

# Les jours de repos hebdomadaires et le travail du dimanche dans la législation sur les normes d'emploi

| Administration  | Période de repos minimale par semaine (norme générale)   | Exceptions / Cas spéciaux  | Droit de refuser de travailler le dimanche |
|---|--|--|--|
| <p style="text-align: center;"><b>Fédéral</b></p> <p><i>Code canadien du travail, Partie III, Règlement du Canada sur les normes du travail</i></p>                                       | <p>Un jour de repos complet par semaine, si possible le dimanche (art. 173).</p>   | <p>En accordant, en vertu de l'article 176 du Code, un permis autorisant que la durée du travail dépasse le nombre d'heures de travail maximal prévu dans le Code, le ministre peut, eu égard aux conditions d'emploi de l'établissement industriel et au bien-être des employés, prescrire l'observation d'autres jours de repos (<i>para. 8(2) du Règlement</i>).</p> <p>Au cours d'une période de calcul de la moyenne, les horaires de travail peuvent être établis et les heures de travail effectuées sans accorder un jour de repos hebdomadaire aux employés concernés (<i>art. 9 du Règlement</i>).</p> <p>La durée du travail des employés suivants peut être établie sans égard aux dispositions relatives au jour de repos : les employés affectés au transport maritime sur la côte Ouest<sup>1</sup>, sur la côte Est et les Grands Lacs<sup>2</sup>; les conducteurs de véhicules automobiles qui n'ont pas d'horaire de travail régulier, journalier ou hebdomadaire, ou dont le nombre d'heures de travail varie de temps à autres<sup>3</sup>; les employés des services roulants dans les chemins de fer<sup>4</sup>; ainsi que les vendeurs à commission dans l'industrie de la radiodiffusion au Canada et qui sont rémunérées, du moins en partie, à commission<sup>5</sup>.</p> | <p style="text-align: center;">s.o.</p>    |
| <p style="text-align: center;"><b>Alberta</b></p> <p><i>Code des normes d'emploi (Employment Standards Code); Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Regulation)</i></p> | <p>Un jour de repos par semaine de travail; deux jours de repos consécutifs par période de deux semaines de travail consécutives; trois jours de repos consécutifs par période de trois semaines de travail consécutives; ou quatre jours de repos consécutifs par période de quatre semaines de travail consécutives. Tout employeur doit accorder à un employé au moins quatre jours de repos consécutifs après 24 jours de travail consécutifs (art. 19).</p> | <p>Un ambulancier doit être dégagé du travail sur appel au moins quatre jours pour chaque période de 28 jours, sauf s'il a expressément accepté de le faire (<i>para. 17.1 du Règlement</i>).</p>  | <p style="text-align: center;">s.o.</p>    |

| Administration   | Période de repos minimale par semaine (norme générale)   | Exceptions / Cas spéciaux   | Droit de refuser de travailler le dimanche |
|--|--|---|--|
| <p><b>Colombie-Britannique</b></p> <p><i>Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act); Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Regulation)</i></p> | <p>32 heures de repos consécutives chaque semaine (<i>al. 36(1)a</i>)</p>                              | <p>Un employeur peut payer un employé à son taux de salaire majoré de moitié pour que ce dernier travaille durant la période de 32 heures qui constituerait normalement la période de repos (<i>al. 36(1)b</i>).</p> <p>En ce qui concerne les travailleurs sylvicoles, leur employeur doit établir, à leur intention, des horaires de quart de cinq jours de travail consécutifs au plus suivis d'un jour de repos et qui donne, par mois, au mois deux jours de repos consécutifs ou huit jours non consécutifs. Néanmoins, l'employeur peut fixer des horaires de quart de neuf jours de travail consécutifs au plus, suivis d'au moins deux jours de repos, ou encore, de dix jours de travail consécutifs au plus suivis de quatre jours de repos si le travail a lieu dans un camp éloigné difficile d'accès et s'il obtient l'approbation écrite de la majorité des employés concernés. Dans ce cas, les employés doivent bénéficier d'au moins huit jours de repos par mois (<i>para. 37.9 du Règlement</i>).</p> <p>Les dispositions sur le repos minimum de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> ne s'appliquent pas aux employés visés par une convention collective qui contient des clauses sur la durée du travail ou sur les heures supplémentaires (<i>art. 3</i>). D'autre part, un employeur et l'un de ses employés peuvent conjointement demander une dérogation aux dispositions sur le repos minimum (<i>art. 72</i>).</p> | <p>s.o.</p>                                |
| <p><b>Île-du-Prince-Édouard</b></p> <p><i>Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)</i></p>   | <p>24 heures consécutives par période de sept jours, le dimanche si possible (<i>para. 16(1)</i>).</p> | <p>La plupart des normes d'emploi, notamment les dispositions sur les jours de repos, ne s'appliquent pas aux employés visés par une convention collective (<i>para. 2(4)</i>).</p>   | <p>s.o.</p>                                |

