors que l'individu n'est pas encore un employé, en ce sens qu'un employeur ne peut restreindre l'embauchage pour les motifs précités.</p>
<p><b>Île-du-Prince-Édouard</b></p> <p>ESA : 18, 35</p>	<p>Il est interdit à un employeur de faire preuve de discrimination à l'égard d'un employé parce que celui-ci a :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Porté plainte;</li> <li>b) Témoigné ou témoignera dans quelque procédure que ce soit en rapport avec l'ESA.</li> </ol> <p>Il est interdit à un employeur de congédier, mettre à pied ou suspendre un employé, pour la seule raison que celui-ci ou celle-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Est enceinte;</li> <li>2. Est temporairement incapable de travailler en raison d'une grossesse;</li> <li>3. A fait la demande pour un congé de maternité prévu à l'ESA;</li> <li>4. A fait la demande pour un congé d'adoption prévu à l'ESA;</li> <li>5. A fait la demande pour un congé parental prévu à l'ESA.</li> </ol>	—	—	

	Pratiques interdites	Recours <sup>1</sup>		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente <sup>2</sup>	
<p><b>Manitoba</b></p> <p>ESC: 60(1), 133(1), 133(2), 139(1d), 140(1) Labour Relations Act: 30, 31</p>	<p>Il est interdit à un employeur de mettre à pied ou congédier un employé, pour le seul motif que celui-ci ou celle-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Est enceinte;</li> <li>2. A donné un préavis concernant son congé de maternité;</li> <li>3. A donné un préavis concernant son congé parental.</li> </ol> <p>Il est interdit à un employeur de suspendre ou menacer de suspendre, congédier ou menacer de congédier, restreindre l'emploi ou menacer de restreindre l'emploi, mettre à pied ou menacer de mettre à pied ou autrement faire preuve de discrimination à l'égard d'un employé, du fait que :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Des procédures de saisie-arrêt sont ou pourraient être engagées contre l'employé;</li> <li>2. L'employé dépose ou pourrait déposer une plainte sous le régime du présent code ou prêter son concours afin que soit déposée une plainte ou que soit engagée une poursuite ou une autre instance que vise le code;</li> <li>3. L'employé demande ou reçoit des renseignements ou des conseils d'un agent ou demande ou exige une chose à laquelle il a droit en vertu du présent code;</li> <li>4. L'employé 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;</li> <li>5. L'employé fait ou pourrait faire une déclaration ou une divulgation qui peut ou pourrait être exigée de lui en vertu du présent code;</li> <li>6. L'employé 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.</li> </ol>	<p>7 mois consécutifs</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Ordonner l'embauchage d'une personne à qui on a refusé un emploi;</li> <li>b) Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi;</li> <li>c) Ordonner le remboursement pour compenser les pertes subies;</li> <li>d) Lorsque la personne n'a subi aucune perte liée au salaire ou à une autre condition d'emploi, ordonner une indemnisation provenant de l'employeur d'un maximum de 2 000 \$.</li> </ol>	
<p><b>Nouveau-Brunswick</b></p> <p>ESA : 28, 61(1), 64(1), 65(1), 76(2)</p>	<p>Il est interdit à un employeur de licencier, suspendre, mettre à pied, pénaliser, infliger d'autres mesures disciplinaires ou agir de façon discriminatoire, si le motif de cette action se rattache de quelque façon que ce soit:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. À la demande par le salarié d'un congé auquel l'ESA lui donne droit;</li> <li>2. Au dépôt d'une plainte ou à la communication de renseignements ou d'éléments de preuve par le salarié contre l'employeur relativement à toute affaire visée par l'ESA;</li> <li>3. À la communication de renseignements ou d'éléments de preuve par le salarié 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;</li> </ol> <p style="text-align: center;">ou</p> <p>si le licenciement, la suspension, la mise à pied, la mesure disciplinaire ou discriminatoire constitue une tentative de l'employeur :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. De se soustraire à une obligation que la présente loi ou toute autre loi provinciale ou fédérale ou tout règlement lui impose; ou</li> <li>5. D'empêcher ou de dissuader le salarié de bénéficier de tout droit ou avantage que l'ESA lui reconnaît.