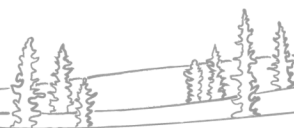




Foire aux questions

Loi sur les normes d'emploi



Quel est le nombre d'heures maximal qu'un employeur peut exiger d'un employé?

Le nombre maximal d'heures de travail pour les employés est de dix heures par jour et de 60 heures par semaine, incluant au moins une journée de congé par semaine. Un employeur ne peut obliger ou autoriser un employé à travailler au-delà du nombre d'heures maximal, à moins que l'employeur n'ait une ordonnance sur les heures de travail prolongées ou sur la moyenne des heures supplémentaires. La seule exception à ce règlement serait en cas de situation d'urgence. Les ordonnances sont obtenues sur demande auprès de l'agent des normes d'emploi et sur approbation de celui-ci.

Référence : Articles 7 à 10 de la *Loi sur les normes d'emploi*

En quelles circonstances doit-on payer des heures supplémentaires?

Il y a 24 heures dans une journée et sept jours consécutifs dans une semaine. Il faut payer des heures supplémentaires après la durée normale du travail, qui correspond à huit heures par jour et 40 heures par semaine. Les heures supplémentaires se calculent de façon quotidienne et hebdomadaire. Les heures supplémentaires correspondent à un taux qui est au moins 1,5 fois supérieur au taux horaire normal des employés. Par exemple, si un employé a travaillé neuf heures par jour, il gagnerait huit heures à taux normal et une heure à taux supérieur de 1,5

fois au taux normal par jour, pendant les cinq premiers jours de la semaine. Au sixième jour, toutes les heures travaillées seraient calculées au taux des heures supplémentaires, parce que l'employé aurait déjà travaillé 40 heures normales durant la semaine.

Un employeur peut demander une ordonnance pour le calcul d'une moyenne des heures supplémentaires qui lui permet d'échelonner le paiement des heures supplémentaires sur une période donnée de plusieurs semaines.

Si un employé exerce principalement des fonctions de direction, les règles sur les heures supplémentaires peuvent ne pas être valides. Exception faite des jours fériés, on ne paie pas d'heures supplémentaires aux personnes qui occupent un poste de direction.

Si un employé n'est pas rémunéré selon un taux horaire, d'autres règles s'appliquent aux heures supplémentaires. Ce serait le cas, par exemple, d'un employé qui est payé à commission, au voyage ou au kilomètre, ou qui touche un salaire. Les heures supplémentaires sont payées à partir de 32 heures par semaine pour les semaines comprenant un jour férié.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec le Bureau des normes d'emploi, au 1-888-700-5707.

Référence : Articles 7, 9, 10 et 11 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Peut-on mettre des heures supplémentaires « en banque »?

Oui. Un employeur et un employé peuvent conclure une entente dans laquelle l'employé accepte des congés payés au lieu d'une rémunération des heures supplémentaires. Pour chaque heure supplémentaire travaillée, l'employé a droit à 1,5 heure de congé payé à son taux de salaire normal. Le congé payé doit être pris dans les trois mois suivant l'accumulation des heures supplémentaires. Lorsqu'un employé a accumulé des heures supplémentaires et que l'emploi prend fin, les heures supplémentaires sont payées à la dernière paie.

Référence : Article 12 de la *Loi sur les normes d'emploi*

De combien de temps un employeur dispose-t-il avant de verser la dernière paie d'un employé lorsque l'emploi a pris fin?

L'employeur dispose de dix jours civils après le dernier jour de travail d'un employé pour lui verser tout le salaire gagné ainsi que le salaire à payer, dont l'indemnité de congé annuel (vacances accumulées) et les heures compensatoires impayées.

Référence : Article 13 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Si un employé endommage les biens de l'employeur, l'employeur peut-il déduire le coût de ces biens du chèque de paie de l'employé? Un employeur et une tierce partie peuvent-ils négocier le paiement de la dette existante d'un employé en déduisant le paiement de celle-ci de son chèque de paie?

