









Ministre	⌵
Ministère	⌵
Organismes	⌵
Communiqués	⌵
Renseignements	⌵
Publications	⌵

Législation en matière de normes du travail au Canada

* Les documents suivis de l'icône  sont en format Acrobat (PDF) de la compagnie Adobe. Vous devez vous procurer l'application [Acrobat Reader](#) pour lire et imprimer les fichiers PDF.

Dans le cadre de la révision de la *Loi sur les normes du travail*, le ministère du Travail du Québec a réalisé une analyse comparative détaillée de la législation en matière de normes du travail dans les provinces et territoires canadiens ainsi qu'au niveau fédéral. Nous vous donnons accès à un [mode d'emploi](#)  ainsi qu'à un [lexique](#)  pour vous en faciliter l'usage. Les tableaux synoptiques qui suivent constituent une synthèse de cette analyse et contiennent de l'information sur les normes et les recours suivants :

- [le salaire minimum](#) ; 
- [la durée du travail et les heures supplémentaires](#) ; 
- [les jours fériés](#) ; 
- [le congé annuel](#) ; 
- [les congés reliés à la naissance, aux soins et à l'éducation d'un enfant](#) 
- [les congés de maladie](#) ; 
- [les congés pour mariage, décès et funérailles](#) ; 
- [les licenciements individuels et collectifs](#) ; 
- [le congédiement sans cause juste et suffisante](#) ; 
- [les pratiques interdites](#). 

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 de Développement des ressources humaines Canada intitulé *Législation en matière de normes d'emploi au Canada* a également été consulté à des fins de vérification et de comparaison.

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 dans ces derniers. À cet effet, les références aux textes de loi et de règlement concernés sont indiquées dans la première colonne de chaque tableau.

Les tableaux qui suivent reflètent l'état de l'information contenue dans le *CCH Canadian Labour Law Reporter* le 1er septembre 2002. Le ministère du Travail a l'intention d'effectuer des mises à jour régulières de ces tableaux comparatifs.

Ces tableaux synthèses ont été réalisés par Michel Sauvé, de la Direction de la recherche et de l'évaluation.

Consultation des tableaux

L'*étude comparative sur les normes du travail au Canada* présente le contenu de certaines normes communes aux législations canadiennes en matière de normes minimales d'emploi, qui sont regroupées sous dix thèmes :

1. Le salaire minimum;
2. La durée du travail et les heures supplémentaires;
3. Les jours fériés;
4. Le congé annuel;
5. Les congés reliés à la naissance, aux soins et à l'éducation d'un enfant;
6. Les congés de maladie;
7. Les congés pour mariage, décès et funérailles;
8. Les licenciements individuels et collectifs;
9. Le congédiement sans cause juste et suffisante;
10. 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 congés reliés à la naissance, aux soins et à l'éducation d'un enfant ». 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				Commentaires
Entrée en vigueur	Général	Spécifique		
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 se compose de la colonne de gauche (Québec dans l'illustration précédente) où est identifiée l'administration (province, territoire ou juridiction fédérale) et les articles de références 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 comporte une rubrique « Commentaires », qui permet d'apporter des précisions à l'information que l'on retrouve dans les colonnes centrales du tableau. Ainsi, dans ces dernières, les dispositions exigeant une précision sont suivies d'un ou de plusieurs astérisques (*) renvoyant à la colonne « Commentaires », où un texte sera précédé du nombre d'astérisques correspondant. De plus, 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 :

CCT	<i>Code canadien du travail</i>
CT	<i>Code du travail</i>
ESA	<i>Employment Standards Act</i>
ESA 2000	<i>Employment Standards Act, 2000</i>
ESC	<i>Employment Standards Code</i>
ESR	<i>Employment Standards Regulation</i>
ESREMW	<i>Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage</i>
LFQPM	<i>Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre</i>
LNT	<i>Loi sur les normes du travail</i>
LRA	<i>Labour Relations Act</i>
LSA	<i>Labour Standards Act</i>
LSC	<i>Labour Standards Code</i>
LSR	<i>Labour Standards Regulation</i>
PPLR	<i>Pregnancy and Parental Leave Regulation</i>
RCNT	<i>Règlement du Canada sur les normes du travail</i>
RNT	<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	
Québec	1 ^{er} octobre 2002	7,20	<p>Employé au pourboires : 6,45 \$ <i>1^{er} février 2003 : 6,55 \$.</i></p>	<p>La chambre et la pension : 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"> • 1,50 \$ par repas; • 20,00 \$ par semaine pour les repas; • 20,00 \$ par semaine pour la chambre; • 40,00 \$ par semaine pour la chambre et la pension. <p>Un employeur ne peut exiger un montant pour la chambre et la pension de son <i>domestique</i> qui loge ou prend ses repas à la résidence de cet employeur.</p> <p>Uniforme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum; - L'employeur ne peut exiger une somme d'argent du salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un uniforme qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.
	1 ^{er} février 2003	7,30	<p>Domestique résidant chez son employeur : 288 \$ / semaine. <i>1^{er} février 2003 : 292 \$ / semaine.</i></p>	

LNT :
50, 51
RNT :
3, 4, 5, 6

SALAIRE MINIMUM				Commentaires
Entrée en vigueur	Général (\$ / heure)	Spécifique		
<p>Alberta</p> <p>ESC : 4, 12, ESR : 9, 12(1)</p>	1 ^{er} novembre 1999	5,90	<p>Domestique résidant chez son employeur : 1125 \$ / mois</p> <p>Certains professionnels et vendeurs : 236 \$ / semaine</p>	<p>La chambre et la pension : Lorsque les repas ou le logement ou les deux sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de : - 2,60 \$ / jour pour la chambre; - 1,95 \$ / repas.</p> <p>Uniforme : - 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; - Ces déductions ne doivent pas avoir pour effet de ramener le salaire de l'employé sous le salaire minimum ; - Les déductions effectuées à cet égard ne doivent en aucun cas excéder le coût réel.</p>
<p>Colombie-Britannique</p> <p>ESA : 16, 21(2), 25 ESR : 14, 15, 16, 17, 18, 37.9(7)</p>	1 ^{er} novembre 2001	8,00	<p>Salaire pour premier emploi : 6,00 \$</p> <p>Travailleurs prodiguant des soins à domicile : 80 \$ / jour.</p> <p>Moniteurs de camp qui séjournent au camp : 64 \$ / jour ou partie de jour travaillée.</p> <p>Concierge résident - 9 à 60 logements : 480 \$ / mois + 19,25 \$ / mois par logement.</p> <p>Concierge résident – 61 logements et plus : 1635 \$ / mois.</p>	<p>La chambre et la pension : Un employeur peut faire payer à un travailleur en sylviculture un montant pour le logement : - Maximum 25 \$ / jour; ou - Si l'employé est logé dans un motel, le coût effectif du motel. 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>Uniforme : - Lorsqu'un employeur exige le port d'un uniforme (special clothing), il doit le fournir et l'entretenir à ses frais ; - L'employeur peut cependant exiger que ses employés se conforment à un standard d'habillement (ex. : il est standard que les serveurs(ses) soient habillé(e)s de blanc et de noir), sans pour autant devoir payer l'habillement).</p> <p>Salaire pour premier emploi : Après 500 heures travaillées, le salaire pour premier emploi est porté au taux du salaire minimum général.</p> <p>Travailleurs affectés aux récoltes : Il existe des taux de salaire spécifiques pour la récolte de plusieurs fruits et légumes (ex. : framboises = 0,74 \$ / 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 :</i> 1, 2, 3	1 ^{er} janvier 2002	6,00	—	La chambre et la pension : 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 : - 3,00 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 36,00 \$ par semaine; - 20,00 \$ par semaine pour la chambre; - 45,00 \$ par semaine pour la chambre et la pension. Uniforme : L'employeur ne peut déduire le coût d'un uniforme de la paie d'un employé lorsque l'uniforme : 1. est exclusif à l'entreprise de l'employeur; 2. est identifié à l'employeur.
	1 ^{er} janvier 2003	6,25		
	1 ^{er} janvier 2004	6,50		
	1 ^{er} janvier 2005	6,80		
Manitoba <i>ESC :</i> 6 <i>Minimum Wage and Working Conditions Regulation :</i> 11, 14, 15	1 ^{er} avril 2002	6,50	—	La chambre et la pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de : - 7,00 \$ / semaine pour la chambre; - 1,00 \$ / repas. Uniforme : L'employeur qui exige le port de vêtements de travail spécifiques peut effectuer des déductions sur le salaire pour l'achat ou l'entretien de ceux-ci, en autant que cela n'ait pas pour effet de ramener le salaire de l'employé sous le salaire minimum.
	1 ^{er} avril 2003	6,75		
Nouveau-Brunswick <i>ESA :</i> 13 <i>Minimum Wage Regulation :</i> 5, 7	1 ^{er} août 2002	6,00	Salarié dont on ne peut vérifier le nombre d'heures de travail et dont le salaire n'est pas sur une base de commission : 253 \$ / semaine. Personnel de programmes résidentiels de camp d'été : 242 \$ / semaine.	—

