

Division des normes du travail
Gouvernement de
Terre-Neuve-et-Labrador

Connaissez-vous
vos droits?

Supporting a positive workplace...

Labour Relations at work

Les relations de travail
Pour un milieu de travail positif

Normes d'emploi
à Terre-Neuve-et-
Labrador

Table des matières

Introduction	1
Admissibilité aux avantages	2
Horaire de travail	
• Heures de travail	11
• Heures supplémentaires	12
• Pauses	12
• Réunions et tâches supplémentaires	13
Salaire et pourboires	
• Salaire	14
• Retenues salariales	14
• Paie de vacances	15
• Pourboires et gratifications	16
Vacances annuelles, jours fériés et autres congés	
• Vacances annuelles	17
• Jours fériés	18
• Congé de maladie, congé pour obligations familiales	19
• Congé de maternité	19
• Congé parental	20
• Congé d'adoption	21
• Congé de deuil	22
• Congé de soignant	23
• Congé en cas de maladie grave	25
• Congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel	26
• Congé pour réservistes	28
• Congé pour cause de violence familiale	29
• Congé d'urgence lié à une maladie transmissible	31
• Congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe	32
Cessation d'emploi	
• Période de préavis	35
• Cessation d'emploi sans préavis	36
• Cessation d'emploi et paie	36
• Licenciement collectif	37
Emploi d'enfants	38
Dossiers	39

Dernière mise à jour : avril 2026

La Labour Standards Act [loi sur les normes du travail – la Loi] a pour but de fournir une protection de base aux travailleurs individuels et d'uniformiser les règles du jeu pour les employeurs du marché du travail en établissant des pratiques d'emploi standardisées. La Loi exige de tous les employeurs qu'ils instaurent des conditions d'emploi qui respectent des normes minimales officielles sur des facteurs comme les heures de travail, le salaire minimum, le droit aux congés, la cessation d'emploi, les jours fériés payés, les vacances, etc. Le présent livret décrit les normes d'emploi minimales en vigueur dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador.

Ce livret a été préparé pour répondre aux questions les plus fréquentes liées à l'application de la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail]. Il s'agit d'un **outil de référence pratique à seule fin d'information générale**. Le lecteur est encouragé à communiquer avec la Division des normes du travail pour obtenir des précisions sur n'importe lequel des sujets présentés ou pour **s'assurer que le contenu est à jour** en utilisant l'un des numéros indiqués au dos du livret.

Il faut noter que la loi n'interdit en aucun cas l'adoption de conditions d'emploi meilleures que celles qui y sont prévues. Si les pratiques d'un employeur ou les dispositions d'une convention collective prévoient de meilleurs avantages en matière d'emploi, ce sont ces pratiques ou dispositions qui régissent les relations de travail en vigueur.

Le lecteur se souviendra que la Loi ne s'applique que dans les cas où une personne est employée en vertu d'un contrat de travail. Un tel contrat donne à l'employeur le droit de contrôler et de diriger la manière dont l'employé s'acquitte de ses tâches. La Loi exige de l'employeur qu'il fournisse à chaque employé, dès son embauche, un relevé décrivant ses conditions d'emploi de base, dont les heures de travail, le taux de rémunération, les droits aux congés ainsi que la date de fin d'emploi des employés embauchés pour une période déterminée.

On peut consulter la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] en ligne à l'adresse :

<http://assembly.nl.ca/Legislation/sr/statutes/l02.htm> (en anglais seulement).

Si vous avez des questions concernant la collecte ou l'utilisation de vos renseignements personnels, veuillez communiquer avec le coordonnateur de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels. Vous trouverez une liste des coordonnateurs des ministères et de leurs coordonnées à l'adresse suivante : www.gov.nl.ca/atipp/coordinators/ (en anglais seulement).

Admissibilité aux avantages

Les normes d'emploi minimales concernent tous les employés, quel que soit le nombre d'heures qu'ils travaillent par semaine. La Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] traite sur le même pied tous les employés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. Dans certains cas, l'application de ces dispositions dépendra du degré d'ancienneté de l'employé auprès de l'employeur. Les facteurs d'admissibilité aux avantages sont inscrits ci-dessous, et détaillés dans la section correspondante du livret.

AVANTAGE	FACTEURS D'ADMISSIBILITÉ	RÉMUNÉRATION
<p>Jours fériés payés</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jour de l'An • Vendredi saint • Memorial Day / Fête du Canada • Fête du Travail • Jour du Souvenir • Noël 	<p><u>Si travaillé</u> Aucun facteur.</p> <p><u>Si non travaillé</u> L'employé doit :</p> <p>(a) avoir travaillé au moins 30 jours chez l'employeur.</p> <p>(b) avoir travaillé les quarts prévus avant et après le jour férié.</p>	<p>Rémunération à temps double, remplacement par une journée de congé payé dans les 30 jours, ou ajout d'un jour de vacances, au choix de l'employé.</p> <p>L'employé est payé au taux régulier pour la journée (salaire journalier moyen).</p> <p>Si le congé coïncide avec le jour de congé normal de l'employé, ce dernier peut prendre un congé payé le lendemain ou tout autre jour convenu avec l'employeur.</p>
Paie de vacances	<p>Au moins cinq jours d'emploi chez le même employeur.</p> <p>Pour les employés possédant 15 ans d'emploi continu ou plus chez le même employeur.</p>	<p>4 % du revenu brut.</p> <p>6 % du revenu brut.</p> <p>La paie de vacances doit être versée dans la semaine qui suit la cessation d'emploi ou la veille du début des vacances.</p>
Congé de vacances	Au moins 12 mois d'emploi, à 90 % des heures régulières durant les 12 mois précédant le début des vacances.	<p>Deux semaines de vacances annuelles.</p> <p>Trois semaines de vacances annuelles.</p>

AVANTAGE	FACTEURS D'ADMISSIBILITÉ	RÉMUNÉRATION
	15 ans d'emploi continu chez le même employeur.	
Congé de maladie, congé pour obligations familiales.	Au moins 30 jours chez le même employeur.	Sept jours de congé sans solde par an.
Congé de maternité	<p>Au moins 20 semaines consécutives chez le même employeur.</p> <p>L'employée doit donner un préavis écrit de deux semaines accompagné d'un certificat médical signé par un médecin praticien ou une infirmière praticienne. Le congé ne peut commencer plus de 17 semaines avant la date de naissance estimée.</p>	<p>17 semaines de congé sans solde.</p> <p>L'employée doit donner un avis par écrit d'au moins quatre (4) semaines à l'employeur si elle a l'intention de retourner au travail avant la fin de la période de 17 semaines.</p> <p>À son retour au travail, l'employée est réintégrée au même poste ou à un poste similaire assorti des mêmes fonctions, et a droit aux mêmes avantages et au même salaire.</p>
Congé parental	<p>Au moins 20 semaines consécutives chez le même employeur.</p> <p>Si l'employée prend un congé de maternité, le congé parental doit être pris immédiatement après le congé de maternité, à moins que l'enfant ne soit pas encore pris en charge par le parent.</p>	<p>61 semaines de congé sans solde.</p> <p>L'employé doit donner un avis par écrit d'au moins quatre (4) semaines à l'employeur s'il a l'intention de retourner au travail avant la fin du congé parental.</p> <p>À son retour au travail, l'employé est réintégré au même poste ou à un poste similaire assorti des mêmes fonctions, et a droit aux mêmes avantages et au même salaire.</p>
Congé d'adoption	Au moins 20 semaines consécutives chez le même employeur.	17 semaines de congé sans solde.

AVANTAGE	FACTEURS D'ADMISSIBILITÉ	RÉMUNÉRATION
	<p>L'employé doit donner un avis par écrit de deux semaines à l'employeur avant le congé prévu.</p>	<p>L'employé doit donner un avis par écrit d'au moins quatre (4) semaines à l'employeur si elle a l'intention de retourner au travail avant la fin de la période de 17 semaines.</p> <p>À son retour au travail, l'employé est réintégré au même poste ou à un poste similaire assorti des mêmes fonctions, et a droit aux mêmes avantages et au même salaire.</p>
<p>Congé de deuil</p>	<p>À la mort du conjoint, d'un enfant, d'un petit-enfant, de la mère ou du père, d'un frère ou d'une sœur, d'un grand-parent, de la belle-mère ou du beau-père, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un gendre ou d'une bru de l'employé.</p> <p>Au moins 30 jours d'emploi chez le même employeur.</p> <p>Moins de 30 jours d'emploi chez l'employeur.</p>	<p>Un jour de congé payé et deux sans solde.</p> <p>Deux jours sans solde.</p>
<p>Congé de soignant</p>	<p>Au moins 30 jours d'emploi chez le même employeur.</p> <p>L'employé doit fournir une copie d'un certificat médical signé par un médecin praticien ou une infirmière praticienne attestant que le membre de sa famille est gravement malade et qu'il risque de mourir dans un délai de 26 semaines.</p> <p>L'employé doit fournir à l'employeur un avis écrit au moins deux semaines avant la date de début du congé et</p>	<p>Jusqu'à 28 semaines de congé sans solde à l'intérieur d'une période de 52 semaines pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille.</p> <p>À son retour au travail, l'employé est réintégré au même poste ou à un poste similaire assorti des mêmes fonctions, et a droit aux mêmes avantages et au même salaire.</p>