Non. Un employeur ne peut pas déduire du chèque de paie d'un employé les dommages, les bris, les articles manquants ou les dettes non réglées. Un employeur doit avoir une autorisation écrite signée

par l'employé qui convient de retenues à l'exception des impôts, des paiements autorisés par le gouvernement (par exemple l'assurance-emploi) et des paiements imposés par les tribunaux (par exemple le soutien financier). Toutes les autres retenues effectuées sans autorisation signée sont considérées comme étant illégales. L'employé doit recevoir un avantage direct découlant de la retenue, par exemple un loyer ou le paiement du solde d'un compte d'achats à crédit.

Référence : Article 14 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Quels types d'éléments ne peuvent faire l'objet de retenues sur le salaire des employés?

Les employeurs ne peuvent déduire le coût des éléments suivants :

- la réparation ou la perte d'un véhicule, de matériel et d'outils;
- les bris ou d'autres dommages;
- le travail mal exécuté ou de piètre qualité;
- le vol, y compris les incidents où le responsable file à l'anglaise;
- les déficits de caisse;
- les articles manquants;
- les uniformes et les vêtements spéciaux exigés par les employeurs si l'employé doit les retourner;
- les fournitures professionnelles;
- les frais d'intérêts ou d'autres frais pour des avances de fonds ou l'encaissement de chèques;
- les frais de scolarité qui profitent seulement à l'employeur, sauf s'il s'agit d'une condition d'emploi à l'embauche;
- toute autre retenue n'ayant aucun avantage direct pour les employés.

Référence : Paragraphe 14(2) de la *Loi sur les normes d'emploi*

L'employeur est-il tenu de me fournir une fiche de paie avec mon chèque?

Oui. Un employeur doit fournir une fiche de paie au moment de verser le salaire à un employé. Ce bulletin doit présenter la période pour laquelle le salaire est versé, le nombre d'heures payées, le nombre d'heures payées pour un jour férié, le traitement, une liste détaillée des retenues déduites du salaire et le montant net reçu par l'employé.

Référence : Article 19 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Quels sont les jours fériés aux TNO?

La Loi sur les normes d'emploi prévoit onze jours fériés :

- le Jour de l'An
- le Vendredi saint
- la fête de la Reine
- la Journée nationale des Autochtones
- la fête du Canada
- le premier lundi d'août
- la fête du Travail
- la Journée de la vérité et de la réconciliation
- l'Action de grâces
- le jour du Souvenir
- le jour de Noël

Référence : Article 22 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Le lundi de Pâques et le lendemain de Noël sont-ils des jours fériés?

Non. Ils ne sont pas considérés comme des jours fériés par la Loi sur les normes d'emploi. Un employeur peut choisir de les reconnaître comme tels, mais n'y est pas tenu aux termes de la Loi.

Qui est rémunéré pour un jour férié?

Pour être admissibles à une indemnité de jour férié, les employés doivent remplir plusieurs conditions.

- Un employé doit avoir travaillé pour l'employeur pendant 30 jours au cours des 12 mois précédant le jour férié.
- Un employé doit se présenter au travail à son dernier jour de travail prévu avant le congé et à son jour de travail prévu après le congé.
- Un employé doit se présenter au travail lors d'un jour férié si cela était prévu à l'horaire ou si on le lui demande.
- Un employé en congé de maternité ou en congé parental n'a pas droit à une indemnité de jour férié pendant son congé.
- Les employés à temps partiel ont droit à une indemnité de jour férié lorsqu'ils remplissent les conditions décrites ci-dessus.

Référence : Article 23 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Quel montant devrait être versé aux employés pour un jour férié?

Si un employé remplit toutes les conditions d'admissibilité à une indemnité de jour férié et s'il a congé ce jour-là, il a droit à une journée de salaire normal pour le jour férié. Si un employé remplit toutes les conditions d'admissibilité et doit travailler lors d'un jour férié, il doit être rémunéré pour les heures travaillées à tarif et demi, en plus de recevoir une journée de salaire normal. L'employeur peut reporter le jour férié à une autre date, en accordant à l'employé une journée de congé payé. Les heures supplémentaires sont généralement versées après huit heures par jour et 40 heures par semaine. Pendant une semaine qui compte un jour férié, les heures supplémentaires sont calculées après huit heures par jour et 32 heures normales durant cette semaine. La rémunération du jour férié est calculée séparément.

Dans le cas d'un employé qui n'est pas rémunéré à l'heure, la méthode de versement d'une indemnité de jour férié est différente. Pour plus de

renseignements, communiquer avec le Bureau des normes d'emploi.

