



DROITS DES TRAVAILLEURS · CANADA

Travailler au Canada : Vos Droits

Quatorze ensembles de règles, un seul guide — trouvez votre province ou territoire, en langage clair.

Le Canada n'a pas une seule loi sur l'emploi — il en a quatorze. Chaque province et chaque territoire établit ses propres normes d'emploi : le salaire minimum, les heures supplémentaires, les vacances, les jours fériés et le préavis minimal si vous êtes congédié. Une petite partie des travailleurs (environ 6 % — les compagnies aériennes et les aéroports, les banques, les télécommunications, le transport interprovincial) relève plutôt du Code canadien du travail fédéral. Comment utiliser ce guide : trouvez votre province ou territoire ci-dessous — chaque administration a sa propre section, dans le même format, pour que vous puissiez comparer. Les chiffres indiqués sont ceux de la loi en vigueur en octobre 2026.

Information générale seulement — pas un avis juridique.

En date d'octobre 2026 · Préparé par JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Trois choses qui s'appliquent presque partout

- Ces normes sont des minimums. Votre contrat ou une convention collective peut vous donner davantage — jamais moins. Une clause qui vous fait renoncer à un minimum prévu par la loi est nulle.
- Les périodes de préavis prévues par la loi dans ce guide sont des planchers, pas toute l'histoire. Les tribunaux canadiens reconnaissent aussi le « préavis raisonnable » en common law (et le Code civil au Québec), qui est souvent beaucoup plus long que le minimum légal et qui dépend de votre âge, de vos années de service et de votre rôle. Si vous êtes congédié, ce qui vous est réellement dû peut dépasser le plancher indiqué ici — c'est une raison de consulter un avocat avant de signer une quittance.
- Les salaires minimums sont révisés à des dates différentes selon l'administration (1er avril, 1er mai, 1er juin, 1er septembre, 1er octobre). Le taux indiqué dans votre section est celui en vigueur en octobre 2026, avec sa prochaine date de changement lorsqu'elle est fixée.

Le salaire minimum en un coup d'œil (octobre 2026)

Province ou territoire	Taux général	En vigueur depuis
Nunavut	20,17 \$/h	1er septembre 2026
Yukon	18,51 \$/h	1er avril 2026
Colombie-Britannique	18,25 \$/h	1er juin 2026
Fédéral (secteurs réglementés)	18,15 \$/h	1er avril 2026
Ontario	17,95 \$/h	1er octobre 2026
Île-du-Prince-Édouard	17,30 \$/h	1er octobre 2026
Territoires du Nord-Ouest	17,20 \$/h	1er septembre 2026
Nouvelle-Écosse	17,00 \$/h	1er octobre 2026
Québec	16,60 \$/h (pourboires : 13,30 \$)	1er mai 2026
Manitoba	16,40 \$/h	1er octobre 2026
Terre-Neuve-et-Labrador	16,35 \$/h	1er avril 2026
Nouveau-Brunswick	15,90 \$/h	1er avril 2026
Saskatchewan	15,70 \$/h	1er octobre 2026
Alberta	15,00 \$/h	1er octobre 2018

Certaines administrations fixent aussi des taux spéciaux (étudiants, travailleurs à domicile, professions précises) — ils se trouvent dans les sections de chaque administration.

Si vous occupez un emploi de compétence fédérale

Les compagnies aériennes et les aéroports, les banques, les télécommunications et la radiodiffusion, le transport ferroviaire, routier et maritime interprovincial, les services postaux et de messagerie, les silos à grains et les sociétés d'État fédérales relèvent du Code canadien du travail (partie III) — environ 990 000 travailleurs. Presque tous les hôtels et restaurants sont de compétence provinciale; si vous travaillez dans un aéroport, cet encadré pourrait être le vôtre.

- Salaire minimum : 18,15 \$/h — et si le taux de votre province ou territoire est plus élevé, c'est le taux le plus élevé qui s'applique à vous.
- Heures et heures supplémentaires : la norme est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine; les heures supplémentaires sont payées à 1,5×; une pause de 30 minutes toutes les 5 heures consécutives; au moins 8 heures entre les quarts; si on vous fait venir, un minimum de 3 heures de paie.
- Vacances : 2 semaines (paie de vacances de 4 %) après 1 an; 3 semaines (6 %) après 5 ans; 4 semaines (8 %) après 10 ans.
- Jours fériés : 10, avec paie de jour férié.
- Si vous êtes congédié : après 3 mois, au moins 2 semaines de préavis écrit ou une paie tenant lieu de préavis; après 3 ans, 1 semaine supplémentaire par année de service, jusqu'à un maximum de 8 semaines — plus l'indemnité de départ fédérale après 12 mois (le plus élevé de 2 jours de salaire par année de service ou 5 jours de salaire).

- Congédiement injuste : avec 12 mois de service (et si vous n'êtes ni gestionnaire ni couvert par une convention collective), vous pouvez porter plainte dans les 90 jours — la réintégration est un recours possible.
- Plaintes : les réclamations pécuniaires vont au Programme du travail dans les 6 mois suivant le dernier jour de paie où l'argent était dû.

Ontario

- Salaire minimum : 17,95 \$/h (depuis le 1er octobre 2026; révisé chaque 1er octobre). Étudiants de moins de 18 ans travaillant au plus 28 h/semaine pendant l'année scolaire : 16,90 \$. Travailleurs à domicile : 19,70 \$. Il n'y a pas de taux pour les pourboires ni pour les serveurs d'alcool — les serveurs reçoivent le taux complet. Renvoyé chez vous plus tôt? Si vous travaillez régulièrement 3 heures ou plus et qu'on vous en donne moins de 3, on vous doit 3 heures de paie (la règle des trois heures).
- Heures supplémentaires et heures de travail : les heures supplémentaires sont payées à 1,5× après 44 heures par semaine. Le plafond normal est de 8 heures par jour et 48 heures par semaine — davantage exige votre accord écrit. Vous ne pouvez pas renoncer à votre droit à la paie des heures supplémentaires.
- Pauses et repos : une période de repas de 30 minutes toutes les 5 heures consécutives; au moins 11 heures consécutives de congé par jour (celle-ci ne peut pas faire l'objet d'une renonciation), 8 heures entre les quarts, et 24 heures de congé par semaine (ou 48 heures sur deux semaines).

