NOTES IMPORTANTES et DÉCLARATION DE NON-RESPONSABILITÉ

Voici un résumé de certains des droits courants en matière d'emploi que l'on trouve dans les lois du travail partout au Canada, tels que les heures supplémentaires, les vacances, les jours de congé, les jours fériés. Ce résumé est uniquement destiné à servir de référence générale rapide afin que puissiez le comparer à vos politiques et pratiques actuelles en matière d'emploi, mais ne garantit pas, et ne peut pas garantir, l'applicabilité à toutes les situations ou à tous les employés, car chaque texte de loi comporte de nombreuses exceptions et de nombreux détails. Les informations fournies sont basées sur les lois du travail en vigueur au 1er septembre 2019 pour la plupart des employés réguliers à temps plein. Toutefois, ce document n'examine pas les exceptions ni les procédures. ***Le Comité olympique canadien (COC) ou l'auteur du présent document n'assument aucune responsabilité légale ou autre pour les erreurs, omissions ou déclarations contenues dans le présent document. Le COC et l'auteur n'acceptent aucune responsabilité pour toute perte, tout dommage ou tout inconvénient causé par la confiance accordée à ces informations****.* Il incombe à l’ONS, en tant qu'employeur, de se tenir au courant des lois du travail dans les juridictions où elle a des employés - car la législation peut changer, et change effectivement - et de veiller au respect de cette même législation.

La législation du travail stipule les exigences et les droits minimaux. En tant qu'employeur, vous ne pouvez pas offrir moins que ce qui est prévu par la législation, mais vous pouvez certainement offrir plus. Voici quelques questions clés à vous poser :

* Quelle est la culture et les valeurs de notre organisme ?
* Comment notre culture et nos valeurs peuvent-elles se refléter dans la relation de travail?
* Que proposons-nous actuellement à nos employés dans les contrats de travail et dans les politiques (celles-ci doivent être cohérentes !)
* Au minimum, nos politiques relatives aux employés sont-elles conformes à la législation?
* Si nous voulons offrir plus que les prestations minimales prévues par la loi, pourquoi voulons-nous le faire et pouvons-nous nous permettre de le faire de manière durable?
* Il est plus facile de construire que de démolir ou d'enlever

Abréviations des provinces et territoires et source des informations présentées dans ce document:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Abréviation** | **Province/Territoire** | **Lien vers les normes provinciales/territoriales en matière d'emploi/travail** |
| **C.-B.** | **Colombie-Britannique** | <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/employment-business/employment-standards-advice/employment-standards> |
| **AB** | **Alberta** | <https://www.alberta.ca/employment-standards.aspx> |
| **SK** | **Saskatchewan** | <https://www.saskatchewan.ca/business/employment-standards> |
| **MB** | **Manitoba** | https://www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html |
| **ON** | **Ontario** | https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0 |
| **QC** | **Québec** | <https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html> |
| **N.-B.** | **Nouveau-Brunswick** | <https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail>/Personnes/content/NormesDemploi.html |
| **Î.-P.-É.** | **Île-du-Prince-Édouard** | https://www.princeedwardisland.ca/fr/sujet/normes-demploi-0 |
| **T.-N.-L.** | **Terre-Neuve-et-Labrador** | <https://www.gov.nl.ca/aesl/files/labour_relations_work.pdf> |
| **N.-É.** | **Nouvelle-Écosse** | <https://novascotia.ca/lae/employmentrights/> |
| **YK** | **Yukon** | http://www.community.gov.yk.ca/fr/es.html |
| **T.N.-O.** | **Territoires du Nord-Ouest** | https://www.ece.gov.nt.ca/fr/services/normes-d%E2%80%99emploi |
| **NT** | **Nunavut** | http://nu-lsco.ca/fr/ |

# HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Voici les normes minimales applicables aux heures supplémentaires pour la plupart des employés, mais pas tous. Par exemple, les cadres ne peuvent pas toujours bénéficier d'heures supplémentaires. Veuillez vous référer aux législations du travail applicables pour les conditions spécifiques, l'éligibilité, les exemptions, les calculs et autres détails de procédure.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **C.-B.** | **AB** | **SK** | **MB** | **ON** | **QC** | **N.-B.** | **Î.-P.-É.** | **T.-N.-L.** | **N.-É.** | **YK** | **T.N.-O.** | **NT** |
| **Ce qui est considéré comme des heures supplémentaires** | Les heures dépassant 8/jour ou 40/semaine | Les heures dépassant 8/jour ou 44/semaine, le plus élevé des deux | Les heures dépassant 8/jour ou 10/jour ou 40/semaine | Les heures dépassant 8/jour et 40/semaine | Les heures dépassant 44/semaine | Les heures dépassant 40/semaine | Les heures dépassant 44/semaine | Les heures dépassant 48 /semaine | Les heures dépassant 40/semaine | Les heures dépassant 48 /semaine | Les heures dépassant 8/jour ou 40/semaine | Les heures dépassant 8/jour ou 40/semaine | Les heures dépassant 8/jour ou 40/semaine |
| **Taux des heures supplémentaires à payer** | 1.5x plus **2x** pour les heures dépassant 12/jour  | 1,5x à moins qu'il n'y ait un accord écrit pour 1x **SI** le temps supp. doit être pris comme congé | 1.5x | 1.5x | 1.5x | 1.5x | le plus élevé des deux taux suivants : 1,5 fois le salaire minimum du temps supp. **OU**1x le salaire horaire de l'employé | 1.5x | 1.5x | 1.5x ou le taux de salaire minimum légal pour les heures supplémentaires | 1.5x | 1.5x | 1.5x |
| **Banque d’heures accumulées permise1?** | Oui | Oui  | Oui  | Oui  | Oui  | Oui | Non | Oui | Oui | Aucune disposition | Oui | Oui | Aucune disposition |
| **Combien de temps les heures supplémentaires peuvent-elles rester dans la « banque de temps » ?** | 6 mois après les avoir acquises | 6 mois après les avoir acquises. Si le temps n'est pas pris, le temps supp. doit être payé à 1,5x | 12 mois après les avoir acquises | 3 mois après les avoir acquises | 3 mois après les avoir acquises et au plus tard dans les 12 mois avec le consentement écrit de l'employé | Non abordé | Non applicable | 3 mois après les avoir acquises | 3 mois après les avoir acquises & au plus tard dans les 12 mois avec le consentement écrit de l'employé |  | 12 mois après les avoir acquises ou dans l'année civile | 3 mois les avoir acquises |  |

1. Les notes suivantes concernant les heures supplémentaires accumulées s'appliquent généralement à toutes les juridictions. Veuillez vous référer aux législations du travail applicables pour les conditions spécifiques, l'éligibilité, les exemptions, les calculs et autres détails de procédure.
* L'employé(e) et l'employeur doivent accepter par écrit d'accumuler des heures supplémentaires.
* L'employé(e) peut demander à l'employeur de payer tout ou partie des heures supplémentaires accumulées ou d'utiliser le temps libre accumulé avec rémunération à un moment convenu d'un commun accord.
* Le temps est accumulé au même rythme qu'il aurait été payé. Le temps qui n'est pas pris dans la période spécifiée (voir le tableau ci-dessus), doit être payé à l'employé(e).
* Si la relation de travail prend fin avant que les heures supplémentaires ne soient payées, l'employeur doit verser à l'employé le solde du compte d'heures supplémentaires.

JOURS FÉRIÉS

Vous trouverez ci-dessous les jours fériés observés dans chaque province/territoire. Seuls quatre sont couramment observés : le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Canada, le jour de Noël.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **C.-B.** | **AB** | **SK** | **MB** | **ON** | **QC** | **N.-B.** | **Î.-P.-É.** | **T.-N.-L.** | **N.-É.** | **YK** | **T.N.-O.** | **NT** |
| **Le jour de l'An** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** |
| Journée de la Famille  | Oui | Oui | Oui |  | Oui |  | Oui |  |  |  |  |  |  |
| Jour de Louis Riel |  |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Fête des Insulaires  |  |  |  |  |  |  |  | Oui |  |  |  |  |  |
| Journée du patrimoine de la Nouvelle-Écosse |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Oui |  |  |  |
| **Vendredi saint (1)** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui1** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** |
| Fête de la Reine | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |  |  |  |  |  | Oui | Oui | Oui |
| Journée des patriotes |  |  |  |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |
| Journée nationale des Autochtones |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Oui | Oui |  |
| Fête nationale (24 juin) |  |  |  |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |
| **Fête du Canada** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** |
| Congé civique/1er lundi d'août |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Oui | Oui |
| Jour de la Colombie-Britannique | Oui |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Jour de la Saskatchewan |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Jour du Nouveau-Brunswick |  |  |  |  |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |
| Jour de la Découverte |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Oui |  |  |
| **Fête du Travail** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** |
| Le jour de l'Action de grâces | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |  |  |  |  | Oui | Oui | Oui |
| Le jour du Souvenir (2) | Oui | Oui | Oui | See note 2 |  |  | Oui | Oui | Oui | Voir note 2 | Oui | Oui | Oui |
| **Le jour de Noël** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** | **Oui** |
| Lendemain de Noël |  |  |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ***Total*** | **10** | **9** | **10** | **8** | **9** | **8** | **8** | **7** | **6** | **6**2 | **10** | **10** | **9** |