SALAIRE MINIMUM			
Entrée en vigueur	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
Nouvelle-Écosse	1 ^{er} octobre 2002	6,00	<p>Employé inexpérimenté : 5,55 \$ / heure.</p> <p>Employé dans l'exploitation forestière et l'abattage (Logging and Forest Operations) : 6,00 \$ / heure.</p> <p>Employé pour qui les heures de travail sont impossibles à contrôler : 1 175 \$ / mois.</p> <p>Employé dans l'industrie de la construction de routes et grands travaux : 5,80 \$ / heure.</p>
<p><i>Minimum Wage Order (general) :</i> 5, 6, 8, 14</p>			<p>La chambre et la pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chambre et repas : 55,15 \$ / semaine - repas seulement : 44,65 \$ / semaine - chambre seulement : 12,40 \$ / semaine - un repas : 2,85 \$ <p>La chambre et la pension pour l'employé dans l'exploitation forestière et l'abattage (Logging and Forest Operations) : Le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de 8,65 \$ / jour.</p> <p>Uniforme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; - Pareil coût ou déduction ne doit pas avoir pour effet de ramener le salaire de l'employé sous le salaire minimum; - Il est permis de déduire du salaire d'un employé le 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. <p>Employé inexpérimenté : L'employé inexpérimenté est celui qui n'a pas été en emploi pour plus de trois mois avec tout employeur, pour faire le travail pour lequel il est présentement employé.</p>

		SALAIRE MINIMUM		
	Entrée en vigueur	Général (\$ / heure)	Spécifique	Commentaires
<p>Ontario</p> <p><i>ESA 2000 : 23 Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage : 5, 19, 25</i></p>	1 ^{er} janvier 1995	6,85	<p>Salarié à pourboire / Serveur de boissons alcooliques : 5,95 \$ / heure. 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>Étudiants : - de moins de 18 ans et travaillant moins de 28 h. / sem. : 6,40 \$ / heure. - employé durant un congé scolaire : 6,40 \$ / heure.</p> <p>Travailleur à domicile* : 7,54 \$ / heure (ou 110% du taux général du salaire minimum).</p> <p>Guide de chasse ou de pêche : - moins de 5 heures de travail consécutives : 35,25 \$ / jour. - plus de 5 heures de travail dans une journée : 68,50 \$ / jour.</p>	<p>La chambre et la pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de : Chambre (hebdomadaire) <ul style="list-style-type: none"> individuelle 31,70 \$ non individuelle 15,85 \$ non individuelle (domestiques seulement) 0,00 \$ Repas <ul style="list-style-type: none"> chacun 2,55 \$ maximum hebdomadaire 53,55 \$ Chambre et repas (maximum hebdomadaire) <ul style="list-style-type: none"> chambre individuelle 85,25 \$ chambre non individuelle 69,40 \$ chambre non individuelle (domestiques seulement) 53,55 \$ Travailleurs affectés à la récolte (hebdomadaire) <ul style="list-style-type: none"> logement avec service 99,35 \$ (<i>Serviced housing accommodation</i>) logement sans service 73,30 \$ </p> <p>Uniforme : 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>*Travailleur à domicile : Les travailleurs à domicile sont des travailleurs 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>
<p>Saskatchewan</p> <p><i>Minimum Wage Board Order, 1997 : 2 LSR : 2, 14</i></p>	1 ^{er} novembre 2002	6,65	—	<p>La chambre et la pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur à un pourvoyeur de soins résidant (<i>live-in care provider</i>) ou à un domestique résidant, 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>Uniforme : Un employeur qui exige d'un employé, autre qu'un infirmier ou une infirmière, le port d'un uniforme ou de tout autre vêtement spécifique, doit le fournir et l'entretenir à ses frais.</p>

	SALAIRE MINIMUM			Commentaires
	Entrée en vigueur	Général (\$ / heure)	Spécifique	
Terre-Neuve <i>LSR :</i> 8	1 ^{er} novembre 2002	6,00	—	—
Fédéral – Canada <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	—	La chambre et la pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de : - repas : 0,50 \$ / repas; - chambre : 0,60 \$ / jour.
Nunavut et T.-N.-O. <i>LSA :</i> 12 <i>Labour Standards Wages Regulation :</i> 2, 3	1 ^{er} avril 1999	6,50	Le salaire minimum est : - 6,00 \$ / heure lorsque l'employé a moins de 16 ans et qu'il travaille dans un endroit désigné par règlement, notamment dans une collectivité; - 7,00 \$ / heure lorsque l'employé a au moins 16 ans et qu'il travaille dans un endroit qui n'est ni une collectivité, ni un endroit désigné par règlement.	La chambre et la pension : Lorsque les repas et le logement sont fournis par l'employeur, le salaire d'un employé peut être ramené sous le salaire minimum jusqu'à concurrence de : - repas : 0,65 \$ / repas; - chambre : 0,80 \$ / jour pour le logement. Uniforme : L'employeur peut réduire le salaire d'un employé 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>Yukon</p> <p><i>ESA :</i> 16 <i>Minimum Wage Regulation :</i> 3, 4, 5, 6 <i>Minimum Wage Order :</i> 1</p>	1 ^{er} octobre 1998	7,20	<p>Domestiques : 57,60 \$ / jour</p> <p>Travailleurs agricoles : 57,60 \$ / jour</p> <p>Employés d'une pourvoirie ou guides : 57,60 \$ / jour</p> <p>Conducteur de taxi : Doit être équivalent au taux horaire du salaire minimum pour les heures travaillées.</p> <p>Travailleurs rémunérés à la pièce ou à la commission</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doit être équivalent au taux horaire du salaire minimum pour les heures travaillées; - Le taux majoré de 50 % pour les heures supplémentaires ne s'applique pas. 	<p>La chambre et la pension :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Employé travaillant au salaire minimum: 5,00 \$ / jour pour les repas et la chambre; - Employé travaillant à un salaire supérieur au salaire minimum : + de 5,00 \$ / jour, pourvu que le salaire ne soit pas ramené en dessous du salaire minimum moins 5,00 \$ / jour.

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

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).

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 au-delà 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 au-delà 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					
Québec <i>LNT :</i> 52 à 59, 78, 79 et 122 & al.	—	40	—	—	Non	Calcul de l'indemnité : 150 % du taux horaire habituel, à l'exclusion des primes, pour tout travail exécuté en sus de la semaine normale de travail.	Possibilité de banque de temps. Chaque heure accumulée est remplacée par 1,5 heures 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>	24 heures	—	3 heures
Alberta <i>ESC :</i> 2, 16(1), (2) 16, 18 à 23, 33, 128(b) <i>ESR :</i> 11	8	44	12	—	Non	Base Hebdomadaire : Après 44 heures de travail = 150 % du taux horaire régulier par heure travaillée. Base quotidienne : Après 8 heures de travail = 150 % du taux horaire régulier par heure travaillée. Calcul de l'indemnité : 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 de banque de temps. Chaque heure accumulée est remplacée par 1 heure de congé.	30 minutes après 5 heures consécutives de travail. <i>Interdiction de travailler durant sa période de repas.</i>	Aucune La période de repas peut être utilisée en 2 ou 3 périodes totalisant 30 minutes pour fins de pause, rémunérée ou non.	24 heures	—	3 heures
Colombie-Britannique <i>ESA :</i> 32-37, 39-42 <i>ESR :</i> 19, 20	8	40	—	—	Non	Base Hebdomadaire : Seules les 8 premières heures travaillées chaque jour sont utilisées pour établir la base hebdomadaire. De 40 à 48 heures = 150 % du taux horaire régulier par heure travaillée. Plus de 48 heures = 200 % du taux horaire régulier par heure travaillée. Base quotidienne : De 8 à 11 heures, 150 % du taux horaire régulier. Plus de 11 heures, 200 % du taux horaire régulier. Calcul de l'indemnité : La base quotidienne et la base hebdomadaire s'additionnent afin d'établir le nombre d'heures supplémentaires.	Possibilité de banque de temps. Chaque heure accumulée est remplacée par 1,5 heures 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	4 heures si l'employé a commencé à travailler. 2 heures si l'employé n'a pas commencé à travailler.