- Vacances : 2 semaines, payées à 4 % des salaires; après 5 ans, 3 semaines à 6 %.
- Jours fériés : 9. La paie de jour férié correspond à vos salaires réguliers des 4 dernières semaines (plus la paie de vacances payable) divisés par 20. Si vous travaillez le jour férié : la paie de jour férié plus 1,5× pour les heures travaillées, ou un jour de congé substitut avec paie de jour férié. Le personnel des hôtels, des restaurants et des hôpitaux peut être tenu de travailler un jour férié.
- Si vous êtes congédié (minimums légaux) : moins de 3 mois — aucun préavis requis; ensuite 1 semaine (de 3 mois à 1 an), augmentant d'une semaine par année jusqu'à 8 semaines à 8 ans ou plus de service. La paie de cessation d'emploi est due dans les 7 jours suivant votre dernier jour ou à votre prochain jour de paie régulier, selon la date la plus tardive. L'indemnité de départ est un droit distinct : avec 5 ans ou plus chez un employeur dont la paie mondiale est de 2,5 millions de dollars ou plus (ou une fermeture qui met fin à l'emploi de 50 employés ou plus), on vous doit une semaine de paie régulière par année de service (les mois calculés au prorata), jusqu'à 26 semaines — en plus de la paie de cessation d'emploi. Note : pour le même congédiement, vous devez choisir entre une réclamation en vertu de la LNE et une action en justice pour obtenir davantage — pas les deux.
- Paie et déductions : votre employeur ne peut déduire que ce qu'une loi ou une ordonnance d'un tribunal exige, ou ce que vous avez autorisé par écrit pour un montant ou une formule précis. Jamais pour un travail défectueux — y compris des transactions par carte ratées — et jamais pour un manque d'argent dans la caisse ou un client parti sans payer si quelqu'un d'autre avait accès à l'argent.

- Pourboires : en vertu de la LNE, votre employeur ne peut ni retenir vos pourboires ni y faire de déductions, sauf pour les recueillir et les redistribuer par un régime de mise en commun, ou en vertu d'une loi ou d'une ordonnance d'un tribunal. Des frais de service qu'un client peut raisonnablement s'attendre à voir aller au personnel comptent comme un pourboire. Les renversements et les bris ne peuvent pas être pris sur vos pourboires.
- Extras de l'hôtellerie : un quart d'essai, c'est du travail — si vous faites un essai, vous êtes un employé et ces heures doivent être payées.
- Où porter plainte : déposez une réclamation en vertu de la LNE auprès du ministère du Travail — dans les 2 ans suivant l'infraction. C'est gratuit, et votre employeur ne peut pas vous punir pour l'avoir fait.

Québec

Les normes du Québec sont appliquées par la CNESST. Votre bulletin de paie doit détailler les heures, les taux, les primes et chaque déduction, à chaque paie.

- Salaire minimum : 16,60 \$/h (depuis le 1er mai 2026; révisé chaque 1er mai). Taux pour les pourboires : 13,30 \$/h — seulement pour les travailleurs qui reçoivent habituellement des pourboires, et seulement dans les restaurants (à l'exclusion de la restauration rapide et des formules où l'on paie avant de manger), les entreprises de livraison et de service de repas, les lieux servant de l'alcool pour consommation sur place et l'hébergement touristique. Le plancher horaire est dû en excluant les pourboires : votre employeur vous doit les 13,30 \$ (ou 16,60 \$) avant qu'un seul pourboire soit compté.

- Heures supplémentaires et heures de travail : la semaine normale est habituellement de 40 heures; les heures au-delà sont payées à votre taux habituel plus 50 %. Si on vous fait venir et que vous travaillez moins de 3 heures consécutives, on vous doit une indemnité de présence de 3 heures. À votre demande, la paie des heures supplémentaires peut être remplacée par un congé payé correspondant aux heures supplémentaires plus 50 %.
- Pauses et repos : une pause-repas de 30 minutes après 5 heures consécutives — payée si vous ne pouvez pas quitter votre poste de travail. Au moins 32 heures consécutives de repos par semaine. Le Québec ne fixe aucun repos minimal entre les quarts — à la place, vous avez le droit de refuser du travail au-delà de 2 heures supplémentaires par rapport à votre journée habituelle, au-delà de 14 heures en 24 heures, au-delà de 50 heures en une semaine, ou du travail qui n'a pas été annoncé au moins 5 jours à l'avance.
- Vacances : 1 jour par mois travaillé (jusqu'à 2 semaines) pendant votre première année; 2 semaines à 4 % de 1 à 3 ans; 3 semaines à 6 % à partir de 3 ans — le droit aux 3 semaines arrive plus tôt que dans la plupart des provinces. Le pourcentage est calculé sur vos salaires bruts de l'année de référence, y compris les pourboires déclarés et attribués — les pourboires déclarés augmentent littéralement votre paie de vacances.

- Jours fériés : 8 (avec le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de votre employeur; le 24 juin, la fête nationale, a ses propres règles). L'indemnité correspond généralement à 1/20 des salaires des 4 dernières semaines de paie, en excluant les heures supplémentaires. Le 11 novembre et le 30 septembre ne sont pas des jours fériés au Québec. Pour le 24 juin, vos pourboires déclarés et attribués comptent dans l'assiette de l'indemnité.
- Si vous êtes congédié (minimums légaux) : moins de 3 mois — aucun préavis requis; 1 semaine (de 3 mois à 1 an), 2 semaines (de 1 à 5 ans), 4 semaines (de 5 à 10 ans), 8 semaines (10 ans ou plus). L'indemnité correspond à votre salaire habituel, en excluant les heures supplémentaires. Un préavis qui vous est remis pendant une mise à pied est invalide (sauf pour les emplois saisonniers). Au-dessus de ces planchers, le Code civil exige un préavis raisonnable, et vous ne pouvez pas renoncer à l'avance à l'indemnité pour préavis insuffisant. Avec 2 ans ou plus de service, vous avez aussi le recours pour congédiement sans cause juste et suffisante : si vous avez été congédié sans cause juste et suffisante, portez plainte à la CNESST dans les 45 jours — la réintégration est un résultat possible.
- Paie et déductions : première paie dans le mois suivant le début de l'emploi, ensuite à des intervalles d'au plus 16 jours, avec un bulletin détaillé. Les déductions sont permises seulement lorsqu'une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal ou une convention collective les exige, ou lorsque vous avez autorisé par écrit une déduction précise à une fin précise.

