

# CANADA

## Province de l'Ontario

### Mesures d'ordre public

\*\*\*

La présente fiche fait le point sur les principales mesures d'ordre public au regard des principales sources de droit du travail.

Elle ne saurait être exhaustive.

\*\*\*

À titre de rappel, et sauf exception, le travail d'un étranger requiert l'accomplissement de formalités pour l'obtention d'une autorisation de travail, mais également en matière de protection sociale et de fiscalité.

### Base juridique

La législation du travail au Canada varie en fonction du lieu d'établissement de l'entreprise. En effet, le Canada est composé de Provinces et de Territoires qui établissent leurs propres règles en matière de droit du travail.

Néanmoins, il est à noter que, quel que soit leur lieu d'activité, les entreprises appartenant à certains secteurs spécifiques ne relèvent que du Code du travail canadien (niveau fédéral). Il s'agit des services internationaux ou interprovinciaux tels que :

- a) services internationaux et interprovinciaux :
  - transport routier ;
  - chemin de fer ;
  - transport maritime et fluvial et services connexes ;
  - réseaux de téléphone, de câble et de télégraphe ;
  - pipelines ;
  - transbordeurs, tunnels et ponts ;
- b) radiodiffusion et télédiffusion y compris la câblodistribution sauf Télé-Québec ;
- c) transport aérien, aéronefs et aéroports ;
- d) les banques ;
- e) les élévateurs à grain ;
- f) l'extraction et la transformation de l'uranium.

Les relations de travail sont, en Ontario, principalement régies par la [Loi de 2000 sur les normes d'emploi \(LNE\)](#), texte sur lequel se concentrera la présente fiche. Des informations sur le droit du travail dans cette province sont également accessibles dans ce [guide](#).

### Durée légale du travail

- **Durée maximale de travail**

Les durées maximales de travail sont de 8 heures par jour et de 48 heures par semaine. Ces durées maximales ne peuvent être dépassées que dans deux situations :

**En cas de circonstances imprévues**, dans la mesure où le travail exercé par le salarié est nécessaire afin de remédier ou d'éviter une perturbation grave du fonctionnement normal de l'entreprise, notamment pour faire face à :

- une situation d'urgence ;

- un évènement imprévu pour assurer la continuité de la fourniture de services publics essentiels ou afin de garantir que les processus de production continus ou les opérations saisonnières ne soient pas interrompus ;
- la nécessité d'effectuer des travaux de réparation urgents sur les installations ou les équipements de l'employeur.

La durée maximale du travail peut également être dépassée **en cas d'accord écrit ou électronique entre l'employeur et le salarié**. Ces accords ne sont valables que si, avant de les conclure, l'employeur remet au salarié la plus récente version du document d'information intitulé « [Renseignements à l'intention des employés à propos des heures de travail et de la rémunération des heures supplémentaires](#) », qui est élaboré par le directeur des normes d'emploi et qui décrit les règles de la Loi concernant les heures de travail et la rémunération des heures supplémentaires. Pour être valable, l'accord conclu entre l'employeur et le salarié doit comprendre une déclaration dans laquelle ce dernier accuse réception du document d'information.

Cette accord peut être résilié à tout moment par une des parties à condition, pour le salarié, de respecter un délai de préavis de 2 semaines et, pour l'employeur, de respecter un délai de préavis raisonnable.

### • Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 44 heures par semaine. La rémunération de ces heures correspond au taux de salaire normal majoré de 50%.

Au lieu d'être rémunérées, les heures supplémentaires effectuées par le salarié peuvent donner lieu à un repos compensatoire, si un accord conclu entre le salarié et l'employeur prévoit cette possibilité. Dans ce cas, le salarié devra bénéficier d'une heure et demi de repos pour chaque heure supplémentaire effectuée. Le repos compensatoire doit, en principe, être pris dans les 3 mois qui suivent la semaine pendant laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées.

Il est à noter que les gestionnaires et les superviseurs n'ont pas droit à la rémunération des heures supplémentaires. Ils n'y ont également pas droit s'ils exercent, de façon irrégulière ou à titre exceptionnel, d'autres fonctions qui ne sont pas des fonctions de gestion ou de supervision.

### • Temps de pause et de repos

Le salarié a droit à 30 minutes minimum de pause repas (à des intervalles tels que le salarié ne travaille pas plus de cinq heures consécutives sans pause-repas).

Par ailleurs, le salarié doit bénéficier :

- d'un repos quotidien de 11 heures ;
- d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives ;
- et d'un repos de 48 heures consécutives au moins toutes les deux semaines.