</li> </ol>	<p>—</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Ordonner l'indemnisation de la perte économique subie par une personne du fait de l'inobservation de la présente loi ou des règlements;</li> <li>b) Ordonner la réintégration d'un salarié dans le poste qu'il occupait ou dans un poste équivalent.</li> </ol>	<p><b>Détecteur de mensonges :</b> Nul ne peut demander, exiger ou ordonner qu'un salarié ou un candidat à un poste se soumette à un test de détecteur de mensonge.</p>

	Pratiques interdites	Recours <sup>1</sup>		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente <sup>2</sup>	
<p><b>Nouvelle-Écosse</b></p> <p><i>LSC :</i> 21, 23, 26(2), 28-31, 59</p>	<p>Il est interdit à l'employeur de congédier, mettre à pied ou faire preuve de discrimination à l'endroit d'une personne, pour le motif que celle-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A porté plainte en vertu du <i>LSC</i>;</li> <li>2. A témoigné, témoignera ou pourrait témoigner dans une enquête ou une audience en vertu du <i>LSC</i>;</li> <li>3. A divulgué ou divulguera des informations requises en vertu du <i>LSC</i>;</li> <li>4. A bénéficié, a l'intention de bénéficier ou pourrait bénéficier d'un congé prévu au <i>LSC</i>;</li> <li>5. Est sous le coup d'une saisie-arrêt.</li> </ol>	1 an*	<p>Ordonner à l'employeur de :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Se conformer au <i>LSC</i>;</li> <li>b) Réparer tout dommage causé à l'employé;</li> <li>c) Indemniser la personne;</li> <li>d) Réintégrer le salarié dans son emploi;</li> </ol>	<p><b>*Admissibilité :</b> 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.</p>
<p><b>Ontario</b></p> <p><i>ESA 2000 :</i> 69, 70, 74, 96, 104(1), 104(2), 114</p>	<p>Il est interdit à l'employeur d'intimider, de congédier ou menacer de congédier, de pénaliser ou menacer de pénaliser un employé, pour le motif que celui-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demande à l'employeur de se conformer à la Loi et aux règlements;</li> <li>2. S'informe des droits que lui confère la présente loi;</li> <li>3. Dépose une plainte en vertu de la Loi;</li> <li>4. Exerce ou tente d'exercer un droit que lui confère la Loi;</li> <li>5. Donne des renseignements à un agent des normes d'emploi;</li> <li>6. Témoigne ou est tenu de témoigner dans une instance prévue par l'ESA 2000 ou y participe ou y participera d'une autre façon;</li> <li>7. Participe à des instances concernant un règlement municipal ou un projet de règlement municipal visé à l'article 4 de la <i>Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail</i>;</li> <li>8. Est admissible à un congé de maternité, à un congé parental ou à un congé spécial ou le deviendra; prend un tel congé ou prévoit le faire;</li> <li>9. Fait l'objet d'une ordonnance de saisie-arrêt;</li> </ol>	—	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Réintégration de l'employé à son poste;</li> <li>b) Indemnisation de l'employé pour toute perte subie par suite de l'infraction;</li> <li>c) Paiement de tout salaire dû.</li> </ol> <p>S'il y a contravention à l'interdiction relative au test du détecteur de mensonge :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Embauchage; ou</li> <li>2. Indemnisation d'un candidat à un emploi; ou</li> <li>3. Les deux.</li> </ol>	<p><b>Détecteur de mensonge :</b> 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 mensonge.</p>

	Pratiques interdites	Recours <sup>1</sup>		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente <sup>2</sup>	