Référence : Alinéa 23(1)b) de la *Loi sur les normes d'emploi*

À quel moment un employé a-t-il droit à un congé annuel?

Tous les employés ont droit à une indemnité de congé en fonction du salaire gagné. Après la première année de service, un employé a droit à au moins deux semaines de congé. L'employeur doit accorder le congé à l'employé dans les six mois suivant la fin de la période de qualification d'un an. Un employé acquiert au moins deux semaines de congé annuel au terme de chacune des années de service. Après avoir travaillé cinq années, le congé augmente à au moins trois semaines de congé annuel tous les ans.

Référence : Article 24 de la *Loi sur les normes d'emploi*

À quel montant d'indemnité de congé annuel un employé a-t-il droit?

Pendant les cinq premières années de service, les employés ont droit à 4 % de leur salaire brut total à titre d'indemnité de congé annuel et à deux semaines de congé par année après chacune des cinq premières années de service. Au terme de la cinquième année de service, l'indemnité de congé annuel est égale au taux de 6 % et l'employé a droit à trois semaines de congé annuel après la sixième année de service et les années suivantes. L'employeur doit verser l'indemnité de congé annuel au moins 24 heures avant le début du congé annuel de l'employé.

L'indemnité de congé annuel est calculée à partir du salaire habituel, des heures supplémentaires, des commissions, des primes non discrétionnaires, des salaires pour heures de travail non prévues, d'une

indemnité de cessation d'emploi, des primes de quart et de la rémunération pour les jours fériés.

Tous les employés ont droit à une indemnité de congé annuel. Cette indemnité s'accumule à compter de la première heure de travail.

Référence : Articles 24 et 25 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Qu'arrive-t-il si un employé quitte son travail ou que l'emploi prend fin avant qu'il ait eu la possibilité de prendre son congé annuel?

L'indemnité de congé annuel impayée doit être incluse dans le dernier chèque de paie. L'employeur dispose de dix jours après le dernier jour de travail de l'employé pour verser le salaire dû ou accumulé.

Référence : Paragraphe 25(3) de la *Loi sur les normes d'emploi*

Les employés à temps partiel ou occasionnels reçoivent-ils un congé annuel et une indemnité de congé annuel?

Oui. Tous les employés gagnent une indemnité de congé annuel, calculée à partir de leur salaire brut.

Quelles conditions une employée doit-elle remplir avant de pouvoir prendre un congé de maternité?

Avant d'avoir droit à un congé de maternité, une employée doit avoir travaillé pour l'employeur pendant au moins 12 mois consécutifs. Si l'employeur demande un certificat médical, l'employée est tenue de le lui fournir. L'employée doit donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines avant son congé. Si une employée n'est pas admissible à un congé de maternité, elle a tout de même droit à une période de congé suffisante pour répondre à ses besoins physiques liés à la naissance.

Référence : Article 26 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Quelles conditions un employé doit-il remplir avant de pouvoir prendre un congé parental?

Avant d'avoir droit à un congé parental, un employé doit avoir travaillé pour l'employeur pendant au moins 12 mois consécutifs. Il doit donner à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines avant son congé. Le congé parental doit être pris au cours de la première année de vie du bébé ou au cours de l'année suivant l'arrivée au domicile de l'employé d'un enfant adopté.

Lorsqu'une employée prend un congé parental en plus d'un congé de maternité, elle doit commencer le congé parental immédiatement à la suite du congé de maternité, à moins de s'entendre autrement avec l'employeur.

Référence : Article 28 de la *Loi sur les normes d'emploi*

À combien de semaines de congé un employé a-t-il droit lors de la naissance d'un enfant?

Un employé qui remplit toutes les conditions aura droit à un congé de maternité non payé de 17 semaines et à un congé parental non payé de 61 semaines, pour un total combiné maximal ne dépassant pas 78 semaines.

Les familles biparentales, y compris les familles de parents adoptifs, pourront également bénéficier de huit semaines supplémentaires de congé non payé pour le second parent.

Référence : Articles 26, 27, 28 et 34 de la *Loi sur les normes d'emploi* et articles 11 et 12 du Règlement sur les normes d'emploi.

L'employé(e) en congé de maternité ou parental reçoit-il rémunération?

Non.

L'employé(e) devrait-il pouvoir réintégrer le même emploi au retour de son congé de maternité ou parental?