*Notes :*

1. *Au Québec, l'employeur peut substituer le lundi de Pâques au Vendredi saint*
2. *Au Manitoba et en Nouvelle-Écosse, il n'est pas prévu que les employés soient payés pour le jour du Souvenir s'ils ne sont pas tenus de travailler.*

Veuillez vous référer à la législation du travail applicable pour les conditions spécifiques, l'éligibilité, les exemptions, les calculs et autres détails de procédure.

VACANCES ET INDEMNITÉS DE VACANCES

Il s'agit des congés annuels minimums et des droits à la rémunération des vacances qui doivent être accordés aux employés par province/territoire. Le temps de vacances et l'indemnité de congé ne sont pas les mêmes. En général, les employés sont tenus de travailler pendant 12 mois avant d'avoir droit à des vacances payées, à moins que l'employeur ne prévoie une politique plus souple. Veuillez vous référer à la législation sur le travail pertinente pour les conditions spécifiques, l'éligibilité, les exemptions, les calculs et autres détails de procédure.

**Droits minimaux de vacances annuelles**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ***Durée des vacances annuelles*** | ***Indemnité de vacances (% du salaire annuel)*** |
| **C.-B.** | 2 semaines jusqu’à 5 ans de service3 semaines après 5 ans de service | 4% jusqu’à 5 ans de service6% après 5 ans de service |
| **AB** | 2 semaines jusqu’à 5 ans de service3 semaines après 5 ans de service | 4% jusqu’à 5 ans de service6% après 5 ans de service |
| **SK** | 3 semaines jusqu’à 10 ans de service4 semaines après 10 ans de service | 3/52 jusqu’à 10 ans de service4/52 après 10 ans de service |
| **MB** | 2 semaines jusqu’à 5 ans de service3 semaines après 5 ans de service | 4% jusqu’à 5 ans de service6% après 5 ans de service |
| **ON** | 2 semaines jusqu’à 5 ans de service3 semaines après 5 ans de service | 4% jusqu’à 5 ans de service6% après 5 ans de service |
| **QC** | 2 semaines jusqu’à 3 ans de service3 semaines après 3 ans de service | 4% jusqu’à 3 ans de service6% après 3 ans de service |
| **N.-B.** | 2 semaines jusqu’à 8 ans de service3 semaines après 8 ans de service | 4% jusqu’à 8 ans de service6% après 8 ans de service |
| **Î.-P.-É.** | 2 semaines jusqu’à 8 ans de service3 semaines après 8 ans de service | 4% jusqu’à 8 ans de service6% après 8 ans de service |
| **T.-N.-L.** | 2 semaines jusqu’à 15 ans de service3 semaines après 15 ans de service | 4% jusqu’à 15 ans de service6% après 15 ans de service |
| **N.-É.** | 2 semaines jusqu’à 8 ans de service3 semaines après 8 ans de service | 4% jusqu’à 8 ans de service6% après 8 ans de service |
| **YK** | 2 semaines  | 4%  |
| **T.N.-O.** | 2 semaines jusqu’à 6 ans de service3 semaines après 6 ans de service | 4% jusqu’à 6 ans de service6% après 6 ans de service |
| **NT** | 2 semaines jusqu’à 6 ans de service3 semaines après 6 ans de service | 4% jusqu’à 6 ans de service6% après 6 ans de service |

# PROBATION

En général:

1. La période de probation est destinée aux deux parties - employeur et employé(e) - pour évaluer si la relation de travail leur convient.
2. Pendant la période de probation, chaque partie peut mettre fin à la relation sans autre obligation, pour autant que la cessation intervienne pendant la période de probation prévue par la loi.
3. La période de probation doit être explicitement mentionnée dans le contrat de travail, ainsi que les conséquences d'un licenciement pendant la période de probation.

