

DURÉE DU TRAVAIL, HEURES SUPPLÉMENTAIRES, PAUSES-REPAS ET AUTRES

Administration	Durée normale	Durée maximale	Entente sur le calcul de la moyenne ¹	Taux du temps supplémentaire (TS) ²	Droit de refuser le TS	Congé compensatoire ³	Périodes minimales de repos	Pauses-repas et autres
Fédéral⁴	8 heures par jour; 40 heures par semaine	48 heures par semaine ⁵	Oui ⁶	1,5 fois le taux régulier	Non	Non	1 jour par semaine ⁷	<i>Non expressément prévues</i>
Alberta⁸	8 heures par jour; 44 heures par semaine	12 heures consécutives par jour ⁹	Oui	1,5 fois le taux régulier	Non	Oui	8 heures entre les quarts de travail 1 jour par semaine (en moyenne) ¹⁰	Une demi-heure durant chaque quart de travail dépassant 5 heures consécutives de travail ¹¹
Colombie-Britannique¹²	8 heures par jour; 40 heures par semaine	S/O ¹³	Oui	1,5 ou 2 fois ¹⁴ le taux régulier	Non	Oui	8 heures consécutives entre les quarts de travail ¹⁵ ; 32 heures consécutives dans une semaine ¹⁶	Une demi-heure après chaque 5 heures consécutives de travail ¹⁷
Île-du-Prince-Édouard¹⁸	48 heures par semaine ¹⁹	S/O	Non	1,5 fois le taux régulier	Non	Non	24 heures consécutives dans une période de 7 jours ²⁰	Une demi-heure après chaque période de 5 heures consécutives de travail
Manitoba²¹	8 heures par jour; 40 heures par semaine ²²	S/O	~ ²²	1,5 fois le taux régulier ²³	~ ²⁴	Oui	24 heures consécutives par semaine ²⁵	Une demi-heure après chaque période de 5 heures consécutives de travail ²⁶
Nouveau-Brunswick²⁷	44 heures par semaine	S/O	Non	1,5 fois le salaire minimum	Non	Non	24 heures consécutives par semaine ²⁸	Une demi-heure après chaque période de 5 heures consécutives de travail

Administration	Durée normale	Durée maximale	Entente sur le calcul de la moyenne ¹	Taux du temps supplémentaire (TS) ²	Droit de refuser le TS	Congé compensatoire ³	Périodes minimales de repos	Pauses-repas et autres
Nouvelle-Écosse ²⁹	48 heures par semaine	S/O	Oui ³⁰	1,5 fois le taux régulier	Non	Non	24 heures consécutives dans une période de 7 jours ³¹	<i>Non expressément prévues</i>
Ontario ³²	44 heures par semaine	8 heures par jour (ou la journée normale de travail si celle-ci est plus longue); 48 heures par semaine ³³	Oui	1,5 fois le taux régulier	Non	Oui	8 heures entre les quarts de travail ³⁴ ; 11 heures consécutives par jour ³⁵ ; 24 heures consécutives par semaine ou 48 heures consécutives dans une période de deux semaines ³⁶	Une demi-heure après chaque période de 5 heures consécutives de travail. L'employeur et l'employé peuvent convenir de fractionner la pause en deux périodes totalisant au moins 30 minutes durant cette période. Si l'employeur accorde un autre type de pause (par ex. une pause-café), et que l'employé doit demeurer dans le lieu de travail pendant cette pause, l'employé est réputé être au travail pendant ce temps.
Québec ³⁷	40 heures par semaine	S/O	~ ³⁸	1,5 fois le taux régulier	Oui (limité) ³⁹	Oui	32 heures consécutives par semaine ⁴⁰	Une demi-heure après chaque période de 5 heures consécutives de travail ⁴¹ . Si un employeur accorde une autre pause, par exemple une pause-café, le salarié est réputé être au travail pendant cette période.