| Administration  | Période de repos minimale par semaine (norme générale) | Exceptions / Cas spéciaux  | Droit de refuser de travailler le dimanche                             |
|---|--|--|--|
| <p><b>Manitoba</b></p> <p><i>Loi sur les normes d'emploi; Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail</i></p> | <p>24 heures consécutives par semaine (art. 45).</p>   | <p>À la demande de l'employeur, la Commission du travail du Manitoba peut, par ordonnance, exempter une entreprise, pour une période déterminée, de l'obligation d'accorder aux employés un jour de repos hebdomadaire. La Commission peut accorder une telle exemption si elle est convaincue que l'obligation d'accorder un jour de repos hebdomadaire causerait un préjudice injustifié à l'employeur; n'apporterait que peu ou pas d'avantages aux employés en raison de l'emplacement éloigné de l'entreprise; dans le cas d'une entreprise qui ne fonctionne qu'une partie de l'année, constituerait une limitation injustifiée à son exploitation; ou qui entraînerait des pertes importantes pour l'entreprise compte tenu des conditions de son fonctionnement (art. 46).</p> <p>La Commission du travail du Manitoba peut aussi, par ordonnance, exempter une entreprise de l'obligation d'accorder un jour de repos hebdomadaire si l'employeur ainsi que l'agent de négociation représentant les employés de l'entreprise de cet employeur demandent conjointement, par écrit, une telle exemption (art. 47).</p> <p>Dans les deux cas, la Commission peut assortir de conditions une ordonnance qu'elle rend. Elle peut également la modifier ou l'annuler. De plus, les employés qui sont touchés par l'ordonnance et qui travaillent pendant une journée qui serait normalement un jour de repos ont droit à un autre jour de congé sans solde, au moment déterminé par l'employeur (art. 48 et 49).</p> <p>Les dispositions relatives au jour de repos hebdomadaire ne s'appliquent pas en cas d'urgence, notamment lorsqu'un événement indépendant de la volonté humaine compromet la vie, la santé ou la sécurité d'une personne ou interrompt, ou menace d'interrompre, la prestation d'un service gouvernemental ou public essentiel, la prestation d'un service municipal ou de services de santé, ou des travaux qui doivent être accomplis de façon urgente afin que le fonctionnement normal de l'entreprise de l'employeur ne soit pas sérieusement entravé. Par ailleurs, lorsqu'un état d'urgence est déclaré en vertu de la <i>Loi sur les mesures d'urgence</i>, un employeur peut exiger d'un employé qu'il travaille pour répondre ou remédier à un besoin lié à la situation d'urgence (art. 9 du Règlement; art. 19 et 20 de la Loi).</p> <p>Les travailleurs domestiques ainsi que les préposés aux soins en foyer et les préposés aux soins à domicile ont droit à au moins 36 heures de repos consécutives par semaine<sup>6</sup>. Cependant, à la demande de l'employeur, un préposé aux soins en foyer ou un préposé aux soins à domicile peut accepter de travailler pendant cette période; les heures de travail effectuées peuvent être ajoutées à une période de repos dans les huit semaines suivantes ou être payées au moins au taux de rémunération des heures supplémentaires<sup>7</sup>.</p> | <p>Certains employés des commerces de détail (art. 81)<sup>8</sup></p> |