AVANTAGE	FACTEURS D'ADMISSIBILITÉ	RÉMUNÉRATION
	<p>indiquant sa durée, à moins d'être dans l'impossibilité de fournir cet avis pour des raisons valides.</p>	
<p>Congé en cas de maladie grave</p>	<p>Au moins 30 jours d'emploi chez le même employeur.</p> <p>L'employé doit fournir une copie d'un certificat médical signé par un médecin praticien ou une infirmière praticienne attestant la maladie grave qui requiert les soins ou le soutien de l'employé.</p> <p>L'employé doit fournir à l'employeur un avis écrit au moins deux semaines avant la date de début du congé et indiquant sa durée, à moins d'être dans l'impossibilité de fournir cet avis pour des raisons valides.</p>	<p>Jusqu'à 37 semaines de congé sans solde pour prendre soin d'un enfant gravement malade ou lui offrir le soutien nécessaire.</p> <p>Jusqu'à 17 semaines de congé sans solde pour fournir des soins ou un soutien à adulte gravement malade.</p> <p>À son retour au travail, l'employé est réintégré au même poste ou à un poste similaire assorti des mêmes fonctions, et a droit aux mêmes avantages et au même salaire.</p>
<p>Congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel</p>	<p>Un employé qui est parent d'un enfant de moins de 18 ans disparu ou décédé dans des circonstances qui sont fort probablement le résultat d'un crime en vertu du Code criminel fédéral.</p> <p>L'employé n'a pas été accusé du crime à l'origine du congé.</p> <p>Au moins 30 jours d'emploi chez le même employeur.</p>	<p>Jusqu'à 52 semaines de congé sans solde dans le cas de la disparition d'un enfant et jusqu'à 104 semaines sans solde dans le cas de la mort d'un enfant. Par contre, la durée du congé doit être limitée à ce qui est raisonnablement nécessaire dans les circonstances.</p> <p>À son retour au travail, l'employé est réintégré au même poste ou à un poste similaire assorti des mêmes fonctions, et a droit aux mêmes avantages et au même salaire.</p>

AVANTAGE	FACTEURS D'ADMISSIBILITÉ	RÉMUNÉRATION
	<p>L'employé doit fournir une justification raisonnable de la nécessité du congé le plus rapidement possible.</p> <p>L'employé doit fournir à l'employeur un avis écrit au moins deux semaines avant la date de début du congé et indiquant sa durée, à moins d'être dans l'impossibilité de fournir cet avis pour des raisons valides.</p>	
<p>Congé pour réservistes</p>	<p>L'employé est membre de la Réserve des Forces canadiennes.</p> <p>L'employé a occupé un emploi civil avec le même employeur pendant au moins trois mois consécutifs.</p> <p>L'employé doit pouvoir s'absenter de son emploi pour le service des Forces canadiennes.</p> <p>L'employé doit fournir par écrit un préavis de 30 jours (ou moins en cas de circonstances exceptionnelles) indiquant la date prévue du début du congé et la date prévue de la fin du service.</p> <p>L'employeur n'a pas été dispensé de l'obligation d'accorder un congé par le directeur des Normes du travail.</p>	<p>Congé sans solde d'une durée maximale de 24 mois sur une période de 60 mois. La limite ne s'applique pas si le congé est accordé en raison d'une urgence nationale.</p> <p>L'employé est assujetti à des conditions d'emploi pas moins avantageuses que celles qui existaient avant le début du congé.</p>

AVANTAGE	FACTEURS D'ADMISSIBILITÉ	RÉMUNÉRATION
<p>Congé pour cause de violence familiale</p>	<p>Au moins 30 jours d'emploi chez le même employeur.</p> <p>L'employé, ou une personne dont elle est le parent ou le fournisseur de soins, a été directement ou indirectement victime de violence familiale, a été touché ou gravement touché par la violence familiale ou a été témoin de violence familiale de la part de l'une des personnes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une personne qui est ou a été un membre de la famille; • une personne qui est ou a été dans une relation intime ou qui vit ou a vécu avec l'employé·e; • une personne qui est le parent d'un enfant avec l'employé·e; • une personne qui est ou a été le fournisseur de soins de l'employé·e; • toute autre personne qui fait partie d'une catégorie de personnes prescrite par règlement. <p>Peut être tenue de fournir une justification raisonnable de la nécessité du congé.</p>	<p>Trois jours de congé payés et sept jours non payés dans une année.</p> <p>L'employé est payé au taux régulier pour la journée (salaire journalier moyen).</p> <p>À son retour au travail, l'employé est réintégré au même poste ou à un poste similaire ayant les mêmes fonctions, et a droit aux mêmes avantages et au même salaire.</p>

AVANTAGE	FACTEURS D'ADMISSIBILITÉ	RÉMUNÉRATION
<p>Congé d'urgence lié à une maladie transmissible</p>	<ul style="list-style-type: none"> • l'employé fait l'objet d'une enquête, d'une supervision ou d'un traitement médical individuel; • l'employé agit conformément à une ordonnance en vertu de la <i>Public Health Protection and Promotion Act</i> [loi sur la protection et la promotion de la santé publique]; • l'employé est en isolement ou en quarantaine ou fait l'objet d'une mesure de contrôle, y compris l'auto-isolement, et la quarantaine, la mesure de contrôle ou l'isolement a été mis en œuvre en raison de directives ou de renseignements relatifs à une maladie transmissible désignée communiqués par la médecin hygiéniste en chef ou le gouvernement; • l'employé suit une directive donnée par son employeur en réponse à une préoccupation de l'employeur concernant le fait que l'employé pourrait exposer d'autres personnes au travail à une maladie transmissible désignée; • l'employé fournit des soins ou un soutien à une personne admissible pour une raison liée à une maladie transmissible désignée qui concerne cette personne, notamment la fermeture d'une école ou 	

AVANTAGE	FACTEURS D'ADMISSIBILITÉ	RÉMUNÉRATION
	<p>d'un service de garde d'enfants;</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'employé est directement touché par des restrictions de déplacement liées à une maladie transmissible désignée et, en raison de la situation, on ne peut pas raisonnablement s'attendre à ce qu'il revienne dans la province. 	
<p>Congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe</p>	<p>Être employé par le même employeur depuis au moins 30 jours.</p> <p>L'employé doit fournir une copie d'un certificat médical délivré par un médecin praticien (une médecin praticienne) ou un infirmier praticien (une infirmière praticienne) indiquant qu'une prolongation des soins médicaux ou du temps de récupération est nécessaire, ainsi que la date de début et la date de fin prévue.</p> <p>L'employé doit fournir à l'employeur un préavis écrit d'au moins deux semaines indiquant la date de début et la durée prévues du congé, à moins qu'il n'y ait une raison valable pour laquelle ce préavis ne peut être donné.</p>	<p>Jusqu'à 27 semaines sur une période de 52 semaines pour recevoir des soins médicaux prolongés ou pour se remettre d'une maladie de longue durée, d'une blessure de longue durée ou d'un don d'organe.</p> <p>Les congés doivent être pris par périodes d'au moins deux semaines.</p> <p>Jusqu'à 104 semaines sur une période de 104 semaines si la maladie ou la blessure est attribuable à un acte criminel.</p> <p>À son retour au travail, l'employé est réintégré au même poste ou à un poste similaire assorti des mêmes fonctions, et a droit aux mêmes avantages et au même salaire.</p> <p>Un congé sans solde supplémentaire peut être accordé si une période d'au moins six mois s'est écoulée depuis la date à laquelle l'employé a repris le travail après son dernier congé.</p>

AVANTAGE	FACTEURS D'ADMISSIBILITÉ	RÉMUNÉRATION
<p>Avis de cessation d'emploi</p> <p>(sous réserve d'exceptions, par exemple dans l'industrie de la construction)</p>	<p>À l'emploi chez le même employeur depuis :</p> <p>Moins de trois mois.</p> <p>De trois mois à moins de deux ans d'emploi.</p> <p>De deux ans à moins de cinq ans d'emploi.</p> <p>De cinq ans à moins de dix ans d'emploi.</p> <p>De dix ans à moins de quinze ans d'emploi.</p> <p>Quinze ans ou plus d'emploi.</p>	<p>Pas d'avis nécessaire.</p> <p>Avis écrit d'une semaine ou indemnité de préavis d'une semaine.</p> <p>Avis écrit de deux semaines ou indemnité de préavis de deux semaines.</p> <p>Avis écrit de trois semaines ou indemnité de préavis de trois semaines.</p> <p>Avis écrit de quatre semaines ou indemnité de préavis de quatre semaines.</p> <p>Avis écrit de six semaines ou indemnité de préavis de six semaines.</p>

[Haut de la page](#)

Heures de travail

Qu'est-ce qu'une semaine de travail?

Une semaine de travail est une période de sept jours successifs définie par l'employeur ou, si l'employeur ne la précise pas, une période de sept jours consécutifs débutant le samedi à minuit.

Combien de jours par semaine peut-on demander à un employé de travailler?

Les employés ont droit à 24 heures consécutives de congé par semaine d'emploi. Dans la mesure du possible, ce congé sera le dimanche. Il peut y avoir exception à ce principe dans les cas suivants :

- les employés qui travaillent à des travaux exclus par règlement (le présent règlement prévoit l'exclusion d'employés assujettis à une convention collective, d'employés qui travaillent en région éloignée et de membres d'équipages de traversiers);
- les employés dont l'employeur a obtenu une dispense en vertu de l'article 22 de la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail]
- les employés occupés à une intervention d'urgence.

Combien d'heures par semaine un employé peut-il travailler?

Le présent règlement prévoit une semaine de travail de 40 heures. Le temps travaillé en plus de ces heures doit être rémunéré au taux minimum des heures supplémentaires.