Administration	Durée normale	Durée maximale	Entente sur le calcul de la moyenne ¹	Taux du temps supplémentaire (TS) ²	Droit de refuser le TS	Congé compensatoire ³	Périodes minimales de repos	Pauses-repas et autres
Saskatchewan ⁴²	8 heures par jour; 40 heures par semaine	44 heures par semaine ⁴³	~ ⁴⁴	1,5 fois le taux régulier	Oui (limité) ⁴⁵	Non	8 heures consécutives dans une période de 24 heures ⁴⁶ ; 24 ou 48 heures consécutives ⁴⁷ dans une période de 7 jours (pour les employés qui travaillent habituellement 20 heures ou plus par semaine)	Une demi-heure au cours de chaque période de 5 heures consécutives de travail pour les employés travaillant 6 heures ou plus ⁴⁸ . Lorsque cela est nécessaire pour des raisons médicales, un employé peut prendre une pause-repas à un autre moment. Si un employeur accorde une autre pause, par exemple une pause-café, l'employé est réputé être au travail pendant cette période.
Terre-Neuve-et-Labrador ⁴⁹	40 heures par semaine	14 heures par jour ⁵⁰	Non	1,5 fois le salaire minimum ⁵¹	Non	Oui	8 heures consécutives dans une période de 24 heures ⁵² ; 24 heures consécutives par semaine ⁵³	Une heure immédiatement après chaque période de 5 heures consécutives de travail ⁵⁴
Territoires du Nord-ouest et Nunavut ⁵⁵ ⁵⁶	8 heures par jour; 40 heures par semaine	10 heures par jour; 60 heures par semaine ⁵⁷	~ ⁵⁸	1,5 fois le taux régulier	Non	Non	1 jour par semaine ⁵⁹	Une demi-heure après chaque période de 5 heures consécutive de travail ⁶⁰

Administration	Durée normale	Durée maximale	Entente sur le calcul de la moyenne ¹	Taux du temps supplémentaire (TS) ²	Droit de refuser le TS	Congé compensatoire ³	Périodes minimales de repos	Pauses-repas et autres
Yukon ⁶¹	8 heures par jour; 40 heures par semaine ⁶²	S/O	~ ⁶³	1,5 fois le taux régulier	Oui ⁶⁴	Oui	8 heures consécutives entre les quarts de travail ⁶⁵ ; 2 jours par semaine ⁶⁶	Une demi-heure après chaque période de 5 heures consécutives de travail pour les employés travaillant 10 heures ou moins par jour; Une demi-heure après chaque période de 6 heures consécutives de travail pour les employés travaillant plus de 10 heures par jour. ⁶⁷

Exclusions générales: La plupart des administrations excluent un certain nombre d'occupations et d'industries des normes minimales d'emploi établies par la loi.

Notes:

- ¹ Ceci fait référence à toute disposition qui permet aux employeurs et aux employés de s'entendre sur l'étalement des heures de travail durant une période déterminée, ceci modifiant la façon de calculer les heures supplémentaires (et les heures maximales dans la législation fédérale). Diverses conditions peuvent s'appliquer (p.ex., un processus par lequel l'employé donne son accord, des permis gouvernementaux, etc.).
- ² Le taux applicable aux heures supplémentaires est versé à l'égard de chaque heure ou partie d'heure durant laquelle un employé travaille au-delà des heures normales de travail.
- ³ Ceci indique si la législation dans différentes administrations permet explicitement des ententes prévoyant un congé compensatoire au lieu de la rémunération des heures supplémentaires. Diverses conditions peuvent s'appliquer (p. ex, une entente à ce sujet entre l'employeur et l'employé).
- ⁴ *Code canadien du travail* : articles 169 à 177; *Règlement du Canada sur les normes du travail*: articles 4 à 9.
- ⁵ La durée maximale du travail peut être dépassée — mais seulement dans la mesure nécessaire pour ne pas compromettre le fonctionnement normal de l'établissement en cause — en cas d'accident mécanique ou humain, de travaux urgents et indispensables à effectuer sur l'équipement, ou d'autres circonstances imprévues ou inévitables. Un employeur peut dépasser la durée maximale du travail en obtenant un permis ministériel.
- ⁶ Le *Code canadien du travail* comprend également des dispositions sur la modification de la semaine de travail.
- ⁷ Lorsque cela est possible, la période de repos doit tomber un dimanche. Durant la période d'étalement des heures de travail, celles-ci peuvent être prévues à un horaire et effectuées sans égard à l'exigence concernant la période de repos minimale.
- ⁸ *Code des normes d'emploi (Employment Standards Code)* : articles 16 à 24; *Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Regulation)* : article 2.
- ⁹ À moins qu'un accident ne survienne, qu'un travail urgent ne soit nécessaire, ou qu'il ne se produise un autre événement imprévisible ou inévitable, ou encore que le directeur des normes du travail n'émette un permis autorisant la prolongation des heures de travail.
- ¹⁰ Un employé a droit à au moins un jour de repos par semaine, ou à un ou l'autre des congés suivants : deux jours consécutifs de repos au cours d'une période de deux semaines de travail consécutives, trois jours consécutifs de repos au cours d'une période de trois semaines de travail consécutives, ou quatre jours consécutifs de repos au cours d'une période de quatre semaines de travail consécutives. Un employeur doit accorder à un employé au moins quatre jours consécutifs de repos après 24 jours consécutifs de travail.
- ¹¹ À moins qu'un accident ne survienne, qu'un travail urgent ne soit nécessaire, ou qu'il ne se produise un autre événement imprévisible ou inévitable, ou encore qu'on ne convienne de dispositions différentes au sujet du temps de repos dans une convention collective, ou qu'il ne soit pas raisonnable que l'employé prenne une période de repos.
- ¹² *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)* (LNE) : articles 3, 31 à 43 et 72.