À la fin du congé de maternité ou parental, l'employeur doit réintégrer l'employé(e), qui a le droit de reprendre le même poste ou d'occuper un poste comparable en conservant son salaire, ses avantages sociaux et son ancienneté, et en accédant aux augmentations qui auraient été obtenues si le congé n'avait pas été pris.

Référence : Article 35 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Un employé a-t-il le droit d'être payé pour un congé de maladie?

Non. Dans la *Loi sur les normes d'emploi*, le congé de maladie est considéré comme un congé sans solde. La *Loi* stipule qu'un employé a droit à cinq jours de congé de maladie non rémunérés par période de 12 mois. En vertu de la *Loi*, une note de médecin n'oblige pas un employeur à accorder un congé à l'employé.

Référence : Article 29 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Un employé obtient-il un congé lors du décès d'un membre de la famille?

Oui. Si un membre de la famille de l'employé décède, celui-ci peut prendre un congé non rémunéré de trois à sept jours pour être présent aux funérailles ou au service commémoratif de la personne décédée. Un employé a droit à trois jours si la cérémonie a lieu dans sa collectivité et à sept jours si elle se tient hors de sa collectivité.

Référence : Article 31 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Un employeur peut-il mettre fin à l'emploi d'un(e) employé(e) en raison d'une grossesse, d'un congé de maternité ou parental, d'un congé pour raisons familiales, d'un congé de décès, d'un congé de maladie ou d'un congé de service judiciaire?

Non. Si un changement aux conditions d'emploi d'une personne se produit, il revient à l'employeur de prouver que celui-ci n'est pas causé par un congé sans solde de l'employé, en vertu des normes minimales décrites dans la Loi sur les normes d'emploi.

Référence : Article 36 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Comment définit-on un membre de la famille?

La définition de membre de la famille correspond à la définition de la Loi sur l'assurance-emploi, qui comprend :

- l'époux ou le conjoint de fait de la personne;
- un enfant de la personne ou un enfant de son époux ou conjoint de fait;
- un parent de la personne ou un époux ou conjoint de fait du parent;
- un enfant du parent de la personne ou un enfant de l'époux ou du conjoint de fait du parent de la personne;
- un des grands-parents de la personne ou de son époux ou conjoint de fait ou l'époux ou le conjoint de fait de l'un des grands-parents de la personne;
- un petit-enfant de la personne ou de son époux ou conjoint de fait ou l'époux ou le conjoint de fait du petit-enfant de la personne;
- le conjoint ou le conjoint de fait de l'enfant de la personne ou de l'enfant du conjoint ou du conjoint de fait de la personne;
- un parent ou l'époux ou le conjoint de fait d'un parent de l'époux ou du conjoint de fait de la personne;
- l'époux ou le conjoint de fait d'un enfant du parent de la personne ou d'un enfant de l'époux ou du conjoint de fait du parent de la personne;

- un enfant d'un parent de l'époux ou du conjoint de fait de la personne ou un enfant de l'époux ou du conjoint de fait du parent de l'époux ou du conjoint de fait de la personne;
- un oncle ou une tante de la personne ou du conjoint ou du conjoint de fait de la personne ou du conjoint ou du conjoint de fait de l'oncle ou de la tante de la personne;
- un neveu ou une nièce de la personne ou de son époux ou conjoint de fait ou l'époux ou le conjoint de fait du neveu ou de la nièce de la personne;
- un parent d'accueil actuel ou ancien de la personne ou de son époux ou conjoint de fait;
- un enfant sous la garde actuelle ou ancienne de la personne ou l'époux ou le conjoint de fait de l'enfant;
- un tuteur actuel ou ancien de la personne ou de son époux ou conjoint de fait;
- une personne, liée ou non à la personne par un mariage, une union de fait ou toute autre relation légale parent-enfant, que la personne considère comme un proche parent ou qui le considère comme un proche parent.

Référence : Article 1 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Qu'est-ce qu'une cessation d'emploi?

Cela signifie que votre emploi a pris fin. Voici des expressions courantes équivalentes :

- congédiement
 - licenciement
 - renvoi
 - mise à pied (permanente)
 - mise au chômage
 - être remercié
-

Qui a le droit de recevoir un avis de cessation d'emploi ou une indemnité de cessation d'emploi?