Les travailleurs agricoles sont exclus des dispositions touchant les heures supplémentaires.

Combien d'heures par jour (période de 24 heures) un employé peut-il se voir demander de travailler?

Sauf dans les situations présentant un danger imminent pour la vie ou les biens, l'employeur doit accorder à l'employé, et l'employé aura, au moins huit heures consécutives d'inactivité par période ininterrompue de 24 heures de travail. Ces huit heures sont ajoutées aux pauses exigées pendant la journée de travail.

En cas d'annulation du quart de travail d'un employé qui se présente pour une journée de huit heures prévue à son horaire, à quelle rémunération cet employé a-t-il droit?

Tout employé qui se présente au travail pour un quart de trois heures ou plus et dont le quart de travail est annulé a droit à trois heures de rémunération.

À quelle rémunération un employé qui a deux heures de travail par jour à son horaire a-t-il droit?

Tout employé qui est censé travailler deux heures par jour n'est payé que pour ces deux heures de travail.

Si des collègues désirent échanger des quarts de travail, quelles sont les incidences sur le paiement des heures supplémentaires?

Si l'employeur approuve une demande écrite d'un ou de plusieurs employés et que ce changement amène un ou des employés touchés à travailler plus de 40 heures par semaine, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer les heures supplémentaires.

Qu'arrive-t-il lorsqu'un employé convoqué au travail n'a pas à travailler un minimum de trois heures?

L'employeur doit soit laisser l'employé travailler au moins trois heures, soit le payer au salaire minimum ou au salaire minimum pour heures supplémentaires, selon le cas, pour toute partie non travaillée de ces trois heures.

[Haut de la page](#)

Heures supplémentaires

Dans quelles circonstances des heures supplémentaires doivent-elles être payées?

Des heures supplémentaires doivent être payées lorsqu'un employé travaille plus de 40 heures par semaine (semaine de travail standard).

Des exceptions sont prévues pour les heures supplémentaires dans les cas suivants :

- un employeur approuve une demande écrite d'échange de quart présentée par un ou plusieurs employés;
- un employé travaille à une ferme ou élève du bétail ou travaille comme aide-ménagère ou gardienne d'enfant résidante, et des dispositions ont été prises concernant les congés.

[Haut de la page](#)

Est-il possible d'accumuler des heures supplémentaires?

L'employé peut, au lieu d'être payé en argent, obtenir 1,5 heure de congé payé pour chaque heure supplémentaire travaillée si :

- l'employé et l'employeur s'entendent pour faire ainsi;
- le congé est pris dans les trois mois de la date d'exécution des heures supplémentaires, à moins d'entente entre l'employeur et l'employé;
- le paiement des heures supplémentaires est fait dans les 12 mois suivant la date d'exécution des heures supplémentaires;
- si l'emploi cesse avant que l'employé ait pu prendre son congé, l'employeur doit le rémunérer, dans les sept jours suivant son départ, pour toutes les heures supplémentaires travaillées.

[Haut de la page](#)

Pauses

À combien de pauses ou de périodes de repas l'employé a-t-il droit?

Sous réserve de certaines exceptions aux règlements, l'employeur doit accorder à l'employé une pause d'une heure ininterrompue par période de cinq heures consécutives de travail. Des pauses différentes peuvent être établies par écrit dans un contrat ou une convention collective entre l'employeur et l'employé. À moins que l'employeur ne maintienne le droit de direction et de contrôle durant une pause, il n'a pas à rémunérer l'employé pour cette période.

[Haut de la page](#)

Réunions et tâches supplémentaires

Doit-on payer un employé qui assiste à une réunion ou s'acquitte de tâches qui ne peuvent être terminées durant sa journée de travail « normale »?

Il faut payer l'employé pour toutes les heures passées dans le lieu de travail à la demande de l'employeur.

Par exemple, il faut payer l'employé qui :

- assiste à une réunion obligatoire tenue avant ou après sa journée de travail;
- reste au travail après son quart de travail normal pour terminer des tâches (fermer la caisse, faire le ménage, verrouiller les locaux, etc.);
- suit de la formation à la demande de son employeur.

[Haut de la page](#)

Salaire

Quel est le salaire minimum actuel?

Le salaire minimum actuel est 16.35 \$ de l'heure.

Les rajustements futurs au taux salarial minimal seront fondés sur l'Indice annuel du prix à la consommation du Canada. Le nouveau taux sera annoncé chaque année par le gouvernement le 1^{er} avril.

Quel est le taux salarial minimal pour les heures supplémentaires?

Le taux salarial minimal pour les heures supplémentaires est 24.53 \$ de l'heure.

Les rajustements futurs au taux salarial minimal pour les heures supplémentaires seront fondés sur l'Indice annuel du prix à la consommation du Canada. Le nouveau taux sera annoncé chaque année par le gouvernement le 1^{er} avril.

À quel moment faut-il payer les employés?

L'employeur doit payer ses employés au moins deux fois par mois. Tous les salaires dus doivent être versés dans les sept jours suivant la fin de la période de paie.

De quelle manière un employé doit-il être payé?

L'employeur doit verser les salaires :

- sur le lieu de travail durant les heures de travail régulières;
- à la résidence normale de l'employé;
- par la poste;
- en mains propres;
- par dépôt direct dans le compte bancaire de l'employé avec le consentement de ce dernier.

Les salaires doivent être versés en devises canadiennes légales, ou :

- par chèque;
- par mandat;
- par virement automatique dans le compte bancaire de l'employé.

[Haut de la page](#)

Retenues salariales

Les retenues salariales autorisées sont les suivantes:

- Impôt sur le revenu
- Cotisations au Régime de pensions du Canada
- Cotisations à l'assurance-emploi
- Versement en trop de salaires
- Retenues liées au régime d'avantages sociaux collectif auquel souscrit l'employé
- Retenues de plans d'épargne

- Versement en trop d'avances de déplacement
- Frais de loyer quand l'employé occupe les locaux de l'employeur
- Sommes retenues ou déduites par un ordre de la cour

Peut-on effectuer des retenues sur le salaire d'un employé en cas de déficit de caisse, de chèques ou de cartes de crédit sans provision, etc.?

L'employeur ne peut retenir ces frais sur le salaire de l'employé.

Un employé peut-il être obligé de payer ses uniformes?

Un employeur ne peut pas exiger qu'un employé paie un uniforme lorsque ce dernier est propre aux activités de l'employeur et qu'il porte le logo de l'employeur.

Si un employé cause des dommages à un produit ou à la propriété de l'employeur ou qu'il a un compte en souffrance chez son employeur, ce dernier est-il autorisé à récupérer cette perte en la retenant sur la paie de l'employé?

Non. Si un employé a l'une ou l'autre des dettes susmentionnées envers son employeur, ce dernier devra prendre d'autres mesures pour récupérer les sommes qui lui sont dues.

[Haut de la page](#)

Paie de vacances

Qui a droit à la paie de vacances?

Tout employé qui cumule au moins cinq jours de travail.

Comment calcule-t-on la paie de vacances?

La paie de vacances équivaut à 4 % du salaire brut, commissions et temps supplémentaire inclus, pour les employés qui travaillent depuis moins de 15 ans continus chez le même employeur. Après 15 ans de services continus pour le même employeur, le taux passe à 6 % du salaire brut.

Quand l'employé doit-il recevoir sa paie de vacances?

Au moins une journée avant le début de ses vacances ou dans la semaine qui suit sa mise à pied. La paie de vacances peut aussi être versée à chaque période de paie, pour autant que l'employé en soit informé et que le montant de la paie de vacances est relevé dans le livre de paie de l'employeur.

Si un employé n'est pas admissible à un congé annuel, il a tout de même droit à une paie de vacances, pour autant qu'il ait travaillé au moins cinq jours pour l'employeur.

Tout employé admissible doit recevoir sa paie de vacances au plus tard une semaine après sa date de cessation d'emploi.

Des retenues sont-elles prélevées sur la paie de vacances?

La paie de vacances est soumise à toutes les retenues officielles :

- Cotisations à l'assurance-emploi
- Impôt sur le revenu
- Cotisations au Régime de pensions du Canada

[Haut de la page](#)

Pourboires et gratifications

L'employé doit-il partager ses pourboires avec son employeur, son gérant ou son surveillant, ou avec un représentant de l'employeur?

Non. Les pourboires et les gratifications appartiennent à l'employé à qui ou pour qui ils sont offerts.

Lorsqu'un supplément ou une autre commission est payé en remplacement de pourboires ou de gratifications, ce montant appartient-il à l'employé?

Oui. Le montant payé doit être considéré comme un pourboire ou une gratification, et il appartient à l'employé à qui ou pour qui il est offert.

Un employeur peut-il retenir une part d'un supplément ou d'une autre commission payé en remplacement d'un pourboire ou d'une gratification, ou lorsque le montant du pourboire ou de la gratification est inscrit sur le relevé de paiement par carte de crédit ou de débit?

Oui, l'employeur peut, en vertu d'une loi de la province ou du Canada, retenir une part de la somme due à l'employé.

[Haut de la page](#)

Vacances annuelles

Qui est admissible à des vacances annuelles?

Pour avoir droit à des vacances annuelles, un employé doit avoir travaillé pour le même employeur au moins 12 mois sans interruption, dans une proportion d'au moins 90 % des heures ouvrables.

À combien de semaines de vacances les employés ont-ils droit?

Un employé ayant travaillé moins de 15 ans d'affilée pour le même employeur a droit à deux semaines de vacances par année.