Pour plus de détails, veuillez vous référer à la législation sur le travail applicable.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **C.-B.** | **AB** | **SK** | **MB** | **ON** | **QC** | **N.-B.** | **Î.-P.-É.** | **T.-N.-L.** | **N.-É.** | **YK** | **T.N.-O.** | **NT** |
| 3 mois | 90 jours | 13 semaines | 30 jours | 3 mois | 3 mois | 6 mois | 6 mois | 3 mois | 3 mois | 6 mois | 90 jours | 90 jours |

**CESSATION D’EMPLOI**

Les cessations d'emploi sont l'une des situations les plus difficiles pour les employeurs, car chaque cas doit être traité selon ses propres mérites. Le tableau ci-dessous ne présente que les droits à un préavis / salaire minimum pour les cessations sans motif valable, mais ne contient pas tous les autres droits minimums tel que le maintien des prestations, etc. Les employeurs doivent savoir que les droits prévus en vertu de la *common law* varient souvent d'un cas à l'autre. De nombreux facteurs doivent être pris en compte pour chaque cessation d'emploi, notamment la manière dont le contrat de travail a été rédigé. **Il est vivement conseillé aux employeurs de demander un avis juridique avant de procéder à une cessation d’emploi**. Les informations fournies dans ce tableau ne sont qu'une référence rapide, mais ne peuvent et ne doivent pas être utilisées pour préparer une cessation d'emploi. L'employeur est seul responsable de s'assurer qu'il dispose de toutes les informations requises avant de procéder à une cessation d'emploi.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Province/Territoire** | ***Durée de service*** | ***Paiement / Avis*** | ***Préavis de démission d'un(e) employé(e)*** |
| **C.-B.** | < 3 mois3 mois à 1 an1- 3 ans3-8 ans | 0 semaine1 semaine2 semaines1 semaine par année jusqu’à maximum de 8 semaines | Aucun préavis n'est requis |
| **AB** | < 90 jours> 90 jours à 2 ans2-4 ans4-6 ans6-8 ans8-10 ans10 ans + | 0 semaine1 semaine2 semaines4 semaines5 semaines6 semaines8 semaines | < 90 jours de service = Aucun préavis n'est requis>90 jours < 2 ans de service= Préavis d’une semaine> 2 ans de service= Préavis de 2 semaines  |
| **SK** | < 13 semaines13 semaines à 1 an1- 3 ans3-5 ans5-10 ans10 ans + | 0 semaine1 semaine2 semaines4 semaines6 semaines8 semaines | < 13 semaines de service = Aucun préavis n'est requis> 13 semaines de service = Préavis de 2 semaines |
| **MB** | < 30 jours>30 jours à 1 an1- 3 ans3-5 ans5-10 ans10 ans + | 0 semaine1 semaine2 semaines4 semaines6 semaines8 semaines | < 30 jours de service = Aucun préavis n'est requis>30 jours < 1 année de service= Préavis d’une semaine> 1 an de service= Préavis de 2 semaines |
| **ON** | < 3 mois3 mois à 1 an1- 3 ans3-8 ans\*En Ontario, on doit aussi tenir compte des **obligations à verser des indemnités de départ** ou les employeurs ont une liste de paie de plus de 2,5 millions et que l’employé(e) congédié(e) compte 5 ans ou plus de service. L’indemnité de départ s’ajoute à l’indemnité de licenciement. | 0 semaine1 semaine2 semaines1 semaine par année jusqu’à un maximum de 8 semaines\*En plus de l’indemnité de départ, et là où cela s’applique, l’indemnité de licenciement est calculée comme 1 semaine par année de service (incluant le mois de la dernière année si incomplet), jusqu’à un maximum de 26 semaines | Non abordé |
| **QC** | < 3 mois3 mois à 1 an1- 5 ans5-10 ans10 ans + | 0 semaine1 semaine2 semaines4 semaines8 semaines | Bien qu'il ne soit pas abordé dans les Normes du travail, le Code civil du Québec stipule qu'un préavis raisonnable doit être donné par un employé qui démissionne |
| **N.-B.** | < 6 mois6 mois à 5 ans5 + ans | 0 semaine2 semaines4 semaines | Aucun préavis n'est requis |
| **Î.-P.-É.** | < 6 mois6 mois à 5 ans5- 10 ans10- 15 ans15 + ans | 0 semaine2 semaines4 semaines6 semaines8 semaines | < 6 mois = Aucun préavis n'est requis6 mois à 5 ans = Préavis d’une semaine5 ans + = Préavis de 2 semaines |
| **T.-N.-L.** | < 3 mois3 mois à 2 ans2-5 ans5-10 ans10- 15 ans15 + ans | 0 semaine1 semaine2 semaines3 semaines4 semaines6 semaines | Mêmes conditions de démission pour l'employé(e) |
| **N.-É.** | < 3 mois3 mois à 2 ans2-5 ans5-10 ans10+ | 0 semaine1 semaine2 semaines4 semaines8 semaines, mais ne peut être licencié sans raison ou motif valable | >3 mois < 2 ans de service= Préavis d’une semaine> 2 ans de service = Préavis de 2 semaines |
| **YK** | < 6 mois>6 mois à 1 an1- 3 ans3-4 ans4-5 ans5-6 ans6-7 ans7-8 ans8 ans + | 0 semaine1 semaine2 semaines3 semaines4 semaines5 semaines6 semaines7 semaines8 semaines | < 6 mois = Aucun préavis n'est requis>6 mois à 2 ans = 1 semaine2-4 ans = 2 semaines4-6 ans = 3 semaines6 ans + = 4 semaines |
| **T.N.-O.** | < 90 jours>90 jours à 3 ans3-4 ans4-5 ans5-6 ans6-7 ans7-8 ans8 ans + | 0 semaine2 semaines3 semaines4 semaines5 semaines6 semaines7 semaines8 semaines | Aucun préavis n'est requis |
| **NT** | < 90 jours> 90 jours à 3 ans> 3 ans | 0 semaine2 semaines1 semaine par an jusqu'à un maximum de 8 semaines | Non abordé |