Si une convention collective traite de questions ayant trait à la durée du travail et aux heures supplémentaires, les dispositions correspondantes de la LNE ne s'appliquent pas.

Un employeur et n'importe lequel de ses employés peut demander au directeur des normes d'emploi une dérogation aux dispositions relatives aux quarts de travail fractionnés, au nombre maximal d'heures de travail, aux périodes de repos et à la prime de surtemps pour les employés qui ne sont pas assujettis à une entente sur l'étalement des heures.

¹³ Cependant, un employeur doit s'assurer qu'un employé dont le quart de travail est fractionné termine son quart dans une période de 12 heures.

Un employeur ne peut exiger ou permettre à un employé de travailler pendant un nombre d'heures excessif ou qui nuit à sa santé ou à sa sécurité.

¹⁴ Les employés ont droit à deux fois leur salaire régulier pour le travail effectué après 12 heures par jour.

¹⁵ À moins qu'une situation d'urgence ne survienne.

¹⁶ Si l'employeur n'accorde pas à l'employé la période de repos requise, il doit lui verser 1,5 fois son salaire régulier pour les heures travaillées durant les 32 heures de repos auxquelles il aurait autrement eu droit.

Des règles spéciales relatives aux périodes de repos s'appliquent aux employés assujettis à une entente sur l'étalement des heures.

¹⁷ Une pause-repas est réputée être du temps travaillé si l'employé est tenu de travailler ou d'être disponible durant cette période.

¹⁸ *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act) (LNE)* : articles 15 et 16.

Les dispositions de la LNE sur la durée du travail et les périodes de repos ne s'appliquent pas aux employés dont les conditions de travail sont établies par une convention collective.

¹⁹ La Commission des normes d'emploi (Employment Standards Board) peut exempter certains employeurs ou industries de l'application des dispositions sur la semaine normale de travail et peut les remplacer par d'autres normes prescrites.

²⁰ Lorsque cela est possible, la période de repos doit comprendre un dimanche.

²¹ *Code des normes d'emploi (CNE)* : articles 9 à 20 et 45 à 50; *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* : article 17.

²² Si cela est prévu par une convention collective ou est autorisé par une ordonnance de la Commission du travail du Manitoba, un employeur peut augmenter la durée normale du travail quotidienne ou, dans le cas du travail par équipes, la durée normale du travail quotidienne ou hebdomadaire sans avoir à payer le taux des heures supplémentaires. La Commission peut également permettre une durée normale du travail quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle différente qu'elle considère juste et raisonnable pour toute une année ou une partie de celle-ci.

²³ Les heures supplémentaires ne comprennent pas la période que l'employeur accorde à l'employé à titre de pause si l'employé n'est pas tenu de demeurer sur les lieux de l'entreprise ou d'être à son poste pendant la pause.

²⁴ Le CNE précise que les droits de gestion d'un employeur ne comprennent pas le droit implicite d'exiger d'un employé qu'il effectue des heures supplémentaires, sauf dans les situations d'urgence indiquées.

²⁵ Dans certaines circonstances, l'employeur et l'agent négociateur peuvent demander à la Commission du travail du Manitoba d'exempter l'entreprise de l'exigence relative au jour de repos.

²⁶ La durée de la pause minimale peut être écourtée par une convention collective ou par une ordonnance de la Commission du travail du Manitoba.

²⁷ *Loi sur les normes d'emploi* : articles 14 à 17.1; *Règlement sur le salaire minimum* : article 4; *Règlement général – Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* : article 8.