Un employé qui a travaillé sans interruption pour le même employeur durant 15 ans a droit à trois semaines de congé annuel.

À quel moment les employés peuvent-ils prendre leurs vacances?

L'employeur doit donner à l'employé un préavis d'au moins deux semaines sur la date du début de ses vacances.

Un employé ayant travaillé moins de 15 ans d'affilée pour le même employeur a droit à deux semaines de vacances par année.

L'employé peut prendre ses vacances comme suit :

- Une seule période de deux semaines;
- Deux périodes continues d'une semaine.

Un employé qui a travaillé sans interruption pour le même employeur durant 15 ans ou plus a droit à trois semaines de congé annuel.

L'employé peut prendre ses vacances comme suit :

- Une seule période de trois semaines;
- Une période continue de deux semaines et une période continue d'une semaine;
- Trois périodes continues d'une semaine.

L'employé doit être autorisé à prendre ses vacances dans les dix mois suivant la date à partir de laquelle il y devient admissible.

L'employeur peut-il annuler les vacances d'un employé après les avoir déjà approuvées?

L'employeur peut annuler les vacances d'un employé. Si l'employeur et l'employé s'entendent par écrit et que l'employeur annule les vacances, ce dernier doit compenser pour les dépenses raisonnables que l'employé ne pourra pas recouvrer à la suite de l'annulation de ses vacances.

[Haut de la page](#)

Jours fériés

Combien y a-t-il de jours fériés?

Il y a six jours fériés dans une année.

- Jour de l'An
- Vendredi saint
- Memorial Day (Fête du Canada)
- Fête du Travail
- Jour du Souvenir
- Noël

Des jours additionnels peuvent être promulgués par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Des congés différents établis dans les conventions collectives peuvent être substitués aux congés désignés dans la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail].

Comment doivent être rémunérés les employés appelés à travailler un jour férié?

Quand un employé travaille un jour férié payé, il a droit de recevoir le double de sa rémunération régulière pour les heures travaillées le jour férié ou de recevoir un jour de congé payé additionnel dans les 30 jours suivants ou un jour de vacances additionnel. Les employés ne doivent satisfaire à aucun critère d'admissibilité pour tirer parti de cet avantage.

Qu'arrive-t-il lorsque l'employé travaille moins d'heures durant un jour férié payé que durant sa journée de travail ordinaire?

Si l'employé doit travailler moins d'heures le jour férié payé qu'en temps normal, l'employeur doit lui verser une rémunération équivalente aux heures travaillées, selon son taux de rémunération régulier, ainsi que sa rémunération pour une journée de travail régulière.

Un employé a-t-il le droit d'être rémunéré pour un jour férié s'il ne travaille pas cette journée-là?

Oui, si l'employé est à l'emploi du même employeur depuis au moins 30 jours civils avant le jour férié et qu'il a travaillé les quarts de travail prévus à son horaire avant et après ce jour, il a droit à une journée de salaire moyen, même s'il n'a pas travaillé le jour férié.

Comment un employé est-il rémunéré si le jour férié correspond à une journée où il est normalement en congé?

L'employé doit obtenir un congé soit le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, soit un autre jour convenu avec son employeur, et ce congé doit être rémunéré.

Comment doit-on rémunérer l'employé qui travaille sur des quarts à horaire variable et qui ne travaille pas le jour férié?

Si un employé est à l'emploi du même employeur depuis au moins 30 jours civils avant le jour férié et qu'il a travaillé les quarts de travail prévus à son horaire avant et après ce jour, il a droit à un salaire pour le jour férié payé.

Pour fixer le taux de rémunération de l'employé, il faut multiplier son salaire horaire par la moyenne des heures de travail quotidiennes qu'il a cumulées durant les trois semaines précédant immédiatement le jour férié.

[Haut de la page](#)

Congé de maladie, congé pour obligations familiales

Qui est admissible au congé de maladie et au congé pour obligations familiales?

Tout employé qui a travaillé pour le même employeur durant une période continue de 30 jours a droit à 7 jours de congé sans solde ou de congé pour obligations familiales durant l'année.

L'employé qui prend un congé de maladie doit-il fournir une note à son employeur?

La Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] n'exige pas qu'un employé fournisse une note à son employeur pour prendre un congé de maladie. Toutefois, elle n'empêche pas un employeur d'exiger à l'employé de fournir une note.

L'employé qui prend un congé pour obligations familiales doit-il fournir une note à son employeur?

Si l'employé est en congé pour obligations familiales trois jours consécutifs ou plus, il doit fournir à son employeur une déclaration écrite expliquant la nature de l'obligation.

Un employeur est-il tenu de garder confidentiels les renseignements d'un employé concernant un congé pour obligations familiales?

Oui. Un employeur, ou une personne employée par un employeur, sont tenus de garder confidentiels tous les renseignements dont ils ont connaissance dans le cadre de l'administration d'un congé pour obligations familiales.

Un employeur ou une personne employée par un employeur peuvent divulguer des renseignements concernant le congé pour obligations familiales d'un employé avec le consentement de cet employé. L'information peut également être divulguée lorsque la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] ou d'autres lois l'exigent.

[Haut de la page](#)

Congé de maternité

Qui a droit au congé de maternité?

Toute employée enceinte qui travaille pour le même employeur depuis au moins 20 semaines consécutives.

Combien de temps à l'avance l'employée doit-elle prévenir son employeur de son intention de prendre un congé de maternité?

Elle doit donner un avis écrit de deux semaines. En outre, elle doit fournir à son employeur un certificat d'un médecin praticien ou une infirmière praticienne indiquant la date estimée de l'accouchement.

Quelle est la durée maximale d'un congé de maternité?

Jusqu'à 17 semaines de congé sans solde.

Quand un tel congé peut-il commencer?

Au plus tôt 17 semaines avant la date estimée de l'accouchement.

Quels sont les droits aux congés à cause d'une fausse couche ou de l'accouchement d'un bébé mort-né?

L'employée a droit à 17 semaines après le début du congé de maternité ou à 6 semaines suivant une fausse couche ou l'accouchement d'un bébé mort-né, selon la plus longue de ces périodes.

L'employée doit-elle donner un préavis écrit à son employeur de son intention de rentrer au travail avant la période maximale accordée pour le congé de maternité ou de ne pas prendre de congé parental?

Oui, elle doit donner un préavis écrit de quatre semaines avant la date à laquelle elle veut rentrer au travail.

Qu'arrive-t-il à une employée qui revient d'un congé de maternité?

À son retour au travail, l'employée doit réintégrer son poste ou obtenir un poste similaire, avec des fonctions, des avantages et un salaire identiques à ce qu'ils étaient avant le congé de maternité.

Quelle est l'incidence d'un congé de maternité sur l'admissibilité aux avantages prévus dans la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail]?

À moins d'une entente particulière entre l'employée et l'employeur, la période passée en congé de maternité est exclue du calcul des périodes d'admissibilité aux vacances, du préavis de cessation d'emploi ou des autres avantages prévus dans la Loi.

Un employeur est-il tenu de garder confidentiels les renseignements d'une employée concernant un congé de maternité?

Oui. Un employeur, ou une personne employée par un employeur, sont tenus de garder confidentiels tous les renseignements dont ils ont connaissance dans le cadre de l'administration d'un congé de maternité.

Un employeur ou une personne employée par un employeur peuvent divulguer des renseignements concernant le congé de maternité d'une employée avec le consentement de cette employée. L'information peut également être divulguée lorsque la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] ou d'autres lois l'exigent.

[Haut de la page](#)

Congé parental

Qui est admissible à un congé parental?

Tout employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 20 semaines consécutives et qui est le parent d'un enfant.

Une employée peut-elle prendre un congé de maternité, rentrer au travail un certain temps et prendre ensuite un congé parental?

Non. Quand l'employée prend un congé de maternité, elle doit commencer son congé parental immédiatement après, à moins que l'enfant n'ait pas été confié à sa garde dès sa naissance.

Quelle est la durée maximale du congé parental?

Jusqu'à 61 semaines de congé sans solde.

Combien de temps à l'avance un employé doit-il prévenir son employeur de son intention de prendre un congé parental?

L'employé doit donner un avis écrit d'au moins deux semaines.

Quand un congé parental prend-t-il fin?

Un congé parental prend fin 61 semaines après son début ou 96 semaines après la naissance de l'enfant ou la date où le parent obtient la garde de l'enfant pour la première fois.

Un employé peut-il rentrer au travail avant la fin de son congé parental?

Oui. Toutefois, il doit donner à l'employeur un avis écrit quatre semaines avant la date où il désire reprendre son travail.

Qu'arrive-t-il lorsque l'employé revient au travail après un congé parental?

À son retour au travail, l'employé doit réintégrer son poste ou obtenir un poste similaire, avec des fonctions, des avantages et un salaire identiques à ce qu'ils étaient avant le congé parental.

Quelle est l'incidence du congé parental sur l'admissibilité aux avantages prévus dans la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail]?

À moins d'une entente particulière entre l'employé et l'employeur, la période passée en congé parental est exclue du calcul des périodes d'admissibilité aux vacances, du préavis de cessation d'emploi ou des autres avantages prévus dans la Loi.

Un employeur est-il tenu de garder confidentiels les renseignements d'un employé concernant un congé parental?

Oui. Un employeur, ou une personne employée par un employeur, sont tenus de garder confidentiels tous les renseignements dont ils ont connaissance dans le cadre de l'administration d'un congé parental.