	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						
Île-du-Prince-Édouard ESA : 15-17	—	48	—	—	Non	Calcul de l'indemnité : 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
Manitoba ESC : 2, 10, 11, 16, 17(1), 18(1), 19, 20, 45, 50(1), 51 Minimum Wages and Working Conditions Regulation : 17, 18	8	40	—	—	Oui Après la durée normale	Calcul de l'indemnité : 150 % du taux horaire régulier pour toute heure travaillée après la journée normale (8 heures) ou la semaine normale (40 heures) de travail.	Possibilité de banque de temps. Chaque heure accumulée est remplacée par 1,5 heures 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)
Nouveau-Brunswick ESA : 2, 3, 14-17.1, 19 Minimum Wage Regulation : 4, 6	—	44	—	—	Oui Le dimanche	Calcul de l'indemnité : 150 % du taux du salaire minimum pour toute heure travaillée après 44 heures de travail.	Non	Aucun	Aucune	24 heures	—	3 heures
Nouvelle-Écosse LSC : 62, 63, 66 Minimum Wage Order : 9-12	—	48	—	—	Non	Calcul de l'indemnité : 150 % du taux du salaire minimum 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					
Ontario <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	Calcul de l'indemnité : 150 % du taux horaire de base pour toute heure travaillée après 44 heures de travail.	Possibilité de banque de temps Chaque heure accumulée est remplacée par 1,5 heures de congé.	30 minutes après 5 heures consécutives de travail.	Aucune	24 heures	11 heures	3 heures
Saskatchewan <i>LSA :</i> 4, 6-13.4 <i>Minimum Wage Board Order :</i> 2(2), 3	8	40	—	—	Oui Après 44 heures	Base Hebdomadaire : Plus de 40 heures, 150 % du taux horaire régulier. Base quotidienne : Plus de 8 heures, 150 % du taux horaire régulier. Calcul : 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	3 heures
Terre-Neuve <i>LSA :</i> 21, 22-25 <i>LSR :</i> 3, 7(c), 9, 10	—	40	—	—	Non	150 % du taux du salaire minimum pour toute heure travaillée en sus de la semaine normale de travail. <i>À compter du 1^{er} avril 2003 :</i> 150 % du taux du salaire régulier pour toute heure travaillée en sus de la semaine normale de travail.	Non	1 heure après 5 heures consécutives de travail.	Aucune	24 heures	8 heures	3 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					
Fédéral – Canada <i>CCT :</i> 169,171,173,174, 176, 177, 181a <i>RCNT :</i> 11.1	8	40	—	48	Non	Base quotidienne : Plus de 8 heures, 150 % du taux horaire régulier. Base Hebdomadaire : Plus de 40 heures, 150 % du taux horaire régulier. Calcul : 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
Nunavut et T.-N.-O. <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
Yukon <i>ESA :</i> 6-13, 17(2)(a)	8	40	—	—	Non	Base quotidienne : Plus de 8 heures, 150 % du taux horaire régulier. Base Hebdomadaire : Plus de 40 heures, 150 % du taux horaire régulier. Calcul : 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 de banque de temps Chaque heure accumulée est remplacée par 1,5 heures 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 ¹		TRAVAILLÉ ⁴	Commentaires
		Habituellement travaillé ²	Habituellement chôme ³		

¹ Jour férié durant lequel un salarié ne travaille pas.

² Mode de calcul de la rémunération pour un jour férié durant lequel un salarié est en congé, alors que, suivant son horaire habituel, il aurait travaillé.

³ Mode de calcul de la rémunération pour un jour férié durant lequel un salarié est en congé, alors que, suivant son horaire habituel, il aurait été en congé.

⁴ Mode de calcul de la rémunération pour un jour férié durant lequel un salarié travaille.

Au Canada, concernant les jours fériés, il existe deux grands modes de calcul de l'indemnité de congé. 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 cas, le salaire gagné au cours d'une période (souvent 30 jours) est divisé par un nombre (souvent 20) sans égard aux journées travaillées. Dans le tableau suivant, 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		
Québec <i>LNT :</i> 60, 62, 63, 64, 65 <i>Loi sur la Fête Nationale :</i> 4, 5, 6, 7	60 jours* de service continu	8	Salaires moyen des jours travaillés**	—	Salaires régulier pour les heures travaillées + Salaires moyen des jours travaillés**.	*Admissibilité au congé de la Fête Nationale : Pour bénéficier du congé de la Fête Nationale, le salarié doit avoir eu droit à un salaire pour au moins 10 jours entre le 1 ^{er} et le 23 juin de la même année. **Calcul du salaires moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. Salaires gagné au cours de la dernière période complète de paie ÷ nombre de jours travaillés.
					ou Salaires régulier pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré (selon le salaires moyen des jours travaillés**).	

		JOUR FÉRIÉ				
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	CHÔMÉ		TRAVAILLÉ	Commentaires	
		Habituellement travaillé	Habituellement chôme			
Alberta ESA : 1(1)(b), (x), 25-31	30 jours travaillés dans les 12 derniers mois	9	Salaire moyen des jours travaillés*	—	150 % du salaire régulier pour les heures travaillées + Salaire moyen des jours travaillés*. OU Salaire régulier pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire moyen des jours travaillés*).	*Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. Salaire gagné au cours des 9 dernières semaines ÷ nombre de jours travaillés. Jour férié travaillé, mais habituellement chôme : 150 % du taux de salaire régulier pour les heures travaillées.
Colombie-Britannique ESA : 45 à 48	15 jours de travail au cours des 30 derniers jours* et 30 jours de service continu*	9	Salaire moyen des jours travaillés**	Salaire moyen des jours travaillés**	150 %*** du salaire régulier pour les heures travaillées + Salaire moyen des jours travaillés**	*Nouvelle règle d'admissibilité : Cette nouvelle règle d'admissibilité est entrée en vigueur à l'automne 2002. **Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. Salaire gagné au cours des 30 derniers jours de calendrier ÷ nombre de jours travaillés. *** Après 11 heures de travail dans la journée, le salarié reçoit 200 % de son taux de salaire régulier (<i>modification législative prévue pour l'automne : remplacer 11 heures par 12 heures</i>).
Île-du-Prince-Édouard ESA : 6 à 10	30 jours de service continu et 15 jours de travail au cours des 30 derniers jours	5	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)	150. % du salaire régulier pour les heures travaillées + Salaire régulier pour la journée de travail selon l'horaire habituel OU 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).	*Calcul du salaire moyen des jours travaillés : 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. Jour férié travaillé, mais habituellement chôme : Le salarié qui travaille un jour férié qui tombe sur une journée qui serait normalement chômée reçoit un autre jour de congé rémunéré selon le salaire régulier que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé.

	JOUR FÉRIÉ				Commentaires	
	ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	CHÔMÉ			TRAVAILLÉ
			Habituellement travaillé	Habituellement chôme		
Manitoba ESC : 21-29, 33	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)	Salaire régulier pour les heures travaillées + 150 % du salaire régulier pour les heures travaillées.	<p>*Admissibilité : 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>**Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. <i>Horaire régulier :</i> Formule : salaire régulier pour la journée de congé. <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>
Nouveau-Brunswick ESA : 18, 19, 21 Loi sur la Fête National : 1	90 jours à l'emploi au cours des 12 derniers mois*	6	Salaire moyen des jours travaillés**	Salaire moyen des jours travaillés** OU 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire régulier que recevrait le salarié s'il travaillait le jour où il reprend le congé)	150 % du salaire régulier pour les heures travaillées + Salaire moyen des jours travaillés**.	<p>*Salarié non-admissible travaillant un jour férié : 150 % du salaire régulier pour les heures travaillées.</p> <p>**Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. <i>Horaire régulier :</i> Salaire régulier 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>
Nouvelle-Écosse LSC : 37, 38, 41, 42	15 jours de travail au cours des 30 derniers jours	5	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)	150 % du salaire régulier pour les heures travaillées + Salaire moyen des jours travaillés*.	<p>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. <i>Horaire régulier :</i> Salaire régulier 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>Jour férié travaillé, mais habituellement chôme : 150 % du taux de salaire régulier pour les heures travaillées.</p>

JOUR FÉRIÉ					
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	CHÔMÉ		TRAVAILLÉ	Commentaires
		Habituellement travaillé	Habituellement chôme		
<p>Ontario</p> <p><i>ESA 2000 :</i> 1, 24 à 27, 28, 29, 30 et 33</p>	8	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**	<p>ou</p> <p>1 jour de congé rémunéré (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**)</p>	<p>Salaire régulier pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée**).</p> <p>ou</p> <p>Salaire régulier pour les heures travaillées + 150 % du taux de salaire régulier pour les heures travaillées.</p>	<p>*Admissibilité de certains salariés : Pour les <i>Cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac</i>, il est nécessaire d'avoir travaillé 13 semaines chez le même employeur pour être admissible aux congés fériés.</p> <p>**Calcul du salaire quotidien moyen : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. Salaire gagné au cours des 4 dernières semaines ÷ 20.</p> <p>Droit de refus : À l'exception des employés travaillant dans un hôpital, une exploitation à fonctionnement ininterrompu, un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne, les employés admissibles peuvent refuser de travailler un jour férié.</p>
<p>Saskatchewan</p> <p><i>LSA :</i> 38, 39</p>	9	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	<p>150 % du salaire régulier pour les heures travaillées + Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.</p>	<p>*Calcul du salaire quotidien moyen : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. <i>Horaire régulier :</i> Salaire régulier pour la journée de congé. <i>Horaire irrégulier (journées d'une durée variable) :</i> Salaire gagné au cours des 4 dernières semaines ÷ 20.</p>
<p>Terre-Neuve</p> <p><i>LSA :</i> 14-18</p>	6	Salaire moyen des jours travaillés*	1 jour de congé rémunéré (selon le salaire moyen des jours travaillés*)	<p>Salaire moyen des jours travaillés* + Salaire régulier pour les heures travaillées.</p> <p>ou</p> <p>Salaire régulier pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire moyen des jours travaillés*).</p>	<p>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires sont considérées. Salaire gagné au cours des 3 dernières semaine ÷ nombre de jours travaillés.</p> <p>Droit de refus : À l'exception du secteur des services publics et dans le cas des services essentiels et des employés occupés à un travail ininterrompu, il existe un droit de refuser de travailler lors d'un jour férié.</p>