| Administration   | Période de repos minimale par semaine (norme générale)   | Exceptions / Cas spéciaux  | Droit de refuser de travailler le dimanche                                       |
|--|--|--|--|
| <b>Nouveau-Brunswick</b><br><br><i>Loi sur les normes d'emploi</i>   | 24 heures consécutives par semaine, si possible le dimanche. Avec l'approbation du directeur des normes d'emploi, les périodes de repos peuvent être accumulées pour être prises ultérieurement par tranches ou toutes à la fois ( <i>para. 17(1)</i> ). | <p>Les dispositions concernant le repos hebdomadaire ne s'appliquent pas à un travailleur qui, selon le directeur des normes d'emploi, est requis pour faire face à une situation d'urgence, ni à un travailleur qui n'est habituellement pas employé plus de trois heures par jour (<i>para. 17(1)</i>).</p> <p>Les parties à une convention collective peuvent convenir de substituer à une clause de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> un avantage, un privilège, un droit ou une obligation (<i>para. 4(2)</i>).</p> <p>Dans certaines circonstances, un employeur peut demander au directeur des normes d'emploi d'être exempté de l'application d'une disposition de la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> (<i>art. 8</i>).</p>  | Certains employés des commerces de détail ( <i>art. 17.1</i> ) <sup>9</sup>      |
| <b>Nouvelle-Écosse</b><br><br><i>Code des normes du travail (Labour Standards Code)</i>  | 24 heures consécutives par période de sept jours; dans une entreprise industrielle, la période de repos devrait être accordée, si possible, à tous les employés en même temps, le dimanche ( <i>para. 66(1) et (2)</i> ).                                | <p>Un employeur peut exiger d'un employé qu'il travaille plus de six jours consécutifs en cas d'accident, afin d'effectuer des travaux sur la machinerie ou dans l'établissement de l'employeur, ou lorsque survient un événement hors du contrôle humain, mais seulement si cette mesure est nécessaire afin d'éviter que le fonctionnement normal de l'entreprise de l'employeur ne soit sérieusement entravé (<i>para. 66(3)</i>).</p> <p>À la demande de l'employeur, le directeur des normes d'emploi peut approuver, par ordonnance, la substitution de la période de repos hebdomadaire par un autre arrangement (<i>para. 66(4)</i>).</p>  | s.o.   |
| <b>Ontario</b><br><br><i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi; Règlement sur les exceptions, les règles spéciales et l'établissement du salaire minimum</i> | 24 heures consécutives par semaine de travail ou 48 heures consécutives par période de deux semaines de travail consécutives ( <i>art. 18</i> ).   | <p>Un employeur peut exiger qu'un employé travaille pendant une période d'inactivité obligatoire afin de s'occuper d'une situation d'urgence, d'assurer la prestation continue de services publics essentiels ou faire en sorte qu'aucun procédé continu ni aucune activité saisonnière ne soient interrompus s'il se produit quelque chose d'imprévu, ou d'effectuer des réparations urgentes des installations de production de l'employeur. L'obligation de travailler dans ces circonstances ne s'applique que dans la mesure nécessaire pour prévenir une grave entrave au fonctionnement normal de l'établissement ou aux activités de l'employeur (<i>art. 19</i>).</p> <p>Un préposé aux soins à domicile a droit à 36 heures de repos par semaine de travail. Ces heures peuvent être consécutives ou être réparties autrement avec l'accord de l'employé. À la demande de l'employeur, un préposé aux soins à domicile peut accepter de travailler durant ses heures libres; le temps consacré à ce travail peut être soit ajouté à une période de repos au cours des huit semaines suivantes, soit être payé au moins au taux des heures supplémentaires (<i>art. 21 du Règlement</i>).</p> | Certains employés des commerces de détail ( <i>art. 72 et 73</i> ) <sup>10</sup> |
| <b>Québec</b><br><br><i>Loi sur les normes du travail</i>  | 24 heures consécutives par semaine ( <i>art. 78</i> )  | <p>La disposition relative au repos hebdomadaire ne s'applique pas lorsque les heures de travail d'un employé, avec l'autorisation de la Commission des normes du travail ou en vertu d'une convention collective ou d'un décret, sont étalées sur une base autre qu'une base hebdomadaire (<i>art. 78 et 53</i>).</p> <p>Dans le cas d'un travailleur agricole, le jour de repos peut être reporté à la semaine suivante (<i>art. 78</i>).</p>  | s.o.   |