Un employeur ou une personne employée par un employeur peuvent divulguer des renseignements concernant le congé parental d'un employé avec le consentement de cet employé. L'information peut également être divulguée lorsque la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] ou d'autres lois l'exigent.

[Haut de la page](#)

Congé d'adoption

Qui est admissible à un congé d'adoption?

Tout employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 20 semaines consécutives.

Combien de temps à l'avance un employé doit-il prévenir son employeur de son intention de prendre un congé d'adoption?

Il doit donner un préavis écrit d'au moins deux semaines ou, s'il obtient la garde de l'enfant plus tôt que prévu, un avis écrit confirmant qu'il a pris un congé d'adoption dans les deux semaines suivant la date où il a cessé de travailler.

Quelle est la durée maximale du congé d'adoption?

Jusqu'à 17 semaines de congé sans solde.

Les parents adoptifs ont-ils droit au congé parental?

Les parents adoptifs ont droit à 61 semaines de congé parental.

Un employé peut-il rentrer au travail avant la fin des 17 semaines?

Oui. Toutefois, il doit donner à l'employeur un avis écrit quatre semaines avant la date où il désire reprendre son travail.

Qu'arrive-t-il lorsque l'employé revient au travail après un congé d'adoption?

À son retour au travail, l'employé doit réintégrer son poste ou obtenir un poste similaire, avec des fonctions, des avantages et un salaire identiques à ce qu'ils étaient avant le congé d'adoption.

Quelle est l'incidence du congé d'adoption sur l'admissibilité aux avantages prévus dans la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail]?

À moins d'une entente particulière entre l'employé et l'employeur, la période passée en congé d'adoption est exclue du calcul des périodes d'admissibilité aux vacances, du préavis de cessation d'emploi ou des autres avantages prévus dans la Loi.

Un employeur est-il tenu de garder confidentiels les renseignements d'un employé concernant un congé d'adoption?

Oui. Un employeur, ou une personne employée par un employeur, sont tenus de garder confidentiels tous les renseignements dont ils ont connaissance dans le cadre de l'administration d'un congé d'adoption.

Un employeur ou une personne employée par un employeur peuvent divulguer des renseignements concernant le congé d'adoption d'un employé avec le consentement de cet employé. L'information peut également être divulguée lorsque la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] ou d'autres lois l'exigent.

[Haut de la page](#)

Congé de deuil

Qui est admissible au congé de deuil?

Un congé de deuil doit être accordé à un employé en cas de décès d'une des personnes suivantes :

- Conjoint
- Enfant
- Petit-enfant
- Mère ou père
- Frère ou sœur
- Beau-parent
- Grand-parent
- Beau-frère ou belle-sœur
- Gendre ou bru

Combien de jours de congé de deuil un employé peut-il prendre?

Tout employé qui a travaillé pour le même employeur durant une période continue d'au moins 30 jours est admissible à un congé de deuil de trois jours, soit une journée de congé payé et deux jours de congé sans solde.

Si un employé n'a pas cumulé les 30 jours de travail requis, il a seulement droit à deux jours de congé sans solde.

Un employeur est-il tenu de garder confidentiels les renseignements d'un employé concernant un congé de deuil?

Oui. Un employeur, ou une personne employée par un employeur, sont tenus de garder confidentiels tous les renseignements dont ils ont connaissance dans le cadre de l'administration d'un congé de deuil.

Un employeur ou une personne employée par un employeur peuvent divulguer des renseignements concernant le congé de deuil d'un employé avec le consentement de cet employé. L'information peut également être divulguée lorsque la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] ou d'autres lois l'exigent.

[Haut de la page](#)

Congé de soignant

Qu'appelle-t-on congé de soignant?

Un congé de soignant permet d'accorder à l'employé jusqu'à 28 semaines de congé sans solde à l'intérieur d'une période de 52 semaines pour fournir des soins à un membre de sa famille qui connaît de graves problèmes de santé et risque de mourir.

Qui est admissible au congé de soignant?

Tout employé qui est à l'emploi du même employeur depuis au moins 30 jours est admissible au congé de soignant.

Pour quels membres de la famille un employé peut-il prendre un congé de soignant?

L'employé peut prendre un congé de soignant pour s'occuper des membres suivants de sa famille ou de celle de son conjoint/sa conjointe de fait ou de son époux/épouse :

- Enfant ou enfant par alliance
- Époux/épouse ou partenaire cohabitant

- Parents naturels ou par alliance
- Frères et sœurs naturels ou par alliance
- Grands-parents naturels ou par alliance
- Petits-enfants et époux/épouse ou partenaire cohabitant de ces derniers
- « Beaux-parents », soient mariés ou habitant ensemble
- Tantes, oncles, neveux, nièces et époux/épouse ou partenaire cohabitant de ces derniers
- Tuteur/tutrice actuel ou ancien et époux/épouse ou partenaire cohabitant de ces derniers.

Autre que les membres de la famille, l'employé peut-il prendre un congé de soignant pour s'occuper d'une personne quelconque?

Oui, l'employé peut prendre un congé de soignant pour s'occuper d'une personne qui, bien qu'elle ne soit pas liée à l'employé par le sang, l'adoption, le mariage ou le partenariat de cohabitation, le considère comme un membre de sa famille.

Quel préavis un employé doit-il donner à son employeur pour l'informer de son intention de prendre un congé de soignant?

Il doit donner à l'employeur un avis écrit au moins deux semaines avant le début du congé. Cet avis doit indiquer la durée prévue du congé.

Il doit aussi fournir un certificat médical d'un médecin praticien ou d'une infirmière praticienne attestant que le membre de la famille connaît de graves problèmes de santé et risque de mourir dans les 26 semaines suivant la date de délivrance du certificat, ou celle du jour du début du congé, si celui-ci a débuté avant la délivrance du certificat.

Un employé doit-il donner un préavis écrit pour modifier la durée du congé de soignant?

L'employé doit donner un préavis écrit d'au moins deux semaines à son employeur pour l'aviser de tout changement à la durée du congé, à moins qu'il y ait une raison valide de ne pas donner cet avis.

Les 28 semaines de congé doivent-elles être prises toutes à la fois?

Non, le congé peut être fragmenté, mais doit être pris en sections d'au moins une semaine minimum.

Qu'arrive-t-il lorsqu'un employé revient au travail après un congé de soignant?

À son retour au travail, l'employé doit réintégrer son poste ou obtenir un poste similaire, avec des fonctions, des avantages et un salaire identiques à ce qu'ils étaient avant le congé de soignant.

Quelle est l'incidence du congé de soignant sur l'admissibilité aux avantages prévus dans la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail]?

À moins d'une entente particulière entre l'employé et l'employeur, la période passée en congé de soignant est exclue du calcul des périodes d'admissibilité aux vacances, du préavis de cessation d'emploi ou des autres avantages prévus dans la Loi.

Un employeur est-il tenu de garder confidentiels les renseignements d'un employé concernant un congé de soignant?

Oui. Un employeur, ou une personne employée par un employeur, sont tenus de garder confidentiels tous les renseignements dont ils ont connaissance dans le cadre de l'administration d'un congé de soignant.

Un employeur ou une personne employée par un employeur peuvent divulguer des renseignements concernant le congé de soignant d'un employé avec le consentement de cet employé. L'information peut également être divulguée lorsque la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] ou d'autres lois l'exigent.

[Haut de la page](#)

Congé en cas de maladie grave

En quoi consiste le congé en cas de maladie grave?

Il s'agit d'un congé sans solde que peut prendre l'employé pour fournir des soins ou un soutien à un membre de la famille gravement malade.

Combien de temps peut durer un congé en cas de maladie grave?

Un employé peut prendre 37 semaines pour prendre soin d'un enfant (membre de la famille) gravement malade ou le soutenir; toutefois, il doit limiter la durée du congé à ce qui est raisonnablement nécessaire dans les circonstances.

Un employé peut prendre 17 semaines pour prendre soin d'un adulte (membre de la famille) gravement malade ou le soutenir; toutefois, il doit limiter la durée du congé à ce qui est raisonnablement nécessaire dans les circonstances.

Qui est admissible au congé pour prendre soin d'un enfant gravement malade?

Un employé qui est à l'emploi du même employeur depuis au moins 30 jours.

Pour quels membres de la famille un employé peut-il prendre un congé en cas de maladie grave?

L'employé peut prendre un congé de soignant pour s'occuper des membres suivants de sa famille ou de celle de son époux/épouse ou partenaire cohabitant :

- Enfant ou enfant par alliance
- Époux/épouse ou partenaire cohabitant
- Parents naturels ou par alliance
- Frères et sœurs naturels ou par alliance
- Grands-parents naturels ou par alliance
- Petits-enfants et époux/épouse ou partenaire cohabitant de ces derniers
- « Beaux-parents », soient mariés ou habitant ensemble
- Tantes, oncles, neveux, nièces et époux/épouse ou partenaire cohabitant de ces derniers
- Tuteur/tutrice actuel ou ancien et époux/épouse ou partenaire cohabitant de ces derniers.

Autre que les membres de la famille, l'employé peut-il prendre un congé en cas de maladie grave pour s'occuper d'une personne quelconque?

Oui, l'employé peut prendre un congé en cas de maladie grave pour s'occuper d'une personne qui, bien qu'elle ne soit pas liée à l'employé par le sang, l'adoption, le mariage ou le partenariat de cohabitation, le considère comme un membre de sa famille.

Qu'est-ce qu'un employé doit fournir pour prouver qu'il est admissible à prendre un congé en cas de maladie grave?