		JOUR FÉRIÉ				
ADMISSIBILITÉ	NOMBRE	CHÔMÉ		TRAVAILLÉ	Commentaires	
		Habituellement travaillé	Habituellement chôme			
Fédéral – Canada <i>CCT :</i> 166, 187, 193, 194, 196, 197, 198, 201, 202 <i>RCNT :</i> 17, 18	30 jours de service continu et 15 jours de travail dans les derniers 30 jours	9	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	1 jour de congé rémunéré (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*)	150 % du salaire régulier pour les heures travaillées + Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*.	<p>*Calcul du salaire quotidien moyen : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. <i>Horaire régulier :</i> Salaire régulier 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 derniers 30 jours :</i> Les heures supplémentaires sont considérées. Salaire gagné au cours des 30 derniers jours + 20.</p> <p>Salarié non admissible travaillant un jour férié : 150 % du taux de salaire régulier pour les heures travaillées.</p>
Nunavut et T.-N.O. <i>LSA :</i> 1, 22, 24, 25, 26, 29	30 jours à l'emploi au cours des 12 derniers mois	9	Salaire régulier pour les heures prévues à l'horaire habituel	ou 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire régulier journalier)	Salaire régulier pour les heures travaillées + 150 % du salaire régulier pour les heures travaillées. ou Salaire régulier pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré (selon le salaire régulier journalier).	<p>*Calcul du salaire moyen des jours travaillés : Les heures supplémentaires ne sont pas considérées. Salaire journalier moyen des 4 dernières semaines complètes.</p>
Yukon <i>LSA :</i> 23, 28, 29, 30, 33	30 jours à l'emploi au cours des 12 derniers mois	9	Salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*	1 jour de congé rémunéré (selon le salaire quotidien moyen au cours d'une période donnée*)	Salaire régulier pour les heures prévues à l'horaire habituel ** + 150 % du salaire régulier pour les heures travaillées. ou Salaire régulier pour les heures travaillées + 1 jour de congé rémunéré.	<p>*Calcul du salaire quotidien moyen : 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 régulier pour une journée normale de travail telle que prévue à l'horaire habituelle du salarié.</p>

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

¹ Montant versé par l'employeur au salarié à titre de rémunération pour le congé annuel ou, selon le cas, en remplacement du congé annuel.

² Existence ou non d'une possibilité de séparer le congé en périodes plus courtes.

	Admissibilité (service continu)	Durée (semaines)	Indemnité (% du salaire annuel)	Fractionnement	Commentaires
Québec <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 %		
Alberta <i>ESC :</i> 31, 34, 36, 37 <i>ESR :</i> 4	1 à 5 ans	2	4 %	Oui	—
	5 ans et plus	3	6 %		
Colombie-Britannique <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 %		
Île-du-Prince-Édouard <i>ESA :</i> 11	1 an et plus	2	4 %	Non	—
Manitoba <i>ESC :</i> 34, 35, 37, 44	1 à 5 ans	2	4 %	Oui	—
	5 ans et plus	3	6 %		
Nouveau-Brunswick <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 %		
Nouvelle-Écosse <i>LSC :</i> 32	1 an	2*	4 %	Oui	*Lorsque le salarié n'a pas effectué 90 % des heures régulières de travail chez un même employeur, il peut décider de renoncer à son congé annuel et obtenir uniquement l'indemnité de congé équivalant à 4 % du salaire gagné au cours de l'année de référence.

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

Admissibilité ¹ (service continu)	Congé de MATERNITÉ ²		Congé PARENTAL ³			Congés pour OBLIGATIONS FAMILIALES ⁴	
	Durée (semaines)	Prolongation ⁵ (semaines)	Durée (semaines)	Commentaires	Période ⁶ (semaines)	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 ou au père à l'occasion de la naissance ou l'arrivée d'un enfant.

⁴ Congé non payé accordé afin de permettre à l'employé de s'acquitter de certaines responsabilités lors de circonstances particulières normalement reliées à la garde, les soins, l'éducation d'un enfant ou d'un proche parent. Dans un souci de concision, nous incluons sous cette rubrique le congé de paternité québécois 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 province 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 (semaine)	Prolongation (semaine)	Durée (semaine)	Commentaires	Période (semaine)	Durée (jour)	
Québec <i>LNT:</i> 3, 74, 81.1-81.5, 81.15 <i>RNT:</i> 18, 23, 31, 32	Aucune durée du service requise	18	Oui Maximum 6	52	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 de son enfant mineur. Congé lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant.	5 5
Alberta <i>ESC:</i> 45, 46, 50, 53	52 semaines	15	—	37	—	52	—	—
Colombie-Britannique <i>ESA:</i> 50, 51, 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 ou à l'éducation de son enfant ou assistance à un proche parent.	5
Île-du-Prince-Édouard <i>ESA:</i> 11, 20, 21, 22	20 semaines	17	Oui	35	—	52	—	—
Manitoba <i>ESC:</i> 39, 57-60	7 mois	17	Oui	37	—	89	—	—
Nouveau-Brunswick <i>ESA:</i> 42-44, 44.02, 44.04	Aucune durée du service requise	17	—	37	—	52	Obligations reliées aux soins, à la santé ou à l'éducation ou assistance à un proche parent.	3
Nouvelle-Écosse <i>LSC:</i> 32, 59	52 semaines	17	—	52	Le congé peut être fractionné si l'enfant doit être hospitalisé.	52	—	—
Ontario <i>ESA 2000:</i> 46, 48, 49, 50, 51-53	13 semaines	17	—	37	—	87	Maladie, blessure ou urgence médicale ou autre affaire urgente d'un proche parent.	10

	Admissibilité (service continu)	Congé de MATERNITÉ		Congé PARENTAL			Congés pour OBLIGATIONS FAMILIALES	
		Durée (semaine)	Prolongation (semaine)	Durée (semaine)	Commentaires	Période (semaine)		Durée (jour)
Saskatchewan LSA : 23, 24, 26, 29.1, 29.2 LSR : 15	20 semaines au cours des 52 dernières semaines	18	Oui Maximum 6	37	—	52	—	—
Terre-Neuve 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	—	—
Fédéral – Canada CCT : 183, 184, 205.1, 206, 206.1, 206.2, 209.1, 209.2 RCNT : 29	26 semaines	17	Oui	37	—	52	—	—
T.-N.-O. et Nunavut LSA : 15, 31, 34, 35.2, 36 PPLR : 3	52 semaines	17	Oui Maximum 6	37	—	70	—	—
Yukon ESA : 36, 37, 37.1, 37.2, 38, 39	52 semaines	17	—	37	—	52	—	—

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

Admissibilité (service continu)	Durée	Retour au travail		Commentaires
		Poste habituel	Emploi comparable	

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.

Seules sept administrations ont prévues des congés de maladie. Nous traiterons exclusivement de ces administrations dans cette partie.