- **Pourboires** : un pourboire appartient au travailleur qui a rendu le service, quel que soit son salaire. La mise en commun exige le consentement libre de la majorité (50 % + 1) des travailleurs ayant droit aux pourboires — votre employeur ne peut ni imposer un régime de mise en commun, ni intervenir dans un tel régime, ni garder une partie de vos pourboires, même comme mesure disciplinaire (par exemple pour un manque dans la caisse ou une assiette cassée). Lorsque l'employeur perçoit les pourboires (terminal de carte, frais de service), il doit vous les remettre entièrement. Votre employeur ne peut pas non plus vous faire payer les frais de traitement des cartes de crédit sur vos pourboires.
- **Où porter plainte** (CNESST — les délais varient selon la plainte, ne devinez pas) : argent dû (salaires, heures supplémentaires, vacances, indemnité de cessation d'emploi) : 1 an à partir de chaque date d'échéance. Pratique interdite (puni pour avoir exercé un droit) : 45 jours (90 pour une retraite forcée). Congédiement injuste (2 ans ou plus de service) : 45 jours. Harcèlement psychologique ou sexuel : 2 ans à partir du dernier incident.

Colombie-Britannique

- Salaire minimum : 18,25 \$/h (depuis le 1er juin 2026; augmente chaque 1er juin avec le taux d'inflation de la Colombie-Britannique — le montant pour le 1er juin 2027 n'a pas été annoncé). Il n'y a pas de taux pour les serveurs d'alcool — les serveurs reçoivent le taux complet (le salaire réduit des serveurs a été éliminé en 2021).
- Heures supplémentaires et heures de travail : la Colombie-Britannique est la seule province avec des heures supplémentaires quotidiennes : les heures au-delà de 8 dans une journée sont payées à 1,5× (jusqu'à 12 heures), les heures au-delà de 12 dans une journée à 2× — et cela s'applique même si vous travaillez moins de 40 heures cette semaine-là. Les heures supplémentaires hebdomadaires sont payées à 1,5× après 40 heures. Si on vous renvoie chez vous plus tôt : on vous doit au moins 2 heures de paie (4 heures si vous deviez travailler plus de 8 heures).
- Pauses et repos : une pause-repas de 30 minutes toutes les 5 heures consécutives (payée si vous devez rester disponible); au moins 8 heures entre les quarts; au moins 32 heures consécutives de repos chaque semaine — si vous travaillez pendant cette période de repos, ces heures sont payées à 1,5×.
- Vacances : 2 semaines à 4 % des salaires; après 5 ans, 3 semaines à 6 %.

- Jours fériés : 11. Vous recevez la paie d'une journée moyenne; si vous travaillez le jour férié, la paie de la journée moyenne plus 1,5× pour les heures travaillées (2× au-delà de 12 heures). Note : le lendemain de Noël et le lundi de Pâques ne sont pas des jours fériés en Colombie-Britannique.
- Si vous êtes congédié (minimums légaux) : 3 mois ou moins — aucun; ensuite 1 semaine (plus de 3 mois), 2 semaines (plus d'1 an), et une semaine de plus par année supplémentaire jusqu'à un maximum de 8 semaines. La paie finale est rapide en Colombie-Britannique : si votre employeur met fin à l'emploi, tout ce qui vous est dû doit être payé dans les 48 heures; si vous démissionnez, dans les 6 jours.
- Paie et déductions : paie au moins deux fois par mois, avec tout ce qui a été gagné pendant une période de paie payé dans les 8 jours suivant sa fin. Votre employeur ne peut pas déduire les coûts de l'entreprise — la vaisselle cassée, un client parti sans payer, un manque dans la caisse sont des coûts de l'employeur, jamais les vôtres, et ils ne peuvent pas être pris sur vos salaires ni sur vos pourboires. Les uniformes obligatoires doivent être fournis gratuitement.
- Pourboires : les pourboires ne sont pas des salaires en Colombie-Britannique, mais la loi les protège : votre employeur ne peut ni retenir vos pourboires, ni y faire de déductions, ni les exiger — sauf pour administrer un régime de mise en commun, ce qui est permis. Les propriétaires et les actionnaires ne peuvent généralement pas participer à un régime de mise en commun (sauf s'ils font régulièrement essentiellement le même travail que le personnel qui y participe). Un pourboire pris à tort peut être récupéré pour vous comme un salaire.

- Où porter plainte : la Direction des normes d'emploi (Employment Standards Branch). Si vous avez quitté l'emploi, déposez votre plainte dans les 6 mois suivant votre dernier jour — ce délai est strict.
- Extra de l'hôtellerie : la Colombie-Britannique donne des jours de maladie payés — après 90 jours d'emploi, jusqu'à 5 jours payés (plus 3 jours non payés) par année pour maladie ou blessure.

Alberta

- Salaire minimum : 15,00 \$/h — le plus bas au Canada, inchangé depuis le 1er octobre 2018, sans augmentation annoncée. Étudiants de moins de 18 ans inscrits à l'école : 13,00 \$ pour les 28 premières heures par semaine pendant l'année scolaire (le plein 15,00 \$ au-delà de 28 heures et pendant les congés). Il n'y a pas de taux pour les serveurs d'alcool.
- Heures supplémentaires et heures de travail : les heures supplémentaires à 1,5× sont calculées à la fois sur une journée de 8 heures et sur une semaine de 44 heures — vous obtenez le calcul qui vous donne le plus (ils ne s'additionnent pas). Le travail doit généralement tenir dans 12 heures consécutives par jour. Appelé au travail puis renvoyé tôt? On vous doit au moins 3 heures au salaire minimum.
- Pauses et repos : aucune pause n'est requise pour un quart de 5 heures ou moins; une pause de 30 minutes pour un quart de plus de 5 heures et de moins de 10 heures; deux pauses de 30 minutes pour un quart de 10 heures ou plus. Les pauses sont payées si vous n'êtes pas libre de partir. Au moins 1 jour de repos par semaine et au moins 8 heures entre les quarts.