Si un employé occupe son emploi depuis 90 jours ou plus et travaille 25 heures par semaine ou plus, il a droit à un avis de cessation d'emploi par écrit ou à une indemnité de cessation d'emploi au lieu d'un avis, à moins que l'employeur ait un motif valable de le congédier. Cependant, il y a des exceptions à cette règle : un employé qui travaille dans l'industrie de la construction pourrait être congédié sans avis ni indemnité de préavis; un employé dont l'emploi est pour une durée ou une tâche déterminée et qui termine son mandat ou ses tâches n'a pas droit à un avis ni à une indemnité de préavis; un employé saisonnier n'a pas droit à une indemnité de départ.

S'il respecte ses obligations aux termes de l'article 37 de la Loi sur les normes d'emploi et du paragraphe 4.1 du Règlement sur les normes d'emploi, un employeur n'est pas tenu d'informer un employé de la raison de sa cessation d'emploi.

Référence : Article 37 de la *Loi sur les normes d'emploi* et article 4.1 du Règlement sur les normes d'emploi.

À quel avis de cessation d'emploi ou indemnité de cessation d'emploi ai-je droit, le cas échéant?

La durée de l'emploi détermine ce à quoi l'employé a droit comme avis de cessation d'emploi ou indemnité de cessation d'emploi. Le tableau ci-dessous précise les périodes d'avis ou l'indemnité requise.

Durée de l'emploi	Avis requis
Moins de 90 jours	Aucun
Plus de 90 jours, mais moins de 3 ans	2 semaines
Plus de 3 ans, mais moins de 4 ans	3 semaines
Plus de 4 ans, mais moins de 5 ans	4 semaines
Plus de 5 ans, mais moins de 6 ans	5 semaines
Plus de 6 ans, mais moins de 7 ans	6 semaines
Plus de 7 ans, mais moins de 8 ans	7 semaines

Pour s'acquitter de son obligation à l'égard de

l'employé, un employeur peut combiner un avis et une indemnité de cessation d'emploi. Par exemple, un employé qui a occupé son emploi pendant cinq ans peut recevoir trois semaines d'avis et deux semaines d'indemnité de cessation d'emploi, ou une autre combinaison de ce genre, pour autant qu'elle équivaille à cinq semaines de salaire.

Référence : Article 37 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Un employé doit-il aviser son employeur s'il quitte son emploi ou démissionne?

La Loi sur les normes d'emploi ne prévoit aucune obligation, pour un employé qui quitte son emploi, d'en aviser à son employeur. Si un employé remet un avis, cela est considéré comme un acte de courtoisie.

Qu'est-ce que des mesures disciplinaires progressives? Un employeur doit-il y recourir avant de congédier un employé?

Les mesures disciplinaires progressives sont une méthode que les employeurs sont tenus d'utiliser pour aider l'employé à comprendre son rendement ou ses problèmes de comportement et à les corriger, notamment par des directives sur la façon de remédier aux problèmes. Les mesures devraient commencer plus simplement (ex. avertissement verbal) pour peu à peu se resserrer (avertissements écrits, suspensions...) si le problème perdure. En cas de processus de mesures disciplinaires progressives, plusieurs facteurs entrent en jeu :

- L'employé doit être informé de la faute qu'il a commise.
- L'employé doit être informé de ce qu'on attend de lui (normes de l'employeur).
- L'employé doit être informé des conséquences si la situation n'est pas corrigée (à savoir des mesures disciplinaires supplémentaires pouvant aller jusqu'au licenciement).

S'il s'agit d'un problème qui exige du temps pour être corrigé, l'employé doit disposer d'une période raisonnable pour apporter les correctifs ou satisfaire une norme raisonnable.

Lorsqu'un employeur suit des mesures disciplinaires et qu'il en a consigné toutes les étapes par écrit, cela montre que l'employé savait que son emploi était menacé et a disposé d'un certain temps pour corriger le problème. Si le comportement indésirable ou les problèmes de rendement se poursuivaient néanmoins, l'employeur a alors des motifs valables de mettre fin à l'emploi.

Les manquements ne doivent pas tous avoir le même poids. Certains comportements problématiques ou problèmes de rendement occasionnent plus d'inconvénients ou de pertes financières que d'autres pour l'employeur. Certains manquements sont jugés assez graves pour justifier un congédiement immédiat, également appelé « motif valable ».