<p>Québec</p> <p><i>LNT :</i> 1, 74, 122.2</p>	<p>3 mois</p>	<p>17 semaines* non rémunérées au cours des 12 derniers mois</p>	<p>Oui</p>	<p>Oui**</p>	<p>*Pratiques interdites : Interdiction de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié pour une absence due à une maladie ou un accident d'une durée d'au plus 17 semaines au cours des 12 derniers mois.</p> <p>**Emploi comparable : À la fin d'une absence pour cause de maladie ou d'accident excédant 4 semaines, l'employeur peut, au lieu de réintégrer le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable.</p> <p>Cause juste et suffisante : L'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.</p>
<p>Nouveau-Brunswick</p> <p><i>ESA :</i> 25, 44.021(1)-44.021(4)</p>	<p>90 jours</p>	<p>5 jours non rémunérés par période de 12 mois</p>	<p>Oui</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Ontario</p> <p><i>ESA 2000 :</i> 50</p>	<p>Être employé par une entreprise comptant normalement 50 employés ou plus</p>	<p>10 jours* non rémunérés par année civile</p>	<p>Oui</p>	<p>—</p>	<p>*Congés spéciaux : 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"> - le conjoint de l'employé; - le père ou la mère, un enfant, un grand-parent, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance; - le conjoint d'un enfant de l'employé; - le frère ou la soeur de l'employé; - un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.
<p>Saskatchewan</p> <p><i>LSA :</i> 29.3, 44.2</p>	<p>13 semaines</p>	<p>12 semaines* non rémunérées par 52 semaines</p>	<p>—</p>	<p>Oui</p>	<p>*Pratiques interdites : Interdiction de congédier, suspendre, licencier, rétrograder ou imposer une mesure 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>Cause juste et suffisante : L'employeur peut congédier, suspendre, licencier, rétrograder ou imposer une mesure 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	
Terre-Neuve LSA : 43.10	6 mois	7 jours* non rémunérés par année civile	Oui	—	*Congés : Ces congés font partie d'une banque de congés sans solde pouvant également être utilisés à titre de congés pour obligations familiales.
Fédéral – Canada CCT : 239 RCNT : 29	3 mois	12 semaines* non rémunérées	—	Oui	*Pratiques interdites : Interdiction de congédier, suspendre, licencier, rétrograder ou imposer une mesure disciplinaire à un employé pour une absence due à une maladie ou un accident d'une durée de moins de 12 semaines. *Durée du congé de maladie : Un employé est protégé pour toute absence qui ne dépasse pas 12 semaines consécutives.
Yukon ESA : 57	—	1 jour de congé non rémunéré par mois de service, maximum 12 jours	—	Oui	*Pratiques interdites : 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 (jour)		Commentaires
			Payé	Non payé	
Québec <i>LNT :</i> 80, 80.1, 81	Décès : - Conjoint(e) - Enfant ou enfant de son (sa) conjoint(e) - Père, mère, frères, sœurs	—	1	3	—
	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	
Alberta	—	—	—	—	—
Colombie-Britannique <i>ESA :</i> 53	Décès : - famille immédiate*	—	0	3	* Famille immédiate : époux, épouse, enfants, parents, frères, sœurs, tuteurs, grands-parents, petits-enfants
Île-du-Prince-Édouard <i>ESA :</i> 23	Décès : - famille immédiate*	—	0	3	* Famille immédiate : époux, épouse, conjoint(e) de fait, enfants, père, mère, frères ou sœurs
Manitoba	—	—	—	—	—
Nouveau-Brunswick <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 (jour)		Commentaires
			Payé	Non payé	
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	<p>*Le congé spécial :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>« <i>Famille immédiate</i> » : époux, épouse, conjoint(e), 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, 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.</p> <p>**S'applique uniquement aux employés qui travaillent dans une entreprise qui compte normalement 50 employés et plus.</p>
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	<p>« <i>Famille immédiate</i> » : Conjoint(e), enfant, petits-enfants, père, mère, frères, sœurs, grands-parents, beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs.</p> <p>*L'employé ne comptant pas 30 jours de service continu a droit à deux jours de congé non payé.</p>

	Type de congé	Admissibilité (service continu)	Durée (jour)		Commentaires
			Payé	Non payé	
Fédéral - Canada <i>CCT:</i> 210 <i>RCNT:</i> 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.
Nunavut et T.-N.-O.	—	—	—	—	—
Yukon <i>ESA:</i> 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.

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

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 donnée.

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 ¹				LICENCIEMENTS COLLECTIFS ²				
	Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires
		Durée (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Durée	Indemnité ⁶	
Québec <i>LNT :</i> 82, 83.1 <i>LFQPM :</i> 1, 45, 47 <i>Règlement sur l'avis de licenciement collectif :</i> 1 g), 6	3 mois à 1 an	1	1	Mise à pied temporaire / Droit de rappel : 1. Une mise à pied temporaire de 6 mois ou plus donne droit à l'avis de fin d'emploi; 2. Dans le cas d'un salarié syndiqué qui bénéficie d'un droit de rappel au travail pendant plus de 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.	10 à 99	2 mois	2 mois	—	Avis remis au : - Ministère du Travail; - Employés visés; - Syndicat. Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : - Durant le délai d'avis, l'employeur ne peut procéder à un licenciement collectif; - Il n'y a pas de dispositions interdisant de modifier les conditions d'emploi Mise à pied temporaire : - Une mise à pied temporaire de plus de 6 mois est assimilée à un licenciement et requiert un préavis. Présence d'un comité : À la demande du ministre, l'employeur doit participer à la constitution d'un comité paritaire de reclassement des salariés. Contribution financière de l'employeur : L'employeur contribue financièrement au comité dans la mesure convenue par les parties.
1 an à 5 ans	2	2	100 à 299		3 mois				
5 ans à 10 ans	4	4	300 et +		4 mois				
10 ans et +	8	8							

	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ¹				LICENCIEMENTS COLLECTIFS ²				
	Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires
		Durée (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Durée	Indemnité ⁶	
Alberta ESC : 56, 57, 58, 61, 62, 63	Employeur : 3 mois à 2 ans	1	1	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.	—	—	—	—	—
	2 ans à 4 ans	2	2						
	4 ans à 6 ans	4	4						
	6 ans à 8 ans	5	5						
	8 ans à 10 ans	6	6						
	10 ans et +	8	8						
	Employé : 3 mois à 2 ans	1	1						
2 ans et +	2	2							

	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ¹				LICENCIEMENTS COLLECTIFS ²				
	Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires
		Durée (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Durée	Indemnité ⁶	
Colombie-Britannique ESA : 62-71	3 mois à 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation écrite de l'employé ou du syndicat. Mise à pied temporaire / Droit de rappel : 1. Un employeur n'est pas tenu de donner un préavis de licenciement pour une mise à pied de moins de 13 semaines à l'intérieur d'une période de 20 semaines ; 2. L'employé mis à pied et couvert par une convention collective incluant un droit de rappel a le choix entre : a) maintenir un droit de rappel pour une période de 13 semaines; b) abandonner son droit de rappel et se faire payer immédiatement l'indemnité compensatrice.	50 à 100	2 mois	8 sem.	8 sem.	Avis remis au : - Ministre du Travail; - Employés visés; - Syndicat. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation écrite de l'employé ou du syndicat. Mise à pied temporaire : La mise à pied temporaire ne requiert pas de préavis. On définit ainsi la mise à pied temporaire : a) une mise à pied ne dépassant pas 13 semaines dans une période de 20 semaines; ou b) une mise à pied qui n'excède pas la durée du droit de rappel dont bénéficie un salarié. Présence d'un comité : Le ministre peut exiger que l'employeur mette sur pied un comité de planification afin de minimiser les licenciements ou leur impact.
	1 an à 3 ans	2	2						
	3 ans à 4 ans	3	3						
	4 ans à 5 ans	4	4						
	5 ans à 6 ans	5	5						
	6 ans à 7 ans	6	6						
	7 ans à 8 ans	7	7						
	8 ans et +	8	8						
Île-du-Prince-Édouard ESA : 29(1), 29(2), 29(3), 29(4)	Employeur : 6 mois à 5 ans	2	2	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier le salaire.	—	—	—	—	
	5 ans et +	4	4						
	Employé : 6 mois à 5 ans	1	—						
	5 ans et +	2	—						

	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ¹				LICENCIEMENTS COLLECTIFS ²				
	Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires
		Durée (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Durée	Indemnité ⁶	
<p>Manitoba</p> <p><i>ESC : 61, 62, 63, 67, 68(1), 70, 73, 76, 77, 78, 79</i> <i>Minimum Wages and Working Conditions Regulation : 19, 20</i></p>	<p>Employeur : 30 jours et +</p> <p>Employé : 30 jours et +</p>	<p>1 période de paye*</p> <p>1 période de paye*</p> <p>—</p>	<p>1 période de paye*</p> <p>—</p>	<p>Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi, sauf : a) si cela est en conformité avec une convention collective; b) si le syndicat (ou l'employé en l'absence de syndicat) l'autorise.</p> <p>Pratique différente de préavis de cessation d'emploi : 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.</p> <p>*Période de paye : Période d'emploi maximale de 16 jours.</p>	<p>50 à 100</p> <p>101 à 299</p> <p>300 et +</p>	<p></p> <p>4 semaines</p> <p></p>	<p>10 sem.</p> <p>14 sem.</p> <p>18 sem.</p>	<p>10 sem.</p> <p>14 sem.</p> <p>18 sem.</p>	<p>Avis remis à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministre; - Syndicat ou les employés visés s'ils ne sont pas syndiqués. <p>Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis.</p> <p>Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi, sauf : a) si cela est en conformité avec une convention collective; b) si le syndicat (ou l'employé en l'absence de syndicat) l'autorise.</p> <p>Mise à pied temporaire : Une mise à pied temporaire de plus de 8 semaines à l'intérieur d'une période de 16 semaines consécutives requiert un préavis.</p> <p>Présence d'un comité : L'employeur et le syndicat doivent collaborer à toutes actions ou programmes qu'entreprend le ministre afin d'éviter les licenciements ou de faciliter la réintégration des travailleurs visés en emploi.</p> <p>Contribution financière de l'employeur au comité : L'employeur doit libérer avec salaire les employés élus au comité.</p>