- Vacances : 2 semaines à 4 % des salaires (les heures supplémentaires, la paie de jour férié et les pourboires ne comptent pas dans l'assiette); après 5 ans, 3 semaines à 6 %.
- Jours fériés : 9. Vous y avez généralement droit après 30 jours de travail dans la dernière année. Si c'est un jour de travail régulier et que vous ne le travaillez pas, vous recevez votre salaire quotidien moyen; si vous le travaillez, 1,5× plus le salaire quotidien moyen (ou la paie régulière plus un jour de congé payé plus tard).
- Si vous êtes congédié (minimums légaux) : 90 jours ou moins — aucun; ensuite 1 semaine (jusqu'à 2 ans), 2 semaines (de 2 à 4 ans), 4 semaines (de 4 à 6 ans), 5 semaines (de 6 à 8 ans), 6 semaines (de 8 à 10 ans), 8 semaines (10 ans ou plus). La paie finale peut arriver soit dans les 10 jours suivant la période de paie où vous êtes parti, soit dans les 31 jours suivant votre dernier jour — votre employeur choisit.
- Paie et déductions : périodes de paie d'au plus un mois; paie dans les 10 jours suivant la fin de la période. Les règles de déduction de l'Alberta sont parmi les plus strictes : le travail défectueux ne peut jamais être déduit, même avec votre permission écrite; les manques d'argent et les biens perdus ne peuvent pas être déduits si quelqu'un d'autre avait accès (les clients partis sans payer et les bris sont les exemples mêmes de l'Alberta); et aucune déduction n'est permise pour le coût d'un uniforme obligatoire — achat, location, nettoyage ou réparation.

- Pourboires : soyons clairs : en Alberta, les pourboires ne sont pas des salaires et ne sont pas couverts par le Code des normes d'emploi. Le Code n'établit aucune règle sur la mise en commun, les partages de pourboires ou la rétention par l'employeur — ce sont des questions de politique du milieu de travail et de votre contrat d'emploi, pas de normes d'emploi. Gardez vos propres registres de pourboires.
- Où porter plainte : Alberta Employment Standards — en tout temps pendant que vous êtes employé, et dans les 6 mois suivant votre dernier jour.

Saskatchewan

- Salaire minimum : 15,70 \$/h (depuis le 1er octobre 2026; révisé chaque 1er octobre selon une formule). Appelé à venir travailler? On vous doit un minimum de 3 heures de paie à votre taux horaire, même s'il n'y a pas de travail.
- Heures supplémentaires et heures de travail : 1,5x après 8 heures dans une journée (après 10 heures selon un horaire de quatre jours de 10 heures) et après 40 heures dans une semaine — vous obtenez le calcul le plus avantageux. Dans une semaine qui comprend un jour férié, les heures supplémentaires hebdomadaires commencent après 32 heures. Vous ne pouvez pas être mis à l'horaire pour plus de 16 heures en 24 heures, et vous avez droit à au moins 8 heures consécutives de repos par tranche de 24 heures.
- Pauses et repos : une pause-repas non payée d'au moins 30 minutes toutes les 5 heures consécutives (payée si vous devez rester à la disposition de l'employeur); au moins 24 heures consécutives de congé par semaine.

- Vacances : la Saskatchewan est la province la plus généreuse ici — 3 semaines dès votre première année, passant à 4 semaines après 10 ans, payées à 3/52 des salaires (5,77 %), puis 4/52 (7,69 %).
- Jours fériés : 10. La paie de jour férié correspond à 5 % de vos salaires (en excluant les heures supplémentaires) des 4 semaines précédant le jour férié. Si vous le travaillez : la paie de jour férié plus 1,5× pour les heures travaillées. Le personnel à temps plein des hôtels et restaurants qui travaille un jour férié reçoit 1,5× plus soit la paie de jour férié, soit un jour de congé au taux régulier dans les quatre semaines.
- Si vous êtes congédié (minimums légaux) : 13 semaines ou moins — aucun; ensuite 1 semaine (jusqu'à 1 an), 2 semaines (de 1 à 3 ans), 4 semaines (de 3 à 5 ans), 6 semaines (de 5 à 10 ans), 8 semaines (plus de 10 ans). Tous les salaires finaux — y compris la paie de vacances — sont dus dans les 14 jours suivant votre dernier jour.
- Paie et déductions : le personnel horaire est payé au moins deux fois par mois ou tous les 14 jours, dans les 6 jours suivant la fin de la période de paie, avec un bulletin de paie détaillé. Les déductions pour vol, dommages, bris, travail de mauvaise qualité ou défaut de paiement d'un client — y compris expressément les clients partis sans payer — sont interdites.

- Pourboires (nouveau — modifié le 1er janvier 2026) : la Saskatchewan protège maintenant les pourboires par la loi. Votre employeur ne peut ni retenir ni déduire vos pourboires, ni les garder pour couvrir des coûts de l'entreprise comme le vol, les erreurs ou les dommages, sauf pour les montants prévus par la loi (impôt, RPC, AE) ou dans le cadre d'un régime de mise en commun. Les régimes de mise en commun sont permis si les employés en sont informés, et les registres doivent être conservés pendant deux ans. Les propriétaires ne peuvent y participer que s'ils font régulièrement le même travail que le personnel du régime. Les pourboires ne sont pas des « salaires » pour le calcul des heures supplémentaires ou de la paie de jour férié, mais les normes d'emploi peuvent récupérer les pourboires pris à tort de la même façon que les salaires.
- Extras de l'hôtellerie (restaurants et services alimentaires) : les quarts fractionnés sont limités à deux par jour dans une période de 12 heures, et si vous terminez le travail entre 0 h 30 et 7 h, votre employeur doit vous fournir le transport gratuit jusqu'à la maison. Un uniforme obligatoire (un vêtement identifiant l'entreprise) doit être fourni, blanchi et réparé gratuitement — aucun dépôt.
- Où porter plainte : Saskatchewan Employment Standards — une plainte de salaire doit être déposée dans les 12 mois suivant le dernier jour où les salaires étaient payables.