L'employé doit fournir à l'employeur un certificat médical d'un médecin praticien ou d'une infirmière praticienne le plus rapidement possible. Le certificat doit :

- attester que l'enfant ou l'adulte est gravement malade et a besoin de soins ou d'un soutien de la part de l'employé;
- établir la période pendant laquelle l'enfant ou l'adulte aura besoin de ces soins ou de ce soutien.

Un employé doit-il donner un préavis écrit avant de prendre un congé en cas de maladie grave?

Oui. L'employé doit donner à son employeur un préavis écrit au moins deux semaines avant la date prévue du congé, à moins d'avoir une raison valide qui l'empêche de donner ce préavis. L'employé doit y indiquer la durée prévue du congé.

Qu'arrive-t-il lorsqu'un employé revient au travail après un congé en cas de maladie grave?

À son retour au travail, l'employé doit réintégrer son poste ou obtenir un poste similaire, avec des fonctions, des avantages et un salaire identiques à ce qu'ils étaient avant le congé pour prendre soin d'un enfant malade.

Quelle est l'incidence du congé en cas de maladie grave sur l'admissibilité aux avantages prévus dans la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail]?

À moins d'une entente particulière entre l'employé et l'employeur, la période passée en congé en cas de maladie grave est exclue du calcul des périodes d'admissibilité aux vacances, du préavis de cessation d'emploi ou des autres avantages prévus dans la Loi.

Un employeur est-il tenu de garder confidentiels les renseignements d'un employé concernant un congé en cas de maladie grave?

Oui. Un employeur, ou une personne employée par un employeur, sont tenus de garder confidentiels tous les renseignements dont ils ont connaissance dans le cadre de l'administration d'un congé en cas de maladie grave.

Un employeur ou une personne employée par un employeur peuvent divulguer des renseignements concernant le congé en cas de maladie grave d'un employé avec le consentement de cet employé. L'information peut également être divulguée lorsque la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] ou d'autres lois l'exigent.

[Haut de la page](#)

Congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel

En quoi consiste le congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel?

Il s'agit d'un congé sans solde pour le parent d'un enfant disparu ou décédé dans des circonstances qui sont fort probablement le résultat d'un crime.

Qui est admissible au congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel?

Un employé qui :

- est le parent d'un enfant disparu ou décédé dans des circonstances qui sont fort probablement le résultat d'un crime;

- est à l'emploi du même employeur depuis au moins 30 jours.

Un employé n'est pas admissible s'il est accusé du crime pour lequel le congé sans solde est requis.

Qui est considéré comme un parent aux fins du congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel?

Un parent qui :

- est le parent d'un enfant;
- est l'époux/épouse ou le/la partenaire vivant sous le même toit d'un parent d'un enfant;
- est une personne qui a la garde d'un enfant aux fins d'adoption;
- est le parent de famille d'accueil d'un enfant;
- est une personne qui a la garde ou est le tuteur d'un enfant, et qui est considérée comme un membre de la famille proche, qu'il y ait ou non un lien de sang ou par adoption.

Combien de temps peut durer le congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel?

Un parent peut prendre jusqu'à 52 semaines dans le cas de la disparition d'un enfant et jusqu'à 104 semaines dans le cas de la mort d'un enfant. Par contre, l'employé doit limiter la durée du congé à ce qui est raisonnablement nécessaire dans les circonstances.

Quels documents un employé doit-il fournir à son employeur lorsqu'il prend un congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel?

L'employé doit fournir les documents permettant de vérifier la nécessité de prendre congé le plus rapidement possible.

Un employé doit-il donner un préavis avant de prendre un congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel?

Oui. L'employé doit donner à son employeur un préavis écrit au moins deux semaines avant la date prévue du congé, à moins d'avoir une raison valide qui l'empêche de donner ce préavis. L'employé doit y indiquer la durée prévue du congé.

Qu'arrive-t-il lorsque l'employé revient au travail après un congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel?

À son retour au travail, l'employé doit réintégrer son poste ou obtenir un poste similaire, avec des fonctions, des avantages et un salaire identiques à ce qu'ils étaient avant le congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel.

Quelle est l'incidence du congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel sur l'admissibilité aux avantages prévus dans la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail]?

À moins d'une entente particulière entre l'employé et l'employeur, la période passée en congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel est exclue du calcul des périodes d'admissibilité aux vacances, du préavis de cessation d'emploi ou des autres avantages prévus dans la Loi.

Un employeur est-il tenu de garder confidentiels les renseignements d'un employé concernant un congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel?

Oui. Un employeur, ou une personne employée par un employeur, sont tenus de garder confidentiels tous les renseignements dont ils ont connaissance dans le cadre de l'administration d'un congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel.

Un employeur ou une personne employée par un employeur peuvent divulguer des renseignements concernant le congé pour décès ou disparition d'un enfant à la suite d'un acte criminel d'un employé avec le consentement de cet employé. L'information peut également être divulguée lorsque la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] ou d'autres lois l'exigent.

[Haut de la page](#)

Congé pour réservistes

Qui est admissible au congé pour réservistes?

Pour être admissible au congé pour réservistes, l'employé doit :

- être membre de la Réserve;
- avoir effectué au moins trois mois consécutifs d'emploi continu auprès du même employeur;
- devoir s'absenter du travail afin de participer à un programme de révision des connaissances militaires, à un entraînement exigé en vue d'un déploiement imminent ou à un déploiement.

Quel est le délai de préavis qu'un employé doit donner à son employeur pour l'informer de son intention de prendre un congé pour réservistes?

L'employé doit donner à son employeur un préavis écrit de 30 jours pour l'informer de son intention de prendre un congé et de revenir au travail. Ce préavis doit inclure les dates prévues du début et de la fin du congé.

Dans le cas où l'employé se trouve dans l'impossibilité de donner un préavis de 30 jours à son employeur, il est tenu de l'informer dans les meilleurs délais de son intention de prendre un congé pour réservistes.

L'employé doit-il donner un préavis par écrit pour la prolongation de la durée du congé?

Le préavis visant à repousser la date de fin du congé pour les réservistes doit être donné par écrit dans les quatre semaines de la date de fin anticipée. Un délai de préavis insuffisant pour la modification de la date de fin du congé peut entraîner un retard de quatre semaines dans le cas d'une réembauche.

Quelle est la durée maximale du congé pour réservistes?

Jusqu'à 24 mois sur une période de 60 mois.

À quelle fréquence un réserviste peut-il prendre ce congé?

L'employé peut prendre un second ou un autre congé pour réservistes. Cependant, il doit s'être écoulé au moins un an entre la date de début de chaque période de service supplémentaire et la date de retour au travail de l'employé au terme du congé pour réservistes le plus récent.

Qu'arrive-t-il lorsque l'employé revient au travail après un congé pour réservistes?

À son retour au travail, l'employé doit réintégrer son poste ou obtenir un poste similaire, avec des fonctions, des avantages et un salaire identiques à ce qu'ils étaient avant le congé pour réservistes.

Quelle est l'incidence de ce congé pour réservistes sur l'admissibilité aux avantages prévus dans la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail]?

À moins d'une entente particulière entre l'employé et l'employeur, la période passée en congé pour réservistes est exclue du calcul des périodes d'admissibilité aux vacances, du préavis de cessation d'emploi ou des autres avantages prévus dans la Loi.

L'employeur doit-il conserver le poste de l'employé?

À son retour au travail, l'employé doit retrouver son poste ou un poste équivalent à celui qu'il occupait avant son départ en congé pour réservistes, avec les mêmes fonctions, avantages sociaux et salaires.

Un employeur peut-il refuser une demande de congé pour réservistes en évoquant une « contrainte excessive »?

L'affaire pourrait faire l'objet d'un arbitrage de la part de la Division des normes du travail. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec les responsables de la Division.

Un employeur est-il tenu de garder confidentiels les renseignements d'un employé concernant un congé pour réservistes?

Oui. Un employeur, ou une personne employée par un employeur, sont tenus de garder confidentiels tous les renseignements dont ils ont connaissance dans le cadre de l'administration d'un congé pour réservistes.

Un employeur ou une personne employée par un employeur peuvent divulguer des renseignements concernant le congé pour réservistes d'un employé avec le consentement de cet employé. L'information peut également être divulguée lorsque la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] ou d'autres lois l'exigent.

[Haut de la page](#)

Congé pour cause de violence familiale

Qu'est-ce que la violence familiale?

Le congé pour cause de violence familiale permet à l'employé de s'absenter du travail pour régler des problèmes découlant de la violence familiale.

La violence familiale comprend les actes suivants, commis par un membre de la famille ou une personne avec laquelle l'employé est ou a été en relation, à l'encontre de l'employé ou d'une personne dont elle est le parent ou le fournisseur de soins :

- une agression;
- une omission ou un acte intentionnel, insouciant ou menaçant qui cause des lésions corporelles ou des dommages matériels ou qui provoque une crainte raisonnable de lésions corporelles ou de dommages matériels;
- le confinement physique;
- l'agression sexuelle, l'exploitation sexuelle ou la brutalité sexuelle, ou la menace de l'une ou l'autre;
- une conduite qui fait craindre pour la sécurité d'une personne;

- un comportement qui cause un préjudice psychologique ou émotionnel ou la crainte raisonnable de causer un tel préjudice à la personne ou à son enfant;
- une conduite qui contrôle, exploite ou limite l'accès d'une personne à des ressources financières;
- la privation de nourriture, de vêtements, de soins médicaux, de logement, de transport ou d'autres nécessités de la vie.