	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ¹				LICENCIEMENTS COLLECTIFS ²						
	Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires		
		Durée (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Durée	Indemnité ⁶			
Nouveau-Brunswick ESA : 31, 32, 33, 34, 77	6 mois à 5 ans	2	2	Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Une mise à pied d'une semaine ou plus donne droit au préavis. Travailleurs syndiqués : Le préavis de licenciement individuel ne s'applique pas aux travailleurs couverts par une convention collective.	10 et + et minimum 25 % des employés	4 semaines	6 sem.	6 sem.	Avis remis au : - Ministre; - Employés visés; - Syndicat. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis Mise à pied temporaire : Un employeur peut mettre à pied ou licencier un salarié sans avis : - si la mise à pied est de 6 jours ou moins; - en cas de manque de travail dû à un motif imprévu; - si le salarié a refusé un autre travail raisonnable offert par l'employeur; - lorsque la cessation ou la mise à pied résulte de la réduction, fermeture ou suspension saisonnière normale des activités de l'entreprise.		
5 ans et +	4	4	10 à 99							8 sem.	8 sem.
Nouvelle-Écosse LSC : 21, 72, 73, 74, 75	Employeur : 3 mois à 2 ans	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi. Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Une mise à pied d'une semaine ou plus donne droit au préavis.	4 semaines	12 sem.	12 sem.	Avis remis au : - Ministre; - Employés visés. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis. Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi. Mise à pied temporaire : L'avis de licenciement ou de mise à pied n'est pas requis lorsque la mise à pied est de 6 jours ou moins.			
	2 ans à 5 ans	2	2						100 à 299	16 sem.	16 sem.
	5 ans à 10 ans	4	4						300 et +	16 sem.	16 sem.
	10 ans et plus	8	8								
	Employé : 3 mois à 2 ans	1	—								
2 ans et plus	2	—									

	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS				LICENCIEMENTS COLLECTIFS					
	Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires	
		Durée (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Durée	Indemnité ⁶		
Ontario ESA 2000 : 56, 57, 58, 60, 61, 64, 65, 103 Termination and severance of employment Regulation under ESA 2000 : 3	3 mois à 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi. Mise à pied temporaire / Droit de rappel : <input type="checkbox"/> 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 ; <input type="checkbox"/> Dans certaines circonstances, une « mise à pied temporaire » peut durer 35 semaines ou moins à l'intérieur d'une période de 52 semaines consécutives <input type="checkbox"/> 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.	50 à 199 et minimum 10 % des employés	4 semaines	8 sem.	8 sem.	Avis remis à : - Ministre du travail; - Employés visés par le biais d'un affichage. Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Interdiction de modifier les conditions d'emploi. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : 1. Paiement de l'indemnité tenant lieu de préavis; et 2. Paiement des cotisations prévues par les régimes d'avantages sociaux pour la durée du préavis.	
	1 an à 3 ans	2	2	Les personnes qui ont un <i>droit de rappel</i> et qui sont admissibles à une indemnité de licenciement (en raison d'une mise à pied de 35 semaines ou plus) ou à une indemnité de cessation d'emploi, ou aux deux, doivent choisir entre 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 ni l'indemnité de licenciement ni l'indemnité de cessation d'emploi.	200 à 499 et minimum 10 % des employés		12 sem.	12 sem.	Présence d'un comité : L'employeur fournit les renseignements exigés et affiche les renseignements 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 qui sont prévues avec les collectivités ou avec les employés concernés ou leur mandataires; c) les mesures d'adaptation prévues et le nombre d'employés qui sont censés en bénéficier; d) un portrait statistique des employés concernés.	
	3 ans à 4 ans	3	3				Indemnité de cessation d'emploi : 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> . Calcul de l'indemnité de cessation d'emploi : 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.	500 et + et minimum 10 % des employés		16 sem.
	4 ans à 5 ans	4	4							
	5 ans à 6 ans	5	5							
	6 ans à 7 ans	6	6							
	7 ans à 8 ans	7	7							
	8 ans et plus	8	8							

	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ¹				LICENCIEMENTS COLLECTIFS ²				
	Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires
		Durée (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Durée	Indemnité ⁶	
Saskatchewan LSA : 43, 43.1, 44, 44(2.1), 44.1, 85(1.1) LSR : 22(1)	3 mois à 1 an	1	1	Conditions d'emploi durant le préavis : Lorsqu'un préavis de licenciement a été donné, l'employeur paie au salarié la plus élevée des options suivantes : 1. le salaire régulier pour les heures travaillées en y ajoutant les heures supplémentaires, s'il y a lieu; ou 2. un montant équivalent au salaire normal de l'employé pour la période du préavis. Toutefois, la disposition sur l'interdiction de modifier le salaire [44(2.1) LSA] n'est pas encore en force.	10 à 49	4 semaines	4 sem.	—	Avis remis au : - Ministre; - Employés visés et syndicat, s'il y a lieu. Effet de l'omission de l'avis de licenciement : L'employeur qui ne se conforme pas à la disposition sur l'avis de licenciement commet une offense et est passible d'une amende de 2 000 \$ pour la première offense, de 5 000 \$ pour la seconde offense et de 10 000 \$ pour toute offense subséquente.
1 à 3 ans	2	2	50 à 99		8 sem.		—		
3 à 5 ans	4	4	100 et +		12 sem.		—		
5 à 10 ans	6	6							
10 ans et plus	8	8							

	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ¹				LICENCIEMENTS COLLECTIFS ²									
	Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires					
		Durée (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Durée	Indemnité ⁶						
Terre-Neuve LSA : 49-55, 57, 62, 73	Employeur : 3 mois à 2 ans			<p>Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Une mise à pied d'une semaine ou plus donne droit au préavis.</p> <p>Indemnité compensatrice : L'indemnité compensatrice payable tant par l'employeur que par l'employé comprend, en plus du salaire que l'employé aurait gagné pour ses heures normales, les heures supplémentaires qu'il aurait effectuées.</p> <p>Préavis autre : Un préavis différent (convention collective ou contrat individuel de travail) de celui prévu par la Loi n'est légal que s'il est identique pour l'employeur et l'employé.</p>	50 à 199	4 semaines	8 sem.	8 sem.	<p>Avis remis au :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ministre; - Employés visés. <p>Effet de l'omission de l'avis de licenciement : 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.</p> <p>Quiconque commet une infraction est passible d'une amende de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour une personne physique, 100 \$ à 500 \$ ou 3 mois d'emprisonnement; - pour une personne morale, 200 \$ à 1 000 \$. <p>Mise à pied temporaire : Lors d'une mise à pied de plus de 1 semaine, mais moins de 13 semaines sur une période de 20 semaines, l'employeur doit donner le préavis de cessation d'emploi individuel aux employés visés.</p>					
	2 ans à 5 ans	1	1											
	5 ans à 10 ans	2	2											
	10 ans à 15 ans	3	3											
	15 ans et plus	4	4											
	Employé : 3 mois à 2 ans	1	1								200 à 499		12 sem.	12 sem.
	2 ans à 5 ans	2	2								500 et +		16 sem.	16 sem.
	5 ans à 10 ans	3	3											
	10 ans à 15 ans	4	4											
	15 ans et plus	6	6											

	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ¹				LICENCIEMENTS COLLECTIFS ²				
	Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires
		Durée (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Durée	Indemnité ⁶	
Fédéral – Canada CCT : 212, 230, 231, 235, 256(2)	3 mois et +	2*	2	Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation de l'employé. *Indemnité de cessation d'emploi : Pour les employés comptant 12 mois de service continu et plus, il s'ajoute au préavis de licenciement une indemnité de cessation d'emploi de 2 jours par année de service (minimum 5 jours).	50 et +	4 semaines	16 sem.	—	Avis remis au : - Ministre du Travail et ministre des Ressources humaines; - Commission de l'assurance-emploi du Canada; - Syndicat ou employés visés (en l'absence de syndicat). Effet de l'omission de l'avis de licenciement : L'employeur qui omet de donner le préavis de licenciement collectif est passible d'amende de 10 000 \$ (par procédure sommaire) et 100 000 \$ (par mise en accusation). Présence d'un comité : L'employeur a l'obligation de constituer un comité mixte de planification composé d'au moins 4 membres, dont la moitié sont des représentants des employés licenciés. Contribution financière de l'employeur au comité : L'employeur doit libérer avec salaire les membres du comité. Indemnité de départ : Pour les employés comptant 12 mois de service continu et plus, il s'ajoute au préavis de licenciement une indemnité de cessation d'emploi de 2 jours par année de service (minimum 5 jours).