| Administration  | Période de repos minimale par semaine (norme générale)   | Exceptions / Cas spéciaux  | Droit de refuser de travailler le dimanche |
|---|--|--|--|
| <b>Saskatchewan</b><br><br><i>Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act); Règlement sur les normes du travail (Labour Standards Regulations)</i>            | <p>Les employés qui travaillent habituellement au moins 20 heures par semaine ont droit à un jour de repos par période de sept jours (<i>para. 13(1)</i>).</p> <p>Les employés qui travaillent au moins 20 heures par semaine dans un établissement comptant plus de 10 employés ont droit à deux jours consécutifs de repos par période de sept jours, dont l'un devrait avoir lieu, si possible, le dimanche (<i>para. 13(2)</i>).</p> | <p>Le directeur des normes du travail peut accorder un permis dispensant un employeur ou une catégorie d'employeurs de l'application des dispositions relatives à la période de repos, sous réserve des conditions qu'il juge appropriées, si ces dispositions causeraient des difficultés à l'employeur, à une catégorie d'employeurs ou aux employés. Le directeur peut révoquer une telle exemption en tout temps (<i>para. 13(4) et (5)</i>).</p> <p>Un aide familial résidant ou un travailleur domestique résidant a droit, tous les sept jours, à une période de repos de deux jours consécutifs à un moment mutuellement acceptable pour l'employeur et l'employé (<i>para. 12(2) du Règlement</i>).</p>   | s.o.                                       |
| <b>Terre-Neuve-et-Labrador</b><br><br><i>Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act); Règlement sur les normes du travail (Labour Standards Regulations)</i> | <p>24 heures consécutives par semaine de travail, si possible le dimanche (<i>art. 22</i>).</p>  | <p>Un employeur peut demander au ministre du Travail d'être exempté des exigences relatives au jour de repos. Si elle est accordée, cette exemption s'applique pendant une période déterminée et elle peut être assortie de certaines conditions, notamment en ce qui concerne l'accumulation des périodes de repos (<i>para. 22(3) et 22(4)</i>).</p> <p>Les dispositions relatives au jour de repos hebdomadaire ne s'appliquent pas aux employés visés par une convention collective, ni à un employé qui travaille dans une région éloignée de la province et qui avise son employeur – avis que l'employé ne révoque pas ensuite par écrit – qu'il ne veut pas se prévaloir de ces dispositions (<i>art. 6 du Règlement</i>). Elles ne s'appliquent pas non plus à un employé affecté à un travail de nature urgente, lequel nécessite que des mesures correctives soient prises immédiatement (<i>al. 22(3)d</i>).</p> | s.o.                                       |
| <b>Territoires du Nord-Ouest/ Nunavut</b><br><br><i>Loi sur les normes du travail</i>   | <p>Un jour de repos complet par semaine, si possible le dimanche (<i>art. 10</i>).</p>   |  | s.o.                                       |
| <b>Yukon</b><br><br><i>Loi sur les normes d'emploi</i>  | <p>Dans la mesure du possible, deux jours complets de repos par semaine. L'un de ces jours de repos devrait avoir lieu, si possible, le dimanche. (<i>para. 11(1)</i>).</p>  | <p>Un employeur qui oblige un employé ou qui lui permet de travailler régulièrement plus d'heures que la durée normale de travail quotidienne peut exiger qu'il travaille de façon continue jusqu'à 28 jours consécutifs sans jour de repos, auxquels peuvent s'ajouter jusqu'à sept jours de plus si nécessaire pour compléter un projet. Dans un tel cas, l'employé a droit à au moins un jour de repos par sept jours de travail continu. Les jours de repos accumulés peuvent être pris successivement (<i>para. 11(2) et (3)</i>).</p>  | s.o.                                       |

**Autres exclusions :** La plupart des administrations excluent un certain nombre de professions et de secteurs des dispositions légales relatives aux jours de repos hebdomadaires. Parmi les exclusions les plus fréquentes, on retrouve les étudiants et les membres actifs de professions désignées, les gestionnaires, les personnes de compagnie, les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles, les pêcheurs, les guides de chasse, divers vendeurs et courtiers, les professionnels en technologie de l'information, les camelots, les aides familiaux résidants ainsi que les participants aux programmes d'expérience de travail.