²⁸ À moins que le salarié ne soit pas habituellement employé plus de trois heures par jour ou, selon le directeur des normes d'emploi, ses services sont requis pour faire face à une situation d'urgence. Si possible, la période de repos doit être prise le dimanche ou, avec l'approbation du directeur, être accumulée pour être prise ultérieurement par tranches ou d'une seule fois. Toutefois, ceci n'autorise pas l'accomplissement le dimanche de travaux qui sont présentement interdits par la loi.

²⁹ *Code des normes du travail (Labour Standards Code) (CNT)* : articles 40(4) et 61 à 67; *Ordonnance générale sur le salaire minimum (Minimum Wage Order (General))* : articles 9 à 12.

³⁰ Les employeurs et les employés peuvent s'entendre quant à l'étalement des heures de travail lorsque le cycle de travail est fixe et prédéterminé et se répète au cours d'une période définie. Pour qu'une telle entente soit valide, elle doit respecter certaines conditions prévues dans les politiques du ministère de l'Environnement et du Travail de la Nouvelle-Écosse. Par exemple, elle doit apporter un avantage supérieur à l'employé, sous la forme d'une plus longue période de repos, autrement l'employeur a contrevenu au CNT.

³¹ Dans un établissement industriel, un employeur doit, dans la mesure du possible, accorder la période de repos de façon simultanée à tous les employés et accorder le jour de repos le dimanche.

Un employeur peut exiger qu'un employé travaille plus de six jours consécutifs si le directeur des normes du travail le permet ou dans les cas suivants : il y a eu un accident, des travaux doivent être effectués dans l'établissement ou en rapport avec la machinerie qui s'y trouve, ou il y a eu un événement indépendant de la volonté humaine, mais seulement dans la mesure nécessaire pour prévenir une grave entrave au fonctionnement normal de l'entreprise.

³² *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* : articles 17 à 22.2; *Exemptions, Règles spéciales et Fixation du salaire minimum* : article 6.

³³ Les heures de travail quotidiennes d'un employé peuvent dépasser le plafond de huit heures si sa journée normale de travail est de plus de huit heures. Cette limite peut être dépassée si l'employé a conclu avec l'employeur une entente aux termes de laquelle il travaillera un nombre précisé d'heures en sus du plafond quotidien.

Les heures de travail hebdomadaires d'un employé peuvent dépasser le plafond si les conditions suivantes sont réunies : l'employé a conclu avec l'employeur une entente aux termes de laquelle il travaillera un nombre précisé d'heures par semaine de travail en sus du plafond; l'employeur a reçu une approbation du directeur des normes d'emploi (ou attend cette approbation et remplit certaines

conditions) de dépasser les heures hebdomadaires maximales de travail (cette approbation peut s'étendre à certains ou à tous les employés); et les heures effectuées ne dépassent pas le nombre d'heures précisé soit dans l'entente ou l'approbation.

Dans le cas d'un employé non syndiqué, l'entente en vue de dépasser le plafond des heures quotidiennes ou hebdomadaires n'est valide que si l'employeur a remis à celui-ci une copie du plus récent document le renseignant sur ses droits publié par le directeur des normes d'emploi et cette entente comprend une déclaration dans laquelle l'employé reconnaît avoir reçu ce document.

De plus, dans des circonstances exceptionnelles (p. ex., pour s'occuper d'une situation d'urgence ou pour effectuer des réparations urgentes), un employé peut être tenu de travailler pendant plus que le nombre d'heures permis, mais seulement dans la mesure nécessaire pour prévenir une grave entrave au fonctionnement normal de l'établissement de son employeur:

³⁴ Sauf si le nombre d'heures travaillées pendant des quarts de travail successifs ne dépasse pas 13 heures au total ou si l'employeur et l'employé en conviennent autrement.

³⁵ Cette exigence ne s'applique pas à l'employé qui est sur demande et auquel il est demandé de travailler pendant une période au cours de laquelle il ne serait pas par ailleurs censé exécuter du travail pour son employeur.

³⁶ Dans des circonstances exceptionnelles (p. ex., pour s'occuper d'une situation d'urgence ou pour effectuer des réparations urgentes), un employé peut être tenu de travailler pendant une période de repos, mais seulement dans la mesure nécessaire pour prévenir une grave entrave au fonctionnement normal de l'établissement de son employeur:

³⁷ *Loi sur les normes du travail* : articles 52 à 59.0.1, 78 et 79.