Manitoba

- Salaire minimum : 16,40 \$/h (depuis le 1er octobre 2026; révisé chaque 1er octobre). Le même taux s'applique peu importe l'âge ou les heures — il n'y a pas de taux étudiant réduit. Appelé au travail puis renvoyé? On vous doit 3 heures de paie ou la paie de votre quart prévu, selon le montant le moins élevé.
- Heures supplémentaires et heures de travail : 1,5× au-delà de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.
- Pauses et repos : une pause non payée de 30 minutes après chaque tranche de 5 heures consécutives (vous êtes libre de quitter le lieu de travail); au moins 24 heures consécutives de repos par semaine.
- Vacances : 2 semaines pour chacune des quatre premières années, payées à 4 %; après la cinquième année, 3 semaines à 6 %.
- Jours fériés : 9 — y compris la Journée de la chemise orange (30 septembre), un jour férié du Manitoba depuis décembre 2023. La plupart des travailleurs reçoivent la paie de jour férié, qu'ils travaillent ce jour-là ou non (une journée de paie régulière, ou 5 % des salaires bruts des 4 semaines précédentes si vos heures varient) — aucune période de service minimale n'est requise. Travailler le jour férié paie normalement 1,5× plus la paie de jour férié; les hôtels et restaurants peuvent plutôt donner un jour de congé payé dans les 30 jours. Le jour du Souvenir (11 novembre) n'est pas un jour férié au Manitoba — il a ses propres règles de paie distinctes.

- Si vous êtes congédié (minimums légaux) : moins de 30 jours — aucun; ensuite 1 semaine (de 30 jours à 1 an), 2 semaines (de 1 à 3 ans), 4 semaines (de 3 à 5 ans), 6 semaines (de 5 à 10 ans), 8 semaines (10 ans ou plus). Les salaires finaux sont dus dans les 10 jours ouvrables suivant le congédiement.
- Paie et déductions : paie au moins deux fois par mois, dans les 10 jours ouvrables suivant la fin de la période de paie. Le Manitoba interdit les déductions pour service défectueux, manques d'argent ou de stocks, clients partis sans payer, outils et produits perdus ou brisés, équipement de protection individuelle et coût d'un uniforme — votre entente ne peut pas rendre légale une déduction interdite.
- Pourboires : honnêtement : le Code des normes d'emploi du Manitoba n'établit aucune règle sur les pourboires — aucune protection sur la propriété, la mise en commun ou les déductions n'a été trouvée dans les normes officielles. Le traitement des pourboires relève de la politique du milieu de travail et de votre contrat. Gardez vos propres registres.
- Où porter plainte : la Direction des normes d'emploi — les réclamations doivent être déposées dans les 6 mois suivant votre dernier jour de travail ou la date où les salaires étaient dus. Les normes d'emploi peuvent recouvrir jusqu'à 6 mois de salaires réguliers et d'heures supplémentaires impayés, et jusqu'à 22 mois de paies de vacances et de jours fériés impayés.

Nouveau-Brunswick

- Salaire minimum : 15,90 \$/h (depuis le 1er avril 2026; ajusté chaque 1er avril avec le taux d'inflation du Nouveau-Brunswick). Si vous vous présentez pour un quart prévu, on vous doit le plus élevé de 3 heures au salaire minimum ou des heures que vous travaillez réellement à votre taux régulier.
- Heures supplémentaires et heures de travail : les heures supplémentaires du Nouveau-Brunswick sont différentes — et largement mal comprises. Les heures supplémentaires correspondent à un taux minimal d'heures supplémentaires de 1,5× le salaire minimum = 23,85 \$/h pour les heures au-delà de 44 par semaine — elles ne sont pas fondées sur votre propre salaire. Si votre taux régulier dépasse déjà 23,85 \$, le plancher de la Loi pourrait ne rien ajouter à ces heures. La mise en banque des heures supplémentaires n'est pas permise.
- Pauses et repos : au moins 24 heures consécutives de repos chaque semaine. Note : la Loi sur les normes d'emploi ne fixe pas les pauses-repas au Nouveau-Brunswick — les pauses sont plutôt régies par la loi sur la santé et la sécurité au travail.
- Vacances : 2 semaines à 4 % des salaires bruts; à 8 ans, 3 semaines à 6 %.
- Jours fériés payés : 8. Si vous y avez droit et que vous travaillez le jour férié : une journée de paie régulière plus 1,5× pour les heures travaillées. Les hôtels, motels, centres de villégiature, tavernes et restaurants sont des « exploitations continues » avec des options pour substituer un autre jour.

- Si vous êtes congédié (minimums légaux) : les plafonds du Nouveau-Brunswick sont les plus bas de ce guide — moins de 6 mois, aucun préavis requis; 2 semaines (de 6 mois à 5 ans); 4 semaines (5 ans ou plus) — et la paie tenant lieu de préavis en vertu de la LNE est limitée à ces montants (tout montant supérieur est une réclamation en common law). Un congédiement pour motif valable doit être fait par écrit, avec les motifs, sinon il est traité comme un congédiement avec préavis dû.
- Paie et déductions : paie au moins tous les 16 jours; paie finale au plus tard 21 jours après votre dernier jour.
- Pourboires : les pourboires, les gratifications et les frais de service imposés par l'employeur sont votre propriété en vertu de la Loi — votre employeur ne peut ni les retenir ni les compter comme salaire, et les pourboires perçus par l'employeur doivent vous parvenir au plus tard le prochain jour de paie régulier. La mise en commun est permise selon les règles de la Loi.
- Où porter plainte : la Direction des normes d'emploi — dans les 12 mois suivant l'infraction.

Nouvelle-Écosse

- Salaire minimum : 17,00 \$/h (depuis le 1er octobre 2026). Il n'y a pas de taux réduit pour les travailleurs inexpérimentés — un seul taux pour tout le monde. Appelé en dehors de vos heures régulières? On vous doit au moins 3 heures au salaire minimum (51 \$).
- Heures supplémentaires et heures de travail : 1,5× votre salaire régulier après 48 heures dans une semaine — le seuil hebdomadaire le plus élevé au Canada. (Un projet de loi proposé en septembre 2026 le réduirait à 44, mais ce n'est pas une loi.) Un piège pour les gestionnaires de l'hôtellerie : les gestionnaires et les superviseurs font partie du groupe spécial qui reçoit seulement 1,5× le salaire minimum, pas leur propre taux. Les heures supplémentaires dans la construction suivent une règle de 110 heures sur deux semaines.
- Pauses et repos : une pause ininterrompue de 30 minutes pour ne jamais travailler plus de 5 heures consécutives; au moins 24 heures consécutives de repos tous les 7 jours.
- Vacances : 2 semaines à 4 %; la troisième semaine arrive à votre neuvième année, et la paie passe à 6 % à partir de la huitième année.
- Jours fériés : 6 en vertu du Code des normes du travail. Si vous en travaillez un : une journée de paie régulière plus 1,5× pour les heures travaillées (les exploitations continues comme les hôtels peuvent substituer un jour de congé payé). Le jour du Souvenir (11 novembre) est aussi un jour férié, mais en vertu de sa propre loi avec ses propres règles.