Pour quelles raisons un employé peut-il recourir au congé pour cause de violence familiale?

Un employé peut utiliser un congé pour cause de violence familiale pour lui-même ou pour une personne dont il est le parent ou le fournisseur de soins afin de chercher et de recevoir :

- des soins médicaux, des conseils ou d'autres services d'un professionnel de la santé en cas de préjudice physique, psychologique ou émotionnel ou de blessure ou d'incapacité découlant de la violence familiale;
- les services fournis par une maison de transition, un service de police, le gouvernement du Canada, le gouvernement d'une province, l'administration d'une municipalité ou tout organisme qui fournit des services à des personnes qui ont été directement ou indirectement victimes de violence familiale, qui ont été touchées ou gravement touchées par la violence familiale ou qui en ont été témoins;
- des services ou de l'aide juridique, y compris des services ou de l'aide quant à sa participation à une procédure judiciaire relative à la violence familiale ou à l'exécution d'une telle procédure, ou à la suite de celle-ci.

L'employé peut également utiliser son congé pour cause de violence familiale pour changer de lieu de résidence.

Qui est admissible à un congé pour cause de violence familiale?

Un employé qui travaille pour le même employeur depuis 30 jours et qui a été directement ou indirectement victime de violence familiale, ou une personne dont l'employé est un parent ou un fournisseur de soins.

Combien de jours de congé pour cause de violence familiale un employé peut-il prendre?

Un employé peut utiliser trois (3) jours de congé payés et sept (7) jours de congé sans solde dans une année pour cause de violence familiale.

Un employé doit-il donner un préavis avant de prendre un congé pour cause de violence familiale?

Oui. L'employé qui a l'intention de prendre un congé pour cause de violence familiale doit donner un préavis écrit à son employeur. L'avis devrait indiquer la durée de la période demandée et être remis à l'employeur le plus tôt possible, avant le début du congé, à moins qu'il n'y ait une raison valable pour laquelle l'avis ne peut être donné.

Que doit fournir un employé pour justifier qu'il a le droit de prendre un congé pour cause de violence familiale?

L'employé peut être tenu de fournir à l'employeur une justification raisonnable de la nécessité du congé.

Un employé peut-il être congédié parce qu'elle prend ce congé?

Non. Les employeurs ne peuvent congédier un employé qui prend ou demande un congé pour cause de violence familiale.

Quelle est l'incidence du congé pour cause de violence familiale sur l'admissibilité aux avantages prévus dans la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail]?

À moins d'une entente particulière entre l'employé et l'employeur, la période passée en congé pour cause de violence familiale est exclue du calcul des périodes d'admissibilité aux vacances, du préavis de cessation d'emploi ou des autres avantages prévus dans cette loi.

Un employeur est-il tenu de garder confidentiels les renseignements d'un employé concernant un congé pour cause de violence familiale?

Oui. Un employeur, ou une personne employée par un employeur, sont tenus de garder confidentiels tous les renseignements dont ils ont connaissance dans le cadre de l'administration d'un congé pour cause de violence familiale.

Un employeur ou une personne employée par un employeur peuvent divulguer des renseignements concernant le congé pour cause de violence familiale d'un employé avec le consentement de cet employé. L'information peut également être divulguée lorsque la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] ou d'autres lois l'exigent.

[Haut de la page](#)

Congé d'urgence lié à une maladie transmissible

Qui est admissible à un congé d'urgence lié à une maladie transmissible?

Un employé est admissible à un congé sans solde pour les raisons suivantes liées à une maladie transmissible désignée :

- l'employé fait l'objet d'une enquête, d'une supervision ou d'un traitement médical individuel;
- l'employé agit conformément à une ordonnance en vertu de la *Public Health Protection and Promotion Act* [loi sur la protection et la promotion de la santé publique];
- l'employé est en isolement ou en quarantaine ou fait l'objet d'une mesure de contrôle, y compris l'auto-isolement, et la quarantaine, la mesure de contrôle ou l'isolement a été mis en œuvre en raison de directives ou de renseignements relatifs à une maladie transmissible désignée communiqués par la médecin-hygiéniste en chef ou le gouvernement;
- l'employé suit une directive donnée par son employeur en réponse à une préoccupation de l'employeur concernant le fait que l'employé pourrait exposer d'autres personnes au travail à une maladie transmissible désignée;
- l'employé fournit des soins ou un soutien à une personne admissible pour une raison liée à une maladie transmissible désignée qui concerne cette personne, notamment la fermeture d'une école ou d'un service de garde d'enfants;
- l'employé est directement touché par des restrictions de déplacement liées à une maladie transmissible désignée et, en raison de la situation, on ne peut pas raisonnablement s'attendre à ce qu'il revienne dans la province.

Que doit-on fournir à l'employeur pour se prévaloir du congé d'urgence lié à une maladie transmissible?

Un employeur peut demander à un employé de fournir des éléments de preuve raisonnable lorsque ce dernier est admissible au congé, à un moment raisonnable selon la situation, mais ne peut pas lui

demander de fournir un certificat d'un médecin praticien ou d'une infirmière praticienne comme élément de preuve.

Pour qui un employé peut-il prendre un congé d'urgence lié à une maladie transmissible afin de lui fournir des soins ou un soutien?

Un employé est admissible au congé d'urgence lié à une maladie transmissible pour fournir des soins ou un soutien aux personnes suivantes :

- l'époux/épouse de l'employé;
- un parent, un beau-parent ou un parent d'accueil de l'employé ou de son époux/épouse;
- un enfant, un beau-fils, une belle-fille ou un enfant d'accueil de l'employé ou de son époux/épouse;
- un enfant sous la tutelle légale de l'employé ou de son époux/épouse;
- un frère, un demi-frère, une sœur ou une demi-sœur de l'employé;
- un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son époux/épouse;
- un beau-frère ou une belle-sœur de l'employé ou un demi-frère ou une demi-sœur de son époux/épouse;
- un gendre ou une bru de l'employé ou de son époux/épouse.

[Haut de la page](#)

Congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe

Qu'est-ce qu'un congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe?

Le congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe permet à un employé de bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de 27 semaines à prendre sur une période de 52 semaines pour se remettre d'une maladie de longue durée, d'une blessure de longue durée ou d'un don d'organe. Si la maladie de longue durée ou la blessure de longue durée est attribuable à un acte criminel, l'employé a droit à 104 semaines de congé sur une période de 104 semaines.

Qui est admissible au congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe?

Un employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 30 jours est admissible au congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe.

Comment un employé peut-il confirmer son admissibilité au congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe?

Un employé doit fournir à son employeur un certificat délivré par un médecin praticien (une médecin praticienne) ou un infirmier praticien (une infirmière praticienne) indiquant qu'une prolongation des soins médicaux ou du temps de récupération est nécessaire en raison d'une maladie de longue durée, d'une blessure de longue durée ou d'un don d'organe, y compris la date de début et la date de fin prévue.

Combien de temps à l'avance un employé doit-il annoncer son intention de prendre un congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe?

Un préavis écrit d'au moins deux semaines doit être donné à l'employeur avant le début du congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe, à moins qu'il n'y ait une raison valable pour laquelle ce préavis ne peut être donné. Ce préavis doit indiquer la durée du congé que l'employé souhaite prendre.

L'employé doit-il prendre les 27 semaines de congé de manière consécutive?

Les employés peuvent prendre un congé de 27 semaines consécutives ou par périodes d'au moins deux semaines, pour un total de 27 semaines.

Un employé doit-il donner un avis écrit afin de modifier le congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe?

Toute modification de la durée prévue du congé doit être signalée par écrit à l'employeur au moins deux semaines à l'avance, à moins qu'il n'y ait une raison valable pour laquelle ce préavis ne peut être donné.

Un employé peut-il être licencié parce qu'il prend ce type de congé?

Non. Les employeurs ne peuvent pas licencier un employé parce qu'il a pris ou demandé un congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe.

Quelle est l'incidence d'un congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe sur l'admissibilité aux avantages prévus dans la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail]?

À moins d'une entente particulière entre l'employeur et l'employé, la période de congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe est exclue du calcul des périodes d'admissibilité aux vacances, du préavis de cessation d'emploi ou des autres avantages prévus dans la loi.

L'employeur est-il tenu de garder confidentiels les renseignements d'un employé concernant un congé pour maladie de longue durée, pour une blessure de longue durée et pour don d'organe d'un employé?

Oui. Un employeur, ou une personne employée par un employeur, sont tenus de garder confidentiels tous les renseignements dont ils ont connaissance dans le cadre de l'administration d'un congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe.

Un employeur ou une personne employée par un employeur peut divulguer des renseignements concernant le congé pour maladie de longue durée, pour blessure de longue durée et pour don d'organe d'un employé avec le consentement de ce dernier. Des renseignements peuvent également être divulgués lorsque la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] ou d'autres lois l'exigent.

[Haut de la page](#)

Période de préavis

Un préavis de cessation d'emploi doit-il être donné par écrit?

Oui. Un préavis de cessation d'emploi doit être donné par écrit à tout employé qui est à l'emploi de l'employeur depuis au moins trois mois.

Quelle période de préavis l'employeur doit-il donner à l'employé?

La période de préavis qui doit être donnée par l'employeur ou l'employé est fondée sur les années de service continu.

