

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 permises?	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	Oui ¹	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	6²	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.*

Veillez 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

	<i>Durée des vacances annuelles</i>	<i>Indemnité de vacances (% du salaire annuel)</i>
C.-B.	2 semaines jusqu'à 5 ans de service 3 semaines après 5 ans de service	4% jusqu'à 5 ans de service 6% après 5 ans de service
AB	2 semaines jusqu'à 5 ans de service 3 semaines après 5 ans de service	4% jusqu'à 5 ans de service 6% après 5 ans de service
SK	3 semaines jusqu'à 10 ans de service 4 semaines après 10 ans de service	3/52 jusqu'à 10 ans de service 4/52 après 10 ans de service
MB	2 semaines jusqu'à 5 ans de service 3 semaines après 5 ans de service	4% jusqu'à 5 ans de service 6% après 5 ans de service
ON	2 semaines jusqu'à 5 ans de service 3 semaines après 5 ans de service	4% jusqu'à 5 ans de service 6% après 5 ans de service
QC	2 semaines jusqu'à 3 ans de service 3 semaines après 3 ans de service	4% jusqu'à 3 ans de service 6% après 3 ans de service
N.-B.	2 semaines jusqu'à 8 ans de service 3 semaines après 8 ans de service	4% jusqu'à 8 ans de service 6% après 8 ans de service
Î.-P.-É.	2 semaines jusqu'à 8 ans de service 3 semaines après 8 ans de service	4% jusqu'à 8 ans de service 6% après 8 ans de service
T.-N.-L.	2 semaines jusqu'à 15 ans de service 3 semaines après 15 ans de service	4% jusqu'à 15 ans de service 6% après 15 ans de service
N.-É.	2 semaines jusqu'à 8 ans de service 3 semaines après 8 ans de service	4% jusqu'à 8 ans de service 6% après 8 ans de service
YK	2 semaines	4%
T.N.-O.	2 semaines jusqu'à 6 ans de service 3 semaines après 6 ans de service	4% jusqu'à 6 ans de service 6% après 6 ans de service
NT	2 semaines jusqu'à 6 ans de service 3 semaines après 6 ans de service	4% jusqu'à 6 ans de service 6% 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 mois 3 mois à 1 an 1- 3 ans 3-8 ans	0 semaine 1 semaine 2 semaines 1 semaine par année jusqu'à maximum de 8 semaines	Aucun préavis n'est requis
AB	< 90 jours > 90 jours à 2 ans 2-4 ans 4-6 ans 6-8 ans 8-10 ans 10 ans +	0 semaine 1 semaine 2 semaines 4 semaines 5 semaines 6 semaines 8 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 semaines 13 semaines à 1 an 1- 3 ans 3-5 ans 5-10 ans 10 ans +	0 semaine 1 semaine 2 semaines 4 semaines 6 semaines 8 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 an 1- 3 ans 3-5 ans 5-10 ans	0 semaine 1 semaine 2 semaines 4 semaines 6 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

	10 ans +	8 semaines	
ON	< 3 mois 3 mois à 1 an 1- 3 ans 3-8 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 semaine 1 semaine 2 semaines 1 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 mois 3 mois à 1 an 1- 5 ans 5-10 ans 10 ans +	0 semaine 1 semaine 2 semaines 4 semaines 8 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 mois 6 mois à 5 ans 5 + ans	0 semaine 2 semaines 4 semaines	Aucun préavis n'est requis
Î.-P.-É.	< 6 mois 6 mois à 5 ans 5- 10 ans 10- 15 ans 15 + ans	0 semaine 2 semaines 4 semaines 6 semaines 8 semaines	< 6 mois = Aucun préavis n'est requis 6 mois à 5 ans = Préavis d'une semaine 5 ans + = Préavis de 2 semaines
T.-N.-L.	< 3 mois 3 mois à 2 ans 2-5 ans 5-10 ans 10- 15 ans 15 + ans	0 semaine 1 semaine 2 semaines 3 semaines 4 semaines 6 semaines	Mêmes conditions de démission pour l'employé(e)
N.-É.	< 3 mois 3 mois à 2 ans 2-5 ans 5-10 ans 10+	0 semaine 1 semaine 2 semaines 4 semaines 8 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 an 1- 3 ans 3-4 ans 4-5 ans 5-6 ans 6-7 ans 7-8 ans 8 ans +	0 semaine 1 semaine 2 semaines 3 semaines 4 semaines 5 semaines 6 semaines 7 semaines 8 semaines	< 6 mois = Aucun préavis n'est requis >6 mois à 2 ans = 1 semaine 2-4 ans = 2 semaines 4-6 ans = 3 semaines 6 ans + = 4 semaines
T.N.-O.	< 90 jours >90 jours à 3 ans 3-4 ans 4-5 ans 5-6 ans 6-7 ans 7-8 ans	0 semaine 2 semaines 3 semaines 4 semaines 5 semaines 6 semaines 7 semaines	Aucun préavis n'est requis

	8 ans +	8 semaines	
NT	< 90 jours > 90 jours à 3 ans > 3 ans	0 semaine 2 semaines 1 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.