- Si vous êtes congédié (minimums légaux) : moins de 3 mois — aucun; ensuite 1 semaine (de 3 mois à 2 ans), 2 semaines (de 2 à 5 ans), 4 semaines (de 5 à 10 ans), 8 semaines (10 ans ou plus). La règle des 10 ans : avec 10 ans ou plus de service, vous ne pouvez pas être congédié ou suspendu sans motif valable — et un congédiement sans bonne raison peut être corrigé par la réintégration et le plein remboursement de la paie perdue, une protection que peu de provinces égalent. (Une mise à pied réelle pour manque de travail reste possible, avec un préavis de 8 semaines.)
- Paie et déductions : paie au moins deux fois par mois, dans les 5 jours ouvrables suivant la fin de la période de paie. Les déductions pour pertes ou manques exigent une entente claire et ne peuvent jamais vous faire passer sous le salaire minimum; pour un client parti sans payer, l'employeur doit prouver que la perte était de votre faute. Les coûts de recrutement ne peuvent jamais être récupérés sur la paie d'un travailleur.
- Pourboires : honnêtement : les pourboires ne sont pas protégés par le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse — il n'établit aucune règle de propriété, de mise en commun ou de déduction pour eux. Le traitement des pourboires relève de la politique du milieu de travail et de votre contrat. Gardez vos propres registres.
- Où porter plainte : la Division des normes du travail — dans les 6 mois suivant l'infraction, et le recouvrement est limité aux montants dus dans les 6 mois précédant votre plainte. Ne laissez pas traîner une réclamation.

- Notes pour l'hôtellerie : les restaurants, les bars et les hôtels sont exemptés des droits de fermeture des commerces de détail et de refus du travail le dimanche — le personnel de l'hôtellerie n'a pas le droit, propre au commerce de détail, de refuser le travail du dimanche. Personne de moins de 16 ans ne peut travailler dans un hôtel.

Île-du-Prince-Édouard

L'Île-du-Prince-Édouard a remplacé entièrement sa Loi sur les normes d'emploi — la nouvelle Loi est entrée en vigueur le 30 juin 2026, donc tout document daté d'avant (y compris certaines pages Web plus anciennes de la province elle-même) est dépassé.

- Salaire minimum : 17,30 \$/h (depuis le 1er octobre 2026) — et la prochaine étape est déjà fixée : 17,60 \$ le 1er avril 2027. Un seul taux pour tout le monde; pas de taux étudiant ni de taux pour les serveurs.
- Heures supplémentaires et heures de travail : la semaine normale est de 44 heures; au-delà, les heures supplémentaires sont payées à 1,5× votre salaire régulier. Vous pouvez choisir plutôt un congé payé de 1,5 heure par heure supplémentaire, par entente écrite. Votre horaire doit être fourni au moins une semaine à l'avance.
- Pauses et repos : une pause d'au moins 30 minutes à des intervalles d'au plus 5 heures (vous n'avez pas à rester sur les lieux); au moins 8 heures consécutives de congé par tranche de 24 heures et 24 heures consécutives de congé par semaine; un quart fractionné doit se terminer dans les 12 heures.
- Vacances : 2 semaines à 4 %; 3 semaines à 6 % à partir de 5 ans (la nouvelle Loi a fait passer la troisième semaine de 8 ans à 5 ans).

- Jours fériés payés : 8. La paie de jour férié correspond à 5 % de vos salaires (en excluant les heures supplémentaires) des 4 semaines précédant le jour férié. Si vous le travaillez : la paie de jour férié plus 1,5x, ou la paie régulière plus un jour de congé payé substitut.
- Si vous êtes congédié (minimums légaux) : vos droits au préavis commencent après 90 jours de service : 1 semaine (de 90 jours à 1 an), 2 semaines (de 1 à 5 ans), 4 semaines (de 5 à 10 ans), 6 semaines (de 10 à 15 ans), 8 semaines (15 ans ou plus).
- Paie et déductions : périodes de paie d'au plus 16 jours; paie finale au plus tard le dernier jour de la période de paie suivante. Certaines déductions sont interdites même avec votre permission écrite — le coût du travail défectueux ou des dommages, et le coût d'un uniforme ou de chaussures propres à l'employeur, ne peuvent jamais sortir de votre paie; un dépôt pour un uniforme est plafonné à 25 % du coût du vêtement.
- Pourboires : les pourboires sont votre propriété — votre employeur ne peut ni exiger que vous les partagiez avec lui ni les retenir. Les frais de service doivent être versés au plus tard à la fin de la période de paie suivante, et votre employeur ne peut pas vous transférer les frais de traitement par carte de crédit ou de débit sur vos pourboires. La mise en commun n'est permise que selon une politique écrite qui a été remise aux employés par écrit et affichée dans le lieu de travail.

- Jours de maladie : 4 jours non payés par année après 30 jours de service; les jours payés s'accumulent avec le service — 1 jour payé dans votre deuxième année, 2 dans votre troisième, 3 dans votre quatrième année et par la suite. Votre employeur ne peut demander une confirmation médicale que pour des absences de 5 jours consécutifs ou plus.
- Où porter plainte : une plainte écrite à l'inspecteur en chef de la Direction des normes d'emploi — dans les 2 ans suivant l'infraction (la nouvelle Loi a doublé l'ancien délai).

Terre-Neuve-et-Labrador

- Salaire minimum : 16,35 \$/h (depuis le 1er avril 2026; ajusté chaque 1er avril avec le taux d'inflation national).
- Heures supplémentaires et heures de travail : la semaine normale est de 40 heures. Au-delà, la Loi garantit un taux minimal d'heures supplémentaires de 24,53 \$/h (1,5× le salaire minimum) — comme au Nouveau-Brunswick, le plancher est lié au salaire minimum, pas à votre propre taux. Les heures supplémentaires peuvent être mises en banque par entente, à raison de 1,5 heure de congé payé par heure supplémentaire. Si un quart prévu de 3 heures ou plus est annulé, ou si on vous fait venir sans avoir besoin de vous, on vous doit au moins 3 heures.