ABSENCES

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **C.-B.** | **AB** | **SK** | **MB** | **ON** | **QC** | **N.-B.** | **Î.-P.-É.** | **T.-N.-L.** | **N.-É.** | **YK** | **T.N.-O.** | **NT** |
| Congé pour adoption |  |  | Oui |  |  | Oui |  | Oui | Oui |  |  |  |  |
| Congé de décès | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |  |
| Congé pour la cérémonie de citoyenneté |  | Oui | Oui | Oui |  |  |  |  |  | Oui |  |  |  |
| Congé de compassion | Oui | Oui | Oui | Oui |  |  | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Congé pour maladie grave ou blessure | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |  | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |  |  |
| Congé d'urgence |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Oui |  |  |  |
| Congé pour raisons familiales |  |  |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Congé familial médical |  |  |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Congé pour obligations familiales | Oui | Oui |  | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |  |  |  |  |
| Devoir de juré / Congé de tribunal | Oui |  |  |  |  |  | Oui | Oui |  | Oui |  | Oui |  |
| Décès d'un enfant | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |  |  |
| Disparition d'un enfant | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |  |  |
| Violence domestique ou sexuelle | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |  | Oui |  | Oui | Oui |  |  |  |
| Congé de maladie et d'accident de longue durée |  | Oui |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Congé de maternité / de grossesse | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Nomination/élection et candidat/fonctions publiques |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Congé pour don d'organes |  |  | Oui | Oui | Oui | Oui |  |  |  |  |  |  |  |
| Congé parental / de garde d'enfants | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Congé pour raisons personnelles |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Congé de paternité |  |  |  |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |
| Congé pour les réservistes | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Congés de maladie |  |  | Oui |  | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |  |
| Suicide |  |  |  |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |
| Victime d'un crime  |  |  |  |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |
| Mariage / union civile |  |  |  |  |  | Oui |  |  |  |  |  |  |  |

**Notes :** La plupart des congés susmentionnés sont généralement - mais pas toujours - non rémunérés et sont protégés par un emploi. Certains congés sont rémunérés. Il incombe à l'employeur de vérifier et de respecter la législation sur l’emploi dans les juridictions où il a des employés. Veuillez vous référer aux normes du travail applicables pour les conditions spécifiques, l'éligibilité, les exemptions, les calculs et autres détails de procédure.