### • Jours fériés

Il y a neuf jours fériés dans l'Ontario :

- le jour de l'An (1<sup>er</sup> janvier) ;
- le jour de la Famille (3<sup>ème</sup> lundi de février) ;
- le Vendredi saint (le vendredi qui précède le dimanche de pâques) ;
- la fête de la Reine (le lundi avant le 25 mai) ;
- la fête du Canada (1<sup>er</sup> juillet) ;
- la fête du Travail (1<sup>er</sup> lundi de septembre) ;
- l'Action de grâce (2<sup>ème</sup> lundi d'octobre) ;
- le jour de Noël (25 décembre) ;
- le lendemain de Noël (26 décembre).

En règle générale, les jours fériés sont chômés et les salariés ont droit au paiement de la rémunération qui leur serait normalement due pour une journée normale de travail. Lorsqu'un jour férié tombe un jour qui n'est pas normalement travaillé pour le salarié ou un jour où celui-ci est en congé, un jour de repos de remplacement devra lui être attribué dans les 3 mois qui suivent le jour férié ou, si le salarié donne son accord, dans les 12 mois qui suivent.

Certains salariés peuvent être tenus de travailler pendant les jours fériés. En effet, certains salariés travaillent dans des secteurs qui ne sont pas visés par les dispositions de la Loi sur les jours fériés. Afin de savoir si un poste donné est admissible ou si une règle spéciale s'applique, il faut consulter le « [Guide des règles spéciales et exemptions concernant les normes d'emploi](#) ».

En outre, un salarié peut également consentir, par voie électronique ou par écrit, à travailler le jour férié et, dans ce cas, il recevra :

- le salaire pour jour férié ainsi que le taux majoré pour toutes les heures travaillées pendant cette journée. La majoration est fixée à 50%; **ou**
- le taux normal de salaire pour toutes les heures travaillées le jour férié ainsi qu'un jour de repos « compensatoire » rémunéré au taux du salaire pour jour férié lequel devra être pris dans les trois mois qui suivent le jour férié travaillé ou, avec l'accord exprès du salarié, dans les 12 mois suivant.

Les règles relatives aux jours fériés sont relativement complexes. Pour plus d'information, consulter le [guide de la loi sur les normes d'emploi](#).

## Congés payés

Les salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté ont droit à deux semaines de congés après chaque année de référence de 12 mois. Les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté ont droit à trois semaines de congés.

L'indemnité de congés représente au minimum :

- **pour les salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté** : 4% des salaires bruts versés au salarié au cours de la période au titre de laquelle les congés sont acquis, ;
- **pour les salariés cinq ans d'ancienneté ou plus** : 6% du même montant de référence.

## Salaire

Taux de salaire minimum	Taux s'appliquant du 1 <sup>er</sup> octobre 2023 au 30 septembre 2024
Salaire minimum général	16,55 CAD l'heure (soit 11,23 € environ)

## Santé et sécurité

La [loi sur la santé et la sécurité au travail](#) (LSST) établit les droits et devoirs de l'employeur et des salariés en matière de santé et sécurité sur le lieu de travail.

Tout employeur doit notamment :

- fournir aux salariés les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires à la protection de leur santé et de leur sécurité ;
- informer le salarié, ou la personne qui exerce son autorité sur celui-ci, des risques que comporte le travail et former le salarié concernant la manipulation, l'entreposage, l'utilisation, l'élimination et le transport du matériel et des substances, outils, matériaux et autre ;
- prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection d'un salarié, selon les circonstances ;
- afficher dans le lieu de travail une copie de la LSST et des documents explicatifs préparés par le ministère du Travail sur les droits, responsabilités et devoirs des salariés.

La loi accorde notamment aux salariés les droits suivants :

- le droit de connaître les dangers qui existent au travail et d'obtenir les renseignements, les directives et la surveillance nécessaires pour protéger leur santé et leur sécurité au travail ;
- le droit de participer à la détermination et à la résolution des problèmes de santé et de sécurité au travail par l'intermédiaire d'un délégué à la santé et à la sécurité ou d'un salarié membre du comité mixte sur la santé et la sécurité au travail ;
- le droit de refuser d'exercer un travail qu'ils jugent dangereux pour leur santé et leur sécurité ou celles de tout autre salarié sur le lieu de travail.

Pour plus d'information, se reporter au [guide de la loi sur la santé et la sécurité au travail](#) publié par l'administration de l'Ontario.