## Nota

<sup>1</sup> *Règlement sur la durée du travail des employés du transport maritime de la côte ouest*, Partie III du *Code canadien du travail*, C.R.C., ch. 992, art. 7.

<sup>2</sup> *Règlement sur la durée du travail des employés affectés au transport maritime sur la côte est et sur les Grands Lacs*, Partie III du *Code canadien du travail*, C.R.C., ch. 987, para. 4(2).

<sup>3</sup> *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles*, Partie III du *Code canadien du travail*, C.R.C., ch. 990, art. 10.

<sup>4</sup> *Règlement sur la durée du travail des employés des services roulants dans les chemins de fer*, Partie III du *Code canadien du travail*, C.R.C., ch. 991, art. 4.

<sup>5</sup> *Règlement sur la durée du travail des vendeurs à commission dans l'industrie de la radiodiffusion*, Partie III du *Code canadien du travail*, DORS/79-430, art. 3.

<sup>6</sup> *Règlement sur les conditions de travail des domestiques* en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, Règlement 60/99, art. 7; *Règlement sur les préposés aux soins en foyer et sur les préposés aux soins à domicile* en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, Règlement 61/99, art. 4.

<sup>7</sup> *Règlement sur les préposés aux soins en foyer et sur les préposés aux soins à domicile*, para. 4(2).

<sup>8</sup> Un employé d'un commerce de détail qui est exempté, par un règlement municipal (ou un règlement concernant un territoire), des exigences de la fermeture du dimanche (en vertu de l'alinéa 4.1(2)b) de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail* (C.P.L.M. c. R120)) et qui emploie normalement plus de quatre personnes, y compris le propriétaire, peut refuser de travailler le dimanche en informant son employeur au moins 14 jours d'avance.

<sup>9</sup> Un employé peut refuser de travailler un dimanche s'il travaille dans un commerce de détail (ou une section d'un commerce de détail) qui est exempté de l'application de la *Loi sur les jours de repos* en vertu d'une exemption liée à une région touristique ou qui est visé à l'annexe A du *Règlement sur les exemptions* de la *Loi*. Un employé qui prévoit ne pas travailler un dimanche ou plusieurs dimanches doit en informer son employeur au moins 14 jours d'avance. Aucun employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ou pénaliser un salarié ou lui infliger des mesures disciplinaires ou agir de façon discriminatoire à son égard du fait qu'il exerce son droit de refuser de travailler un dimanche.

<sup>10</sup> Les employés de certains commerces de détail peuvent refuser de travailler le dimanche. Un employé qui a accepté de travailler un dimanche peut ensuite renoncer à le faire, à condition qu'il en informe l'employeur au moins 48 heures avant le début de son quart de travail (*art. 73*). Cependant, cette disposition ne s'applique pas aux employés d'un établissement dont la principale activité consiste à vendre des mets préparés, à louer des locaux d'hébergement, à offrir au public l'accès à des activités éducatives, ludiques ou récréatives, ou à vendre des marchandises ou fournir des services accessoires à une des entreprises précitées (*art. 72*). Par ailleurs, un employé ne peut pas non plus refuser de travailler les dimanches s'il a accepté de le faire au moment de son embauche (bien qu'il y ait des exceptions pour des raisons de croyance ou d'observance religieuse). Toutefois, un employeur ne peut pas forcer un employé, comme condition d'emploi, à accepter de travailler le dimanche si cette modalité est contraire aux dispositions du *Code des droits de la personne* concernant la discrimination indirecte (*art. 10 du Règlement*).