

5.3 Conditions de travail

5.3.1 Normes d'emploi

Heures de travail. Le Code canadien du travail établit la durée normale de la journée et de la semaine de travail pour le personnel salarié des entreprises régies par la législation fédérale et exige que le travail effectué au-delà des heures précisées soit rémunéré à un taux spécial qui s'applique aux heures supplémentaires. Il établit également une semaine maximale de travail, et le temps supplémentaire est limité à huit heures par semaine, sauf dans des circonstances spéciales.

Le nombre d'heures pouvant être travaillées au taux normal de rémunération est limité à 8 par jour et à 40 par semaine. On peut cependant dépasser ces limites, jusqu'à un maximum de 48 heures par semaine, à condition que les heures supplémentaires soient rémunérées au taux normal majoré de 50 %.

Les administrations provinciales et territoriales ont aussi des lois régissant la durée du travail pour les travailleurs qui relèvent de leur compétence.

Salaire minimum. Le Code canadien du travail établit un taux de salaire minimum dans les secteurs relevant de l'administration fédérale, taux qui peut être augmenté par une ordonnance du gouverneur en conseil.

Les employés qui ne sont pas rémunérés en fonction du temps travaillé, par exemple ceux qui sont rétribués à la pièce ou au mille (ou kilomètre), doivent toucher l'équivalent du salaire minimum.

Un employeur offrant une formation en cours d'emploi afin de permettre à des apprentis d'accroître leurs compétences peut, pendant la totalité ou une partie de la période de formation, être exempté de l'obligation de verser le salaire minimum.

Toutes les administrations provinciales et territoriales ont des lois sur le salaire minimum. Ces lois confèrent à une commission du salaire minimum ou au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir de fixer le salaire minimum. Les décrets concernant le salaire minimum sont révisés fréquemment ; dans la plupart des provinces, ils englobent presque tous les emplois. L'Alberta, la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard ont des taux spéciaux pour les jeunes travailleurs ou les étudiants.

Réglementation des salaires et des heures de travail. Dans certaines provinces, il existe, en plus des décrets généraux, des décrets spéciaux qui s'appliquent à une branche d'activité, à une profession ou à une catégorie de travailleurs en particulier. Ainsi, au Québec, il y a un décret visant le commerce de détail en alimentation.

La Colombie-Britannique a établi des taux spéciaux pour les domestiques, les ouvriers agricoles et horticoles, et les concierges des immeubles à appartements. En Alberta, un taux hebdomadaire a été fixé pour les agents commerciaux et les vendeurs. En Ontario, des taux spéciaux s'appliquent aux serveurs de boissons alcoolisées et aux domestiques, ainsi qu'aux travailleurs de la construction.

Au Québec, on peut imposer certaines dispositions d'une même convention collective, y compris celles concernant les heures de travail et les salaires à tous les employeurs et employés d'une même branche d'activité, à condition que les parties qui ont signé la convention représentent une proportion suffisante de cette branche. Environ 50 décrets sont en vigueur ; ils s'appliquent à l'industrie du vêtement, aux salons de coiffure pour hommes et pour femmes, aux garages et stations-service, ainsi qu'à d'autres branches d'activité. Dans le secteur de la construction, les conditions de travail sont régies par un décret pris en vertu d'une loi portant sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans ledit secteur.

Au Manitoba, une loi sur les salaires dans l'industrie de la construction, qui s'applique aux secteurs privé et public, détermine le salaire minimum et le nombre maximum d'heures de travail d'après les recommandations d'un comité représentant de façon égale employeurs et employés, et préside par un particulier.

Congés annuels. L'administration fédérale prévoit, dans son code du travail, un congé payé d'au moins deux semaines après un an d'emploi et de trois semaines après six ans. L'allocation de congé équivaut à 4 % du salaire après une année et à 6 % des gains annuels après six ans d'emploi.

Les provinces et les territoires ont tous des lois prévoyant un congé annuel payé. En général, il s'agit d'un congé de deux semaines. En Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest, les travailleurs ont droit à trois semaines de congé après cinq ans de service ; au Manitoba, à trois semaines de congé après quatre ans de service ; au Québec, à trois semaines de congé après 10 ans de service ; et en Saskatchewan, à trois semaines de congé après un an de service et à quatre après 10 ans.

Jours fériés. Des lois prévoyant des jours fériés payés sont en vigueur à l'échelon fédéral, dans les deux territoires et dans toutes les provinces. La législation fédérale prévoit neuf jours fériés payés. Dans les provinces et territoires, le nombre de jours fériés payés durant l'année varie entre trois et neuf.