	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ¹				LICENCIEMENTS COLLECTIFS ²							
	Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires			
		Durée (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Durée	Indemnité ⁶				
Nunavut et T.-N.-O. LSA : 14.01-14.08, 68	3 mois à 3 ans	2	2	<p>Conditions d'emploi durant le préavis : Une fois le préavis donné, l'employeur :</p> <p>a) ne peut modifier les conditions de travail d'un employé visé ; b) entre la date du préavis et celle du licenciement, verse 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 ait travaillé ou non.</p> <p>Mise à pied temporaire/ Droit de rappel : Une mise à pied de 45 jours ou moins durant une période de 60 jours consécutifs ne donne pas droit au préavis de licenciement.</p>	25 à 49	4 semaines	4 sem.	—	<p>Préavis remis à : - Agent des normes du travail.</p> <p>Effet de l'omission de l'avis de licenciement : L'employeur qui omet de donner le préavis de licenciement collectif est passible d'une amende maximale de 10 000 \$.</p> <p>Conditions d'emploi durant l'avis de licenciement : Une fois le préavis donné, l'employeur :</p> <p>a) ne peut modifier les conditions de travail d'un employé visé; b) entre la date du préavis et celle du licenciement, verse 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 ait travaillé ou non.</p>			
	3 ans à 4 ans	3	3							50 à 99	8 sem.	—
	4 ans à 5 ans	4	4							100 à 299	12 sem.	—
	5 ans à 6 ans	5	5							300 et +	16 sem.	—
	6 ans à 7 ans	6	6									
	7 ans à 8 ans	7	7									
	8 ans et plus	8	8									

	LICENCIEMENTS INDIVIDUELS ¹				LICENCIEMENTS COLLECTIFS ²							
	Service continu	Préavis individuel ³		Commentaires	Nombre d'employés affectés	Période d'étalement ⁴	Préavis collectif ⁵		Commentaires			
		Durée (semaines)	Indemnité ⁶ (semaines)				Durée	Indemnité ⁶				
Yukon	Employeur : 6 mois à 1 an	1	1	<p>Conditions d'emploi durant le préavis : Interdiction de modifier les conditions d'emploi sans l'autorisation de l'employé.</p> <p>Mise à pied temporaire / Droit de rappel : Lorsqu'une mise à pied dépasse 13 semaines dans une période de 20 semaines, l'employeur doit donner le préavis de licenciement.</p> <p>Employés syndiqués : Le préavis de licenciement individuel ne s'applique pas à un employé qui est représenté par un syndicat à des fins de négociation collective.</p>	25 à 49	4 semaines	4 sem.	—	<p>Avis remis au : - Directeur des normes du travail.</p> <p>Préavis remis à l'employé visé : 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>Mise à pied temporaire : 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 an à 3 ans	2	2									
	3 ans à 4 ans	3	3									
	4 ans à 5 ans	4	4									
	5 ans à 6 ans	5	5									
	6 ans à 7 ans	6	6									
	7 ans à 8 ans	7	7									
	8 ans et plus	8	8									
	Employé : 6 mois à 2 ans	1	1							50 à 99	8 sem.	—
	2 ans à 4 ans	2	2							100 à 299	12 sem.	—
4 ans à 6 ans	3	3	300 et +	16 sem.	—							
6 ans et plus	4	4										

ESA :
46-56

RECOURS ¹ à l'encontre d'un CONGÉDIEMENT sans cause juste et suffisante			
Admissibilité (service continu)	Processus	Délai pour porter plainte	Pouvoirs de l'autorité compétente ²

¹ Ce tableau ne fait état que des recours spécifiques à l'encontre de congédiement présents dans les législations sur les normes minimales du travail au Canada.

² Compétence dont est investi un organisme ou un tribunal en relations du travail pour imposer à la partie fautive l'obligation de prendre des mesures déterminées pour disposer du litige.

Seules 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
Québec <i>LNT :</i> 124, 125, 128	3 ans	1. Plainte soumise au Commissaire général du travail ou au ministre; 2. Médiation avec l'accord des parties; 3. À défaut de médiation ou d'entente entre les parties en médiation, un commissaire du travail fait enquête et sa décision est sans appel.	Maximum 45 jours après le congédiement	Pouvoirs du commissaire : 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 (y compris ordonner le paiement de dommages et intérêts). Exception pour les domestiques : L'ordonnance de paiement d'une indemnité (correspondant à un maximum de 3 mois de rémunération) est la seule réparation que peut octroyer un commissaire dans le cas d'un domestique.
Nouvelle-Écosse <i>LSC :</i> 21, 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	Pouvoirs du directeur des normes : 1. Ordonner le paiement d'une indemnité au salarié; 2. Prendre toute autre mesure juste et équitable.
Fédérale – Canada <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.	Maximum 90 jours après le congédiement	Pouvoirs de l'arbitre : 1. Ordonner la réintégration du salarié; 2. Ordonner le paiement d'une indemnité au salarié; 3. Prendre toute autre mesure juste et équitable.

Pratiques interdites	Recours ¹		Commentaires
	Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente ²	

¹ Ce tableau ne fait état que des recours spécifiques à l'encontre de pratiques interdites présents dans les législations sur les normes minimales du travail au Canada.

² Compétence dont est investi un organisme ou un tribunal en relations du travail pour imposer à la partie fautive, l'obligation de prendre des mesures déterminées pour disposer du litige.

	Pratiques interdites	Recours ¹		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente ²	
<p>Québec</p> <p><i>LNT :</i> 122, 122.1, 122.2, 123, 123.2, 123.3 <i>CT :</i> 15-20, 118-137, 139, 139.1, 140, 146.1, 150-152</p>	<p>Pratiques Interdites 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"> 1. ce salarié a exercé un droit, qui lui résulte de la <i>Loi sur les normes du travail</i>; 2. 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; 3. une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être; 4. le salarié est un débiteur alimentaire; 5. la salariée est enceinte*; 6. d'éluder l'application de la présente loi ou d'un règlement; 7. 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, bien qu'il ait pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations. <p>Mise à la retraite interdite Il est interdit de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié 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>Absence pour cause de maladie ou accident** Il est interdit à un employeur de suspendre ou de déplacer un salarié qui justifie de trois mois de service continu, pour le motif qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident durant une période d'au plus 17 semaines au cours des 12 derniers mois.</p>	<p>—</p> <p>—</p> <p>3 mois</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>*Salariée enceinte : 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>**Réintégration du salarié dans son emploi : <i>Maladie ou accident</i> Lorsque l'absence pour maladie ou accident excède quatre semaines consécutives, l'employeur peut réaffecter le salarié à un emploi comparable dans le même établissement, au lieu de le réinstaller dans son poste habituel. <i>Domestique</i> Un commissaire du travail ne peut ordonner la réintégration d'un domestique.</p> <p>Non-observance de l'ordonnance : L'employeur qui n'exécute pas l'ordonnance de réintégration et, le cas échéant, de paiement d'une indemnité commet une infraction et est passible d'une amende pour chaque jour de retard.</p>
<p>Alberta</p> <p><i>ESC :</i> 52(1), 77, 82(1)b), 82(2), 82(4), 89, 124, 125</p>	<p>Pratiques Interdites 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"> 1. la personne bénéficie d'un congé de maternité; 2. la personne est admissible ou bénéficie d'un congé parental; 3. des procédures de saisie-arrêt sont ou pourraient être engagées contre l'employé; 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; 5. la personne a témoigné ou pourrait témoigner dans une poursuite s'y rapportant; 6. la personne exerce un droit, qui lui résulte de la présente loi. 	<p>—</p>	<p>a) Ordonner la réintégration du salarié;</p> <p>b) Ordonner à l'employeur de payer au salarié le salaire perdu du fait de l'exercice d'une pratique interdite;</p> <p>c) Dans les cas de discrimination lors de l'embauchage, il s'agit d'une offense passible d'amende.</p>	<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, mises à pied ou congédiements.</p>

	Pratiques interdites	Recours ¹		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente ²	
<p>Colombie-Britannique</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 monétaire ou autre à une personne, pour le motif :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. qu'une plainte a été déposée au directeur des Normes ou pourrait l'être; 2. qu'une enquête a été menée par le directeur des Normes ou pourrait l'être; 3. qu'un appel ou une autre poursuite ont été logés ou; 4. que des informations ont été transmises à la Direction des normes ou pourraient l'être. <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"> a) mettre fin à son emploi; b) modifier une de ses conditions de travail sans son consentement écrit. 	—	<ol style="list-style-type: none"> a) Embauchage d'une personne victime de discrimination avec pleine indemnité; b) Réintégration d'une personne en emploi, avec pleine indemnité; c) Indemnisation plutôt que réintégration; d) Remboursement à la personne victime des frais raisonnables encourus par le fait de la contravention de la part de l'employeur. 	<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>Île-du-Prince-Édouard</p> <p>ESA : 18, 30(8), 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"> a) porté plainte; b) témoigné ou témoignera dans quelque procédure que ce soit en rapport avec l'ESA. <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"> 1. est enceinte; 2. est temporairement incapable de travailler en raison d'une grossesse; 3. a fait la demande pour un congé de maternité prévu à l'ESA; 4. a fait la demande pour un congé d'adoption prévu à l'ESA; 5. a fait la demande pour un congé parental prévu à l'ESA. 	—	—	