Période d'emploi	Période de préavis requise
Moins de trois mois	Aucune
De trois mois à deux ans	Une semaine
De deux ans à moins de cinq ans	Deux semaines
De cinq ans à moins de 10 ans	Trois semaines
De dix ans à moins de quinze ans	Quatre semaines
Quinze ans ou plus	Six semaines

La période des vacances peut-elle faire partie de la période de préavis?

À moins que les deux parties n'en conviennent, l'employeur ne peut demander, et l'employé n'a pas à accepter que les vacances remplacent la période de préavis.

Un avis de cessation d'emploi est-il nécessaire dans l'industrie de la construction?

Dans certaines circonstances, un préavis n'est pas requis dans l'industrie de la construction.

L'employeur qui ne met à pied un employé que temporairement est-il tenu de lui donner un préavis?

Oui. Pour toute mise à pied temporaire supérieure à une semaine, il doit respecter les mêmes périodes de préavis écrit que pour les autres cessations d'emploi.

Les dispositions de la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] sur l'avis de cessation d'emploi s'appliquent-elles aux conventions collectives et aux contrats de travail écrits?

Oui, mais seulement si la convention collective ou le contrat de travail écrit est muet sur cette question, ou si le préavis exigé dans la convention ou le contrat n'est pas le même pour l'employeur que pour l'employé.

Cessation d'emploi sans préavis

Un employé peut-il remettre sa démission sans donner le préavis exigé?

Dans certaines circonstances, l'employé peut quitter son emploi sans préavis. Cependant, avant de le faire, il a intérêt à consulter la Division des normes du travail. Voici des exemples de circonstances qui peuvent justifier une cessation d'emploi sans préavis :

- Si l'employeur :
 - maltraite l'employé;
 - agit d'une manière qui expose l'employé à des risques pour sa santé ou son bien-être;
 - ne respecte pas une condition matérielle du contrat de service qui, de l'avis du directeur, justifie la levée de l'exigence de préavis;
- L'employé autorise l'employeur à conserver le salaire tenant lieu de préavis
- L'employé n'a pas encore cumulé trois mois de travail.

Dans quels cas un employeur peut-il mettre fin à un emploi sans préavis?

L'avis de cessation d'emploi n'est pas nécessaire dans les cas suivants :

Lorsque l'employé :

- a délibérément refusé d'obéir à une directive légitime de l'employeur;
- a fait preuve d'inconduite;
- a été si négligent dans l'exécution de ses tâches que les intérêts de son employeur en ont souffert;
- a enfreint une condition matérielle de son contrat de service et, de l'avis du directeur ou de la commission des relations de travail qui examine la plainte, mérite un congédiement sommaire;
- a été embauché pour une durée fixe et non renouvelable ou pour une tâche spécifique, pour autant que la durée ou la tâche en question ne dépasse pas 12 mois et que la fin de l'emploi n'arrive pas avant la fin de cette période ou l'achèvement de cette tâche;
- est à l'emploi de l'employeur depuis moins de trois mois;
- est mis à pied pour une période d'une semaine ou moins.

Lorsque l'employeur :

- paie la rémunération normale équivalente, y compris la rémunération pour heures supplémentaires, tenant lieu de préavis (salaire pour une à six semaines, selon la durée des états de service de l'employé);
- doit mettre fin à l'emploi en raison de conditions économiques ou climatiques subites et hors du contrôle prévisible de l'employeur, ou à la suite d'une avarie majeure ou de la destruction de machinerie ou d'équipement d'usine.

Cessation d'emploi et paie

Combien de temps l'employeur a-t-il pour verser toute la rémunération due à un employé licencié?

Dans la semaine suivant la date de cessation d'emploi, l'employeur doit verser à l'employé :

- toute la rémunération due et les indemnités de vacances dues;
- l'indemnité de préavis, s'il y a lieu.

Qu'est-ce qu'une indemnité de préavis?

On appelle indemnité de préavis le versement du salaire normal de l'employé si l'avis écrit exigé (en vertu de ses états de services) ne lui est pas fourni au moment de la cessation d'emploi.

L'employeur peut-il retenir la rémunération d'un employé qui a mis fin à son emploi sans donner de préavis?

Si l'employé ne donne pas le préavis écrit exigé, l'employeur peut, avec le consentement de l'employé, conserver la part exacte de salaire tenant lieu de préavis. Si l'employé n'accepte pas que son salaire soit retenu, les parties peuvent communiquer avec la Division des normes du travail pour qu'elle examine et tranche la question en vertu de la Loi.

[Haut de la page](#)

Licenciement collectif

Qu'est-ce qu'un licenciement collectif?

On appelle licenciement collectif la mise à pied de 50 employés ou plus dans une période de quatre semaines.

Les exigences de préavis sont-elles différentes en cas de licenciement collectif?

Oui, la Loi exige de l'employeur qu'il fournisse à chaque employé touché un avis écrit de son intention de le mettre à pied. De tels avis doivent être fournis :

- huit semaines à l'avance pour le licenciement de 50 à 199 employés;
- douze semaines à l'avance pour le licenciement de 200 à 499 employés;
- seize semaines à l'avance pour le licenciement de 500 employés et plus.

Immédiatement après avoir avisé les employés, l'employeur doit aussi aviser par écrit le ministre responsable de la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail]. Dans cet avis, il doit préciser le nombre d'employés touchés, la période de préavis donnée et la raison pour le licenciement collectif. Faute d'avis au ministre, il est interdit à l'employeur de prendre des mesures de licenciement. Même si l'employeur avise les employés de son intention de les licencier, il est aussi tenu de fournir des avis écrits de cessation d'emploi dans les délais prescrits.

[Haut de la page](#)

Est-ce que la Labour Standards Act [loi sur les normes du travail] permet d'employer des enfants?

Oui. Par contre, la Loi prévoit certaines limitations à l'emploi d'enfants de moins de 16 ans.

Quelles sont les limites imposées par la Loi aux employeurs qui embauchent des enfants?

Il est interdit aux employeurs d'embaucher un enfant de moins de 16 ans pour un travail susceptible d'être malsain ou nocif pour sa santé ou sa croissance normale, ou qui l'empêche d'aller à l'école.

En outre, un employeur ne peut faire travailler un enfant de moins de 16 ans :

- plus de 8 heures par jour;
- plus de trois heures un jour d'école;
- pour une période de la journée qui, lorsqu'on l'ajoute au temps de présence obligatoire à l'école, totalise plus de huit heures;
- entre 22 h et 7 h le jour suivant;
- dans des circonstances qui l'empêchent de prendre un repos d'au moins 12 heures consécutives par jour;
- à des occupations considérées comme dangereuses.

Un employeur ne peut pas employer un enfant de moins de 14 ans à un emploi autre que ceux qui sont prévus dans les règlements afférents à la Loi. De plus, un employeur ne doit pas embaucher un enfant pendant une grève des employés ou un lock-out par l'employeur.

Qu'est-ce que l'employeur doit faire avant d'embaucher un enfant?

Avant d'embaucher une personne de moins de 16 ans, l'employeur doit obtenir le consentement écrit d'un de ses parents ou tuteurs. Ce consentement doit être conservé comme élément du relevé d'emploi et indiquer l'âge de l'enfant.

[Haut de la page](#)

L'employeur est-il tenu de fournir un bordereau de paie avec la paie?

Oui. Ce bordereau doit contenir les renseignements suivants :

- les dates de début et de fin de la période de paie;
- les taux de rémunération et le nombre d'heures de travail pour chaque taux de rémunération durant la période;
- le salaire brut gagné durant la période de la paie;
- le montant et la raison de chaque retenue sur le salaire brut;
- le montant du salaire net auquel l'employé a droit pour la période de paie;
- s'il y a lieu, le montant de paie de vacances inclus dans le salaire pour la période de paie.

Quels documents relatifs à la paie l'employeur doit-il tenir à jour?

Pour chaque employé, l'employeur doit tenir à jour des documents de paie qui contiennent les renseignements suivants :

- nom de l'employé;
- adresse de l'employé;
- date de naissance de l'employé;
- date du début de l'emploi et dates de mise à pied temporaire ou de cessation d'emploi;
- taux de rémunération;
- nombre d'heures de travail par jour;
- montant payé, y compris toutes les retenues sur les sommes payées;
- date du congé annuel et montant de la paie de vacances versée;
- dates de chaque période de repos de 24 heures.

L'employeur est tenu de conserver ces documents durant quatre ans après la date de la dernière inscription.

Pour toute question concernant le relevé d'emploi (fiche de cessation d'emploi/de mise à pied), s'adresser au Centre Service Canada le plus près en composant le 1-800-622-6232.

Qu'est-ce qu'un employeur qui embauche un enfant doit conserver dans ses dossiers?

Avant d'embaucher une personne de moins de 16 ans, l'employeur doit obtenir le consentement écrit d'un de ses parents ou tuteurs. Ce consentement doit être conservé comme élément du relevé d'emploi et indiquer l'âge de l'enfant.

[Haut de la page](#)

Familiarisez-vous avec vos droits!

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Division des normes du travail.

Bureau de St. John's
C.P. 8700
Édifice de la Confédération
St. John's (T.-N.-L.) A1B 4J6

Téléphone : 709-729-2742 / 2743
Télécopieur : 709-729-3528

Bureau de Corner Brook
C.P. 2006
1-3, rue Union
Corner Brook (T.-N.-L.) A2H 6J8

Téléphone : 709-637-2364
Télécopieur : 709-637-2592

Numéro sans frais : 1-877-563-1063

Courriel : labourstandards@gov.nl.ca
Site Web : <https://www.gov.nl.ca/ecc/labour/nonunion/>



Terre-Neuve
et
Labrador