Aux termes de la Loi, on ne remet pas d'avis de cessation d'emploi à un employé dont la cessation d'emploi est justifiée.

Un employeur n'a pas à utiliser des mesures disciplinaires progressives avant de mettre fin à un emploi. Pour s'acquitter de son obligation, un employeur peut décider de remettre un avis de cessation d'emploi ou de verser une indemnité de cessation d'emploi au lieu d'un avis.

Un employeur peut-il réduire les heures ou le taux de salaire d'un employé qui a reçu un avis de cessation d'emploi durant la période visée par cet avis?

Non.

Référence : Paragraphe 37(5) de la *Loi sur les normes d'emploi*

Qu'est-ce qu'un préavis de licenciement collectif?

Il s'agit du préavis que l'employeur doit donner à l'agent des normes d'emploi et au syndicat dont les employés sont membres lorsqu'il souhaite mettre fin à l'emploi de 25 employés ou plus à la fois. La période de préavis requise varie de quatre à seize semaines selon le nombre d'employés visés par le licenciement collectif.

Le préavis de licenciement individuel peut coïncider avec l'avis de licenciement collectif au Bureau des normes d'emploi. Par exemple, si l'employeur est tenu de donner un préavis de deux semaines de licenciement individuel et de donner un avis de quatre semaines de licenciement collectif au Bureau des normes d'emploi, il peut les formuler simultanément, quatre semaines avant le licenciement.

Un employeur ne peut mettre fin à l'emploi d'un employé à l'égard duquel un avis de licenciement collectif est exigé avant l'expiration du délai d'avis.

Référence : Article 41 de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Y a-t-il des exceptions à l'exigence d'un préavis de licenciement collectif?

Lorsqu'un événement ou une circonstance imprévisible et indépendante de la volonté de l'employeur l'empêche de respecter la période de préavis pertinente, l'agent des normes d'emploi peut lever, par ordonnance, la période de préavis de licenciement collectif exigée en vertu de la Loi.

L'exception ne s'applique qu'aux situations indépendantes de la volonté de l'employeur, telles que la destruction ou la panne majeure d'une machine ou d'une pièce d'équipement, les conditions climatiques ou économiques, ou les situations d'urgence. Les employés conservent leur droit à un préavis de licenciement individuel ou à une indemnité le cas échéant (indemnité de cessation d'emploi).

L'employeur serait toujours tenu de fournir un préavis de licenciement collectif à l'agent des normes d'emploi et à tout syndicat concerné, dès que possible. L'exception proposée n'aurait d'incidence sur le délai de préavis requis que lorsqu'un événement imprévisible empêche l'employeur de respecter les délais de préavis prévus par la Loi.

Dès réception d'un délai de préavis de licenciement collectif insuffisant de la part d'un employeur, l'agent des normes d'emploi déterminerait si l'exception s'applique à la situation en vérifiant que :

- les circonstances qui empêchaient l'employeur de donner le préavis étaient vraiment indépendantes de sa volonté;
- l'employeur a fait preuve de diligence raisonnable pour prévoir et éviter la cause du licenciement;
- la cause du licenciement a empêché l'employeur de respecter les délais de préavis prévus par la Loi.

Toute décision ou ordonnance de l'agent des normes d'emploi de renoncer aux délais de préavis de licenciement collectif prévus par la Loi sera signifiée à l'employeur et à tout syndicat concerné. L'agent des normes d'emploi est tenu d'afficher un avis de sa décision sur la page Web des normes d'emploi. L'employeur est tenu d'afficher une copie du préavis sur le lieu de travail, si possible, ou de fournir des copies du préavis aux employés concernés, s'il n'est pas possible d'afficher un préavis sur le lieu de travail.

Référence : Article 41 de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Un employeur peut-il temporairement mettre à pied un employé?

L'employeur qui désire procéder à la mise à pied temporaire d'un employé lui remet un avis écrit indiquant la date prévue de son retour au travail. Une

mise à pied temporaire qui n'est pas accompagnée d'un tel avis est assimilée à une cessation d'emploi.

La période de mise à pied temporaire ne doit pas dépasser 45 jours au cours d'une période de 60 jours consécutifs. Si un employeur ne réembauche pas un employé au-delà de cette période, le service de l'employé est réputé prendre fin le dernier jour de la mise à pied temporaire, et l'employeur doit lui verser une indemnité de départ, s'il y a lieu.