- **Pauses et repos** : la pause légale la plus généreuse du Canada atlantique — une heure ininterrompue après chaque tranche de 5 heures consécutives de travail (non payée, sauf si votre employeur garde le contrôle de votre temps), plus 8 heures consécutives de congé par tranche de 24 heures et 24 heures consécutives de congé par semaine.
- **Vacances** : 2 semaines à 4 % des salaires bruts; 3 semaines à 6 % seulement à 15 ans — l'attente la plus longue de ce guide.
- **Jours fériés payés** : 6. Si vous en travaillez un, le choix vous appartient : le double de votre taux régulier, un jour de congé substitut avec paie dans les 30 jours, ou un jour de vacances supplémentaire. Si vous ne le travaillez pas : la paie d'une journée moyenne.
- **Si vous êtes congédié (minimums légaux)** : moins de 3 mois — aucun; ensuite 1 semaine (de 3 mois à 2 ans), 2 semaines (de 2 à 5 ans), 3 semaines (de 5 à 10 ans), 4 semaines (de 10 à 15 ans), 6 semaines (15 ans ou plus). La paie finale est due dans la semaine suivant le congédiement.
- **Paie et déductions** : paie au moins deux fois par mois, dans les 7 jours suivant la fin de la période de paie, avec un relevé détaillé chaque jour de paie. Les déductions forment une liste fermée (impôt, RPC, AE, régimes d'avantages auxquels vous participez, ordonnances des tribunaux et quelques autres) — votre employeur ne peut pas déduire pour les manques d'argent, les chèques ou cartes refusés, les biens endommagés ou les comptes impayés, et ne peut pas vous faire payer un uniforme portant le logo de l'employeur.

- Pourboires : les pourboires sont votre propriété — et Terre-Neuve-et-Labrador est explicite au sujet des gestionnaires : votre employeur ne peut pas exiger que vous partagiez vos pourboires avec l'employeur, un gestionnaire, un superviseur ou le représentant de l'employeur. Des frais de service payés au lieu d'un pourboire comptent comme un pourboire.
- Où porter plainte : la Division des normes du travail — la médiation est offerte d'abord; une enquête formelle exige une plainte écrite dans les 6 mois suivant la date de votre congédiement.
- Extra de l'hôtellerie : à l'embauche, vous avez droit à un relevé d'emploi écrit indiquant vos heures, votre taux de paie et vos droits aux vacances — demandez-le s'il ne vous est pas offert.

Yukon

- Salaire minimum : 18,51 \$/h (depuis le 1er avril 2026; ajusté chaque 1er avril avec le taux d'inflation de Whitehorse).
- Heures supplémentaires et heures de travail : la norme est de 8 heures par jour et 40 par semaine; les heures supplémentaires à 1,5x au-delà — et dans une semaine qui comprend un jour férié, le seuil hebdomadaire des heures supplémentaires tombe à 32 heures.
- Pauses et repos : une pause-repas non payée de 30 minutes après au plus 6 heures consécutives; au moins 8 heures entre les quarts; et au moins deux jours de repos complets par semaine — la règle de repos hebdomadaire la plus forte de ce guide.
- Vacances : 2 semaines, payées à 4 % des salaires.

- Jours fériés : 11 — y compris la Journée de la découverte et la Journée nationale des peuples autochtones (21 juin). (Le jour du Patrimoine, le lundi de Pâques et le lendemain de Noël ne sont pas des jours fériés au Yukon.) Si vous ne travaillez pas le jour férié : au moins une journée de paie (pour le personnel aux heures irrégulières : au moins 10 % des salaires gagnés dans les deux semaines précédant la semaine du jour férié). Si vous le travaillez : le taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées, ou votre taux régulier plus un jour de congé payé.
- Si vous êtes congédié (minimums légaux) : moins de 6 mois — aucun; ensuite 1 semaine (de 6 mois à 1 an), augmentant jusqu'à 8 semaines à plus de 8 ans. La paie finale est due dans les 7 jours.
- Paie et déductions : périodes de paie d'au plus 16 jours.
- Pourboires : la définition des salaires dans la Loi exclut les gratifications, et les normes sont autrement silencieuses sur les pourboires — aucune règle de propriété ou de mise en commun. Le traitement des pourboires relève de la politique du milieu de travail et de votre contrat.
- Où porter plainte : le directeur des normes d'emploi — en tout temps pendant que vous êtes employé, ou dans les 6 mois suivant la fin de votre emploi.

Territoires du Nord-Ouest

- Salaire minimum : 17,20 \$/h (depuis le 1er septembre 2026; fixé selon une formule liée au taux d'inflation et aux salaires moyens de Yellowknife). Rappelé au travail? La paie de rappel est d'un minimum de 4 heures.
- Heures supplémentaires et heures de travail : la norme est de 8 heures par jour et 40 par semaine; les heures supplémentaires à au moins 1,5×, calculées à la fois sur la journée et sur la semaine (seuil de 32 heures dans une semaine de jour férié). Vous ne pouvez pas être tenu de travailler plus de 10 heures par jour ou 60 heures par semaine sans une ordonnance d'un agent des normes d'emploi. Les heures supplémentaires peuvent être mises en banque par entente écrite, à raison de 1,5 heure de congé par heure supplémentaire.
- Pauses et repos : une pause-repas non payée de 30 minutes après 5 heures consécutives; au moins 1 jour de congé par semaine.
- Vacances : 2 semaines à 4 % pour les cinq premières années; à partir de la sixième année, 3 semaines à 6 %.
- Jours fériés : 11 (le lundi de Pâques et le lendemain de Noël n'en font pas partie). Si vous ne travaillez pas le jour férié : la paie d'une journée moyenne. Si vous le travaillez : la paie de la journée moyenne plus 1,5× pour les heures travaillées, ou un jour de congé payé substitut.
- Si vous êtes congédié (minimums légaux) : les droits au préavis commencent après 90 jours : 2 semaines (de 90 jours à 3 ans), puis une semaine supplémentaire par année de service jusqu'à un maximum de 8 semaines à 8 ans ou plus, ou une paie tenant lieu de préavis. La paie finale est due dans les 10 jours.