<p><b>Saskatchewan</b></p> <p><i>LSA :</i> 27, 44.2, 44.3, 67, 68.2, 73, 74, 81, 89</p>	<p>Il est interdit à un employeur de congédier, mettre à pied, suspendre, faire preuve de discrimination à l'égard d'une employée, pour le motif que celle-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Est enceinte;</li> <li>2. Est temporairement invalide à cause de sa grossesse;</li> <li>3. A fait la demande d'un congé de maternité en vertu du <i>LSA</i>.</li> </ol> <p>Il est interdit à un employeur de congédier ou mettre à pied un employé, pour le motif que celui-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Est visé par une procédure de saisie-arrêt.</li> </ol> <p>Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou imposer une mesure disciplinaire à un employé, pour le motif que celui-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. S'est absenté pour une période n'excédant pas 12 semaines dans les dernières 52 semaines en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave;</li> <li>2. S'est absenté pour une période n'excédant pas 12 jours dans les dernières 52 semaines en raison d'une maladie ou d'un accident;</li> <li>3. S'est absenté pour une période n'excédant pas 12 semaines dans les dernières 52 semaines en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave d'un membre de sa famille immédiate dont il a la charge; « who is dependent on the employee »;</li> <li>4. S'est absenté pour une période n'excédant pas 12 jours dans les dernières 52 semaines en raison d'une maladie ou d'un accident d'un membre de sa famille immédiate dont il a la charge; « who is dependent on the employee ».</li> </ol>	<p>_____</p> <p>13 sem.</p> <p>_____</p>	<p>a) Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi;</p> <p>b) Ordonner le versement à l'employé d'une somme pour compenser la perte subie.</p> <p>Dans les cas de pratiques interdites reliées à la grossesse ou au congé de maternité, le fardeau de la preuve repose sur l'employeur.</p> <p>En plus des pouvoirs énumérés ci-dessus, le juge peut également ordonner à l'employeur d'accorder le congé de maternité sans délai.</p>	<p><b>Obligation d'accommodement :</b></p> <p>Lorsqu'un employé devient invalide et que cette invalidité nuit de façon déraisonnable à l'accomplissement de ses tâches, l'employeur doit, lorsque cela ne représente pas une contrainte excessive, modifier les tâches de l'employé ou le réaffecter dans un autre emploi.</p> <p>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.</p>
	<p>Il est interdit à l'employeur de congédier ou menacer de congédier un employé ou faire preuve de discrimination de quelque façon que ce soit à l'égard d'un employé, pour le motif que celui-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A rapporté ou mentionné qu'il rapporterait à une autorité compétente une activité qui constitue ou pourrait constituer une infraction à toute loi provinciale ou fédérale; ou</li> <li>2. A témoigné ou pourrait être appelé à témoigner dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure en rapport avec toute loi provinciale ou fédérale.</li> </ol>	<p>_____</p>		

	Pratiques interdites	Recours <sup>1</sup>		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente <sup>2</sup>	
<p><b>Terre-Neuve</b></p> <p><i>LSA :</i> 62, 68, 69, 77, 78</p>	<p>Un employeur commet une infraction s'il congédie, menace de congédier ou fait preuve de discrimination à l'égard d'un employé, pour le motif que celui-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A témoigné ou pourrait être appelé à témoigner dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure relativement à l'application du <i>LSA</i>;</li> <li>2. A fourni ou pourrait fournir des informations à la Commission, au directeur, à un agent ou à un inspecteur qui agit sous l'égide du <i>LSA</i> afin d'obtenir de l'information :                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- concernant le salaire redevable à l'employé ou à d'autres employés de l'employeur, ou</li> <li>- concernant les termes du contrat de service entre l'employé ou ces autres employés et l'employeur;</li> </ul> </li> <li>3. A initié ou pris part à une procédure, une enquête ou une plainte initiée en vertu du <i>LSA</i>;</li> <li>4. A été congédié par un ex-employeur*.</li> </ol>	—	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi;</li> <li>b) Ordonner le paiement d'une indemnisation pour les pertes subies par l'employé.</li> </ol>	<p>*Commets une infraction, une personne qui tente de faire congédier par un employeur un de ses ex-employés qu'elle a elle-même congédié.</p>