Si un employeur doit procéder à la mise à pied temporaire d'un employé pour une période de plus de 45 jours, il doit demander une prolongation à l'agent des normes d'emploi. Pour obtenir la prolongation, l'employeur doit écrire au Bureau des normes d'emploi pour la demander et fournir des détails sur :

- le nombre d'employés concernés;
- le nombre de jours dont il souhaite prolonger la mise à pied temporaire;
- la justification de la prolongation.

Dans l'examen d'une demande du genre, l'agent des normes d'emploi doit être convaincu que des circonstances particulières justifient la prolongation et que l'employé sera rappelé au travail.

La période de mise à pied temporaire n'affecte pas la continuité de son emploi.

Référence : Articles 42 et 43 de la *Loi sur les normes d'emploi* et article 12.4 du Règlement sur les normes d'emploi.

Quel âge doit-on avoir pour travailler?

Selon la Loi sur les normes d'emploi, il n'y a pas d'âge minimum légal pour travailler. Les jeunes de moins de 17 ans doivent obtenir l'autorisation d'un agent des normes d'emploi pour travailler entre 23 h et 6 h du matin ou lorsqu'ils doivent être à l'école. Il est interdit à toute personne de moins de 16 ans de travailler dans certains secteurs :

- sur les chantiers de construction;
- les processus de production d'usines de pâte, de scierie ou d'installations de travail du bois;
- à la production dans des fonderies ou des raffineries, ou aux opérations de traitement du métal ou de fabrication de produits du métal;
- dans des espaces clos;
- dans les opérations forestières ou de coupe de bois;
- à l'opération d'équipement mobile à moteur, de grues ou de monte-charge;
- lorsque l'exposition à une substance chimique ou biologique est susceptible de mettre la santé ou la sécurité du jeune en danger;
- à la construction ou l'entretien de lignes d'énergie électrique.

Référence : Articles 45 et 47 de la *Loi sur les normes d'emploi*

Quel est le salaire minimum aux Territoires du Nord-Ouest?

Depuis le 1er septembre 2024, le salaire minimum aux TNO est de 16,70 \$ l'heure.

Référence : Article 5 du Règlement sur les normes d'emploi

Qu'est-ce que le salaire pour heures de travail non prévues?

Lorsqu'un employé se présente au travail à la demande de l'employeur alors que ce n'était pas prévu à l'horaire, l'employeur lui verse un salaire – à son taux normal de salaire – pour un minimum de quatre heures.

Cette règle s'applique que l'employé soit ou non appelé à travailler après s'être présenté au travail.

Le droit d'un employé « sur appel » de recevoir un tel salaire dépend de sa situation individuelle. Si

l'employé s'attend à se présenter au travail sur appel ou le fait couramment en raison de son contrat d'emploi, ces heures ne sont pas admissibles à un salaire pour heures de travail non prévues.

Référence : Article 6 du Règlement sur les normes d'emploi

Les employés ont-ils des pauses-repas?

Oui. Après cinq heures de travail consécutives, un employé a droit à une pause-repas non payée d'au moins 30 minutes. L'employeur n'est pas obligé de payer l'employé pour cette pause, à moins de modifier l'usage de cette période en demandant à l'employé de travailler ou de rester sur place. Il n'est pas toujours possible d'accorder des pauses-repas. En ce cas, l'employeur doit présenter une demande d'exemption de pause-repas auprès de l'agent des normes d'emploi.

Référence : Article 13 du Règlement sur les normes d'emploi

Les employés ont-ils des pauses-café?

La Loi sur les normes d'emploi n'exige pas que l'employeur accorde des pauses-café. Les pauses-café sont considérées comme un avantage au-delà des normes minimales décrites dans la Loi sur les normes d'emploi.

Coordonnées :

Téléphone: 867-767-9351, option 3

Sans frais : 1-888-700-5707

Employment_Standards@gov.nt.ca

www.ece.gov.nt.ca

Il ne s'agit pas d'un document juridique, mais d'un survol général qui pourrait être modifié. Pour en savoir plus, rappelez-vous à la Loi sur les normes d'emploi et son règlement en vigueur ou communiquez avec le Bureau des normes d'emploi.