- Pourboires : aucune règle territoriale sur les pourboires n'a été trouvée dans les normes — aucune protection sur la propriété, la mise en commun ou les déductions. Le traitement des pourboires relève de la politique du milieu de travail et de votre contrat. Gardez vos propres registres.
- Où porter plainte : le Bureau des normes d'emploi (Normes d'emploi, ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Formation), 1-888-700-5707. Si un agent rend une décision contre vous, cette décision peut faire l'objet d'un appel dans les 30 jours. Déposez votre plainte sans tarder — ne laissez pas vieillir une réclamation.

Nunavut

- Salaire minimum : 20,17 \$/h (depuis le 1er septembre 2026) — le salaire minimum le plus élevé au Canada, fixé selon une formule liée au taux d'inflation et aux salaires moyens d'Iqaluit, et révisé chaque année.
- Heures supplémentaires et heures de travail : la norme est de 8 heures par jour et 40 par semaine; les heures supplémentaires à au moins 1,5x au-delà (seuil de 32 heures dans une semaine de jour férié). Vous ne pouvez pas être tenu de travailler plus de 10 heures par jour ou 60 heures par semaine sans un permis de l'agent des normes du travail.
- Pauses et repos : au moins 1 journée complète de repos par semaine. Soyons honnêtes : la Loi sur les normes du travail du Nunavut ne fixe aucune pause-repas légale — les arrangements de pause relèvent de votre contrat et de la politique du milieu de travail.

- Vacances : 2 semaines à 4 % pour les cinq premières années; ensuite, 3 semaines à 6 %.
- Jours fériés : 11 — y compris la Journée du Nunavut (9 juillet) et l'anniversaire du souverain. Si vous ne travaillez pas le jour férié : au moins le salaire d'une journée normale. Si vous êtes tenu de le travailler : cette paie plus au moins 1,5× pour les heures travaillées, ou un jour férié substitut payé.
- Si vous êtes congédié (minimums légaux) : après 90 jours : 2 semaines si vous avez travaillé moins de 3 ans, puis une semaine supplémentaire par année jusqu'à un maximum de 8 semaines, ou une paie tenant lieu de préavis. Les périodes de paie ne peuvent pas dépasser un mois civil, et les salaires — y compris la paie finale au congédiement — sont dus dans les 10 jours.
- Pourboires : la définition des salaires dans la Loi exclut les gratifications, et il n'y a aucune règle territoriale sur la propriété ou la mise en commun des pourboires. Le traitement des pourboires relève de la politique du milieu de travail et de votre contrat.
- Où porter plainte : le Bureau de conformité des normes du travail, 1-877-806-8402, LabourServices@gov.nu.ca. Déposez votre plainte sans tarder — ne laissez pas vieillir une réclamation.

Travailler au Canada comme travailleur étranger

Si vous êtes au Canada avec un permis de travail — y compris dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires ou du Programme des travailleurs agricoles saisonniers — vous avez les mêmes droits en matière d'emploi que les Canadiens et les résidents permanents : les normes de ce guide s'appliquent à vous, dans la province ou le territoire où vous travaillez.

Votre employeur doit :

- Vous donner de l'information sur vos droits et une entente d'emploi signée correspondant à l'offre d'emploi et à l'EIMT, au plus tard à votre premier jour — en anglais ou en français, à votre choix.
- Vous payer comme convenu, y compris les heures supplémentaires.
- Maintenir un milieu de travail libre d'abus et suivre les normes d'emploi de votre province ou territoire.
- Organiser et payer une assurance santé privée couvrant les soins d'urgence jusqu'à ce que votre couverture provinciale ou territoriale commence. (Les travailleurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers venant du Mexique et des Caraïbes sont l'exception.)

Votre employeur ne peut jamais :

- Garder votre passeport, votre permis de travail ou d'autres documents — ils vous appartiennent.
- Vous faire faire un travail dangereux, ou un travail qui ne figure pas dans votre entente.
- Vous faire travailler pendant que vous êtes malade ou blessé.

- Vous forcer à faire des heures supplémentaires qui ne figurent pas dans votre entente.
- Vous punir pour avoir signalé des abus, coopéré à une inspection ou exercé tout droit prévu dans ce guide — ou menacer de vous déporter ou de changer votre statut d'immigration. Votre employeur n'a aucun pouvoir sur votre statut.
- Vous faire rembourser des frais de recrutement — y compris les frais du processus d'EIMT ou les frais de recruteurs, facturés directement ou par l'intermédiaire de quelqu'un d'autre. Les frais de recrutement imposés aux travailleurs sont interdits.

Si vous êtes victime d'abus ou à risque d'en subir : les travailleurs titulaires d'un permis de travail lié à un employeur donné (y compris les travailleurs du PTAS) peuvent demander à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada un permis de travail ouvert pour les travailleurs vulnérables — il vous permet de travailler pour presque n'importe quel employeur, il est gratuit, et les situations d'abus comprennent les abus physiques, sexuels, psychologiques ou financiers et les représailles. Les membres de votre famille au Canada peuvent aussi présenter une demande.

Note sur le Programme des travailleurs agricoles saisonniers : le PTAS est un programme bilatéral (le Mexique et 11 pays des Caraïbes) pour l'agriculture primaire en ferme, avec des séjours pouvant aller jusqu'à 8 mois (du 1er janvier au 15 décembre). Les travailleurs du PTAS ont les mêmes droits en matière de normes que tout autre travailleur dans leur province.

Si vos droits ont été violés

1. Gardez vos propres registres — bulletins de paie, horaires, heures et journaux de pourboires. Les plaintes en matière de normes reposent sur la documentation, et plusieurs délais dans ce guide sont courts.
2. Allez au bureau des normes de votre administration — chaque section ci-dessus le nomme et donne son délai. Le dépôt est gratuit partout dans ce guide.
3. Vous ne pouvez pas être puni pour avoir déposé une plainte. Chaque administration dans ce guide protège les travailleurs qui exercent leurs droits en matière de normes.
4. Si vous avez été congédié, renseignez-vous au-delà du plancher. Les périodes de préavis indiquées ici sont des minimums légaux; le préavis raisonnable de la common law (le Code civil au Québec) est souvent plus long. Avant de signer une quittance ou un règlement, une courte consultation avec un avocat en droit de l'emploi de votre province peut valoir bien plus qu'elle ne coûte.