	Pratiques interdites	Recours ¹		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente ²	
<p>Manitoba</p> <p>ESC : 60(1), 133(1), 133(2), 139(1)d), 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"> est enceinte; a donné un préavis concernant son congé de maternité; a donné un préavis concernant son congé parental. <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"> des procédures de saisie-arrêt sont ou pourraient être engagées contre l'employé; 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; 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; 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; l'employé fait ou pourrait faire une déclaration ou une divulgation qui peut ou pourrait être exigée de lui en vertu du présent code; 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. 	7 mois consécutifs	<ol style="list-style-type: none"> Ordonner l'embauchage d'une personne qui s'est vu refuser un emploi; Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi; Ordonner le remboursement pour compenser les pertes subies; 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 \$. 	
<p>Nouveau-Brunswick</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"> à la demande par le salarié d'un congé auquel l'ESA lui donne droit ; 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 ; 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. <p>ou si le licenciement, la suspension, la mise à pied, la mesure disciplinaire ou la discrimination constitue une tentative de l'employeur :</p> <ol style="list-style-type: none"> de se soustraire à une obligation que la présente loi ou toute autre loi provinciale ou fédérale ou tout règlement lui impose; ou d'empêcher ou de dissuader le salarié de bénéficier de tout droit ou avantage que l'ESA lui reconnaît. 	—	<ol style="list-style-type: none"> Ordonner l'indemnisation de la perte économique subie par une personne du fait de l'inobservation de la présente loi ou des règlements; Ordonner la réintégration d'un salarié dans le poste qu'il occupait ou dans un poste équivalent. 	<p>Détecteur de mensonges : Nul ne peut demander, exiger ou ordonner qu'un salarié ou un salarié éventuel soit soumis à un test de détecteur de mensonge.</p>

	Pratiques interdites	Recours ¹		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente ²	
<p>Nouvelle-Écosse</p> <p><i>LSC :</i> 21, 23, 26(2), 28, 29, 30, 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"> 1. a porté plainte en vertu du <i>LSC</i>; 2. a témoigné, témoignera ou pourrait témoigner dans une enquête ou une audience en vertu du <i>LSC</i>; 3. a divulgué ou divulguera des informations requises en vertu du <i>LSC</i>; 4. a bénéficié ou a l'intention de bénéficier ou pourrait bénéficier d'un congé prévu au <i>LSC</i>; 5. est sous le coup d'une saisie-arrêt. 	1 an*	<p>Ordonner à l'employeur de :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) se conformer au <i>LSC</i>; b) rectifier tout tort causé à l'employé; ou c) indemniser la personne. 	<p>*Admissibilité : La période de service continu d'un an nécessaire afin d'être admissible au recours ne vaut que pour les cas de congés de maternité et parentaux.</p>
<p>Ontario</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"> 1. demande à l'employeur de se conformer à la Loi et aux règlements; 2. s'informe des droits que lui confère la présente loi; 3. dépose une plainte en vertu de la Loi; 4. exerce ou tente d'exercer un droit que lui confère la Loi; 5. donne des renseignements à un agent des normes d'emploi; 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; 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>; 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; 9. fait l'objet d'une ordonnance de saisie-arrêt; 	—	<ol style="list-style-type: none"> a) Réintégration de l'employé à son poste; b) Indemnisation de l'employé pour toute perte subie par suite de l'infraction; c) Paiement de tout salaire dû. <p>S'il y a contravention à l'interdiction relative au test du détecteur de mensonges :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Embauchage; ou 2. Indemnisation d'un candidat à un emploi; ou 3. Les deux. 	<p>Détecteur de mensonges : Il est interdit à un employeur de pénaliser un employé ou un candidat à un emploi de quelque façon que ce soit, pour le motif qu'il refuse de se soumettre à un test de « détecteur de mensonges ».</p>

	Pratiques interdites	Recours ¹		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente ²	
<p>Saskatchewan</p> <p><i>LSA :</i> 27, 44.2, 44.3, 67, 68.2, 73, 74, 81, 85, 89, 90</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"> est enceinte; est temporairement invalide à cause de sa grossesse; a fait la demande d'un congé de maternité en vertu du <i>LSA</i>. <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"> est visé par une procédure de saisie-arrêt. <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"> 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; 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; 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); 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). <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"> a rapporté ou mentionné qu'il rapporterait à une autorité compétente une activité qui constitue ou pourrait constituer une offense à toute loi provinciale ou fédérale; ou 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. 	<p>13 sem.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi; Ordonner le versement à l'employé d'une somme pour compenser la perte subie. <p>Dans les cas de pratiques interdites reliées à la grossesse ou au congé de maternité, le Juge peut par ailleurs :</p> <ol style="list-style-type: none"> Ordonner à l'employeur de payer une amende maximale de 2 000 \$ pour une première offense, lorsque la personne n'a subi aucune perte liée au salaire ou à une autre condition d'emploi. Cette amende peut atteindre la somme de 5 000 \$ lorsqu'il y a une première récidive et de 10 000 \$ pour une seconde récidive. 	<p>Obligation d'accommodement : Lorsqu'un employé devient invalide et que cette invalidité nuit de façon déraisonnable à l'accomplissement de ses tâches, l'employeur doit, lorsque cela ne représente pas une contrainte excessive, modifier les tâches de l'employé ou le réaffecter dans un autre emploi. Dans toute procédure en regard de cette obligation d'accommodement, il appartient à l'employeur de faire la preuve qu'une telle obligation constitue une contrainte excessive.</p>

	Pratiques interdites	Recours ¹		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente ²	
<p>Terre-Neuve</p> <p><i>LSA :</i> 62, 68, 69, 70, 72, 77, 78</p>	<p>Un employeur commet une offense 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"> 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>; 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"> - concernant le salaire redevable à l'employé ou à d'autres employés de l'employeur, ou - concernant les termes du contrat de service entre l'employé ou ces autres employés et l'employeur; 3. a initié ou pris part à une procédure, une enquête ou une plainte initiée en vertu du <i>LSA</i>; 4. a été congédié par un ex-employeur*. 	—	<ol style="list-style-type: none"> a) Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi; b) Ordonner le paiement de compensations pour les pertes subies par l'employé. <p>Dans le cas où un ex-employeur tente de faire congédier un employé qu'il a lui-même congédié par le passé, la Cour peut ordonner à l'employeur de :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. payer une amende de 100 \$ à 1 000 \$ lorsque la personne qui commet une offense est une personne physique; 2. payer une amende de 300 \$ à 3 000 \$ lorsqu'il s'agit d'une corporation; 3. payer des dommages exemplaires. 	<p>*Commets une offense, une personne qui tente de faire congédier par un employeur un de ses ex-employés qu'elle a elle-même congédié.</p>
<p>Fédérale – Canada</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"> 1. est visé par une procédure de saisie-arrêt; 2. s'est absenté en raison d'un accident ou d'une maladie; 3. s'est absenté en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle; 4. est enceinte* 5. a présenté une demande de congé de maternité ou de congé parental ou a l'intention de prendre de tels congés.* 	**	<ol style="list-style-type: none"> a) Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi; b) Ordonner le paiement d'une Indemnité équivalant au salaire perdu; c) Imposer toute autre peine à l'employeur. 	<p>*Congés de maternité et parental : 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>**Admissibilité :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. avoir travaillé sans interruption pour une période de 3 mois pour l'employeur; 2. s'absenter pour un maximum de 12 semaines.

	Pratiques interdites	Recours ¹		Commentaires
		Admissibilité	Pouvoirs de l'autorité compétente ²	
<p>Nunavut et T.-N.-O.</p> <p><i>LSA :</i> 40(1), 45, 67.1, 70</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"> 1. a présenté une plainte en vertu de la présente loi; 2. a témoigné ou peut témoigner lors d'une enquête ou dans toute procédure ou poursuite intentée en vertu de la présente loi; 3. fait une demande, pour lui-même ou pour le compte d'un autre employé, en vertu de la présente loi; 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. <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 l'emploi d'un employé, pour le motif que celui-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a demandé le congé de maternité auquel il a droit en vertu du LSA; 2. bénéficie d'un congé de maternité; 3. a bénéficié d'un congé de maternité; 4. a demandé le congé parental auquel il a droit en vertu du LSA; 5. bénéficie d'un congé parental; 6. a bénéficié d'un congé parental. 	—	<ol style="list-style-type: none"> a) Ordonner l'embauchage ou réintégration d'une personne et remboursement du salaire et des avantages perdus; 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. 	
<p>Yukon</p> <p><i>ESA :</i> 69, 70, 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"> 1. témoigné - ou est sur le point de le faire - dans une instance régie par la présente loi, 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. 	—	<ol style="list-style-type: none"> a) Ordonner le paiement d'une Indemnité pour salaire perdu; b) Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi au poste qu'il aurait occupé s'il n'avait pas été renvoyé; c) Imposer toute autre peine à l'employeur. 	