<p><b>Fédéral – Canada</b></p> <p><i>CCT :</i> 209.3, 238, 239, 239.1, 257(2), 258(2), 260</p>	<p>Il est interdit à un employeur de congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé, pour le motif que celui-ci ou celle-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Est visé par une procédure de saisie-arrest;</li> <li>2. S'est absenté en raison d'un accident ou d'une maladie;</li> <li>3. S'est absenté en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle;</li> <li>4. Est enceinte*;</li> <li>5. A présenté une demande de congé de maternité ou de congé parental ou a l'intention de prendre de tels congés.*</li> </ol>	**	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi;</li> <li>b) Ordonner le paiement d'une indemnité équivalant au salaire perdu;</li> <li>c) Imposer toute autre sanction à l'employeur.</li> </ol>	<p><b>*Congés de maternité et parental :</b> Il est également interdit de tenir compte du fait qu'un(e) employé(e) a pris un congé de maternité ou un congé parental (ou a l'intention de le faire) dans les décisions en matière d'avancement ou de formation.</p> <p><b>**Admissibilité :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avoir travaillé sans interruption au service de l'employeur pour une période de 3 mois;</li> <li>2. S'absenter pour un maximum de 12 semaines.</li> </ol>

	Pratiques interdites	Recours <sup>1</sup>		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente <sup>2</sup>	
<p><b>Nunavut et T. N.-O.</b></p> <p><i>LSA :</i> 38, 40(1), 45, 67.1, 69</p>	<p>Il est interdit à l'employeur de licencier un employé, de lui imposer des restrictions dans son travail ou de menacer de le faire et d'agir de façon discriminatoire envers une personne, parce que cet employé, pour lui-même ou pour le compte d'un autre employé :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A présenté une plainte en vertu de la présente loi;</li> <li>2. A témoigné ou peut témoigner lors d'une enquête ou dans toute procédure ou poursuite intentée en vertu de la présente loi;</li> <li>3. Fait une demande, pour lui-même ou pour le compte d'un autre employé, en vertu de la présente loi;</li> <li>4. A fait ou s'apprête à faire une déclaration ou communication qu'il peut être tenu de faire en vertu de la présente loi.</li> </ol> <p>Il est interdit à l'employeur de modifier une condition d'emploi sans le consentement écrit de l'employé ou de mettre fin à son emploi, pour le motif que celui-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A demandé le congé de maternité auquel il a droit en vertu du LSA;</li> <li>2. Bénéficie d'un congé de maternité;</li> <li>3. A bénéficié d'un congé de maternité;</li> <li>4. A demandé le congé parental auquel il a droit en vertu du LSA;</li> <li>5. Bénéficie d'un congé parental;</li> <li>6. A bénéficié d'un congé parental.</li> </ol>	—	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Ordonner l'embauchage ou la réintégration d'une personne et le remboursement du salaire et des avantages perdus;</li> <li>b) Ordonner le versement à la personne, à titre de dédommagement, d'une somme égale au salaire et aux avantages auxquels celle-ci aurait eu droit si elle avait été engagée ou réintégrée.</li> </ol>	
<p><b>Yukon</b></p> <p><i>ESA :</i> 69-71, 73, 99(1)b, 101(2), 102</p>	<p>Commet une infraction et est passible d'amende, quiconque congédie ou menace de congédier une personne, ou fait preuve de discrimination à l'égard d'une personne parce qu'elle a :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Témoigné - ou est sur le point de le faire - dans une instance régie par la présente loi,</li> <li>2. 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.</li> </ol>	—	<ol style="list-style-type: none"> <li>a) Ordonner le paiement d'une indemnité pour salaire perdu;</li> <li>b) Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi au poste qu'il aurait occupé s'il n'avait pas été renvoyé;</li> <li>c) Imposer toute autre sanction à l'employeur.</li> </ol>	