³⁸ Avec l'autorisation de la Commission des normes du travail ou lorsque cela est prévu par une convention collective ou un décret, un employeur peut étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire.

³⁹ Un salarié peut refuser de travailler plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte. Un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, peut refuser de travailler plus de 12 heures par période de 24 heures. Un salarié peut refuser de travailler plus de 50 heures par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures par semaine, à moins que la Commission n'ait autorisé l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire. Cependant, ce droit de refus ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié. Il est à noter qu'il est interdit à un employeur de congédier un salarié ou d'exercer des mesures de représailles à son endroit pour le motif que ce salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail pour s'acquitter d'obligations parentales ou familiales précisées dans la loi, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

⁴⁰ Sous réserve des dispositions ayant trait à l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire.

⁴¹ À moins qu'une convention collective ou un décret ne contiennent une disposition différente.

La période de repas doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

⁴² *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act) (LNT)*: articles 5 à 13.4.

⁴³ Sauf dans les situations d'urgence ou si l'employé consent à effectuer des heures supplémentaires.

Toutefois, les heures de travail quotidiennes d'un employé doivent s'effectuer à l'intérieur d'une période de 12 heures. En outre, on ne doit pas obliger ou permettre à un employé de se présenter au travail plus de deux fois au cours de cette période.

⁴⁴ L'employeur dont les employés ne sont pas syndiqués doit obtenir un permis du directeur des normes du travail. Cependant, dans le cas d'employés syndiqués, un tel permis n'est pas nécessaire lorsque l'employeur obtient le consentement écrit du syndicat les représentant et le nombre moyen d'heures travaillées par un employé au cours d'une période convenue ne dépasse pas 8 heures par jour et 40 heures par semaine, à moins que l'employé ne reçoive la rémunération des heures supplémentaires pour le temps travaillé qui dépasse ces limites.

⁴⁵ Un employé peut refuser de travailler plus de 44 heures par semaine, sauf dans des situations d'urgence, et est protégé contre toute sanction provoquée par ce refus.

⁴⁶ Sauf dans des situations d'urgence. De plus, un employeur ne peut punir un employé qui a refusé de travailler selon un horaire qui ne prévoit pas cette période de repos de 8 heures quand il n'y a aucune situation d'urgence.

⁴⁷ Lorsque plus de dix personnes sont employées dans un établissement, elles ont droit à la période de repos la plus longue (soit deux jours dans un période de sept jours), l'un de ces jours étant un dimanche, lorsque cela est possible.

À certaines conditions, le directeur des normes du travail peut accorder un permis exemptant un employeur de l'exigence relative à la période de repos.

⁴⁸ Les employeurs ne sont pas tenus d'accorder une pause-repas dans les cas suivants : lorsqu'un accident survient; lorsque des travaux urgents sont nécessaires ou d'autres événements imprévisibles ou inévitables se produisent; lorsque le directeur des normes du travail est convaincu que l'employeur et la majorité des employés sont d'accord à ce sujet, ou lorsque le syndicat consent par écrit à remettre à plus tard ou à mettre de côté l'exigence d'une pause-repas; ou lorsqu'il n'est pas raisonnable qu'un employé prenne une pause-repas.

Lorsqu'un employeur n'est pas tenu d'accorder une pause-repas, il doit permettre aux employés de manger en travaillant après cinq heures de travail.

Une pause-repas doit être rémunérée si un employeur oblige ou permet à un employé de travailler ou d'être à sa disposition durant cette période.

⁴⁹ *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* : articles 21 à 26; *Règlement sur les normes du travail (Labour Standards Regulations)*: articles 5, 7 et 9.

⁵⁰ Sauf dans une situation d'urgence qui pose un danger imminent à la vie ou aux biens.

⁵¹ Le taux de rémunération des heures supplémentaires ne s'applique pas lorsqu'un employeur acquiesce à la demande d'un employé de changer d'horaire de travail avec un ou plusieurs autres employés, si ce changement fait en sorte que l'employé effectue des heures de travail qui sont au-delà des heures normales de travail.

⁵² Sauf dans une situation d'urgence qui pose un danger imminent à la vie ou aux biens.

⁵³ À moins que l'employé ne soit assujéti à une convention collective, que lui ou son employeur n'ait été exempté par le ministre du Travail, ou que l'employé n'effectue des travaux d'urgence. Lorsque cela est possible, la période de repos doit tomber un dimanche.

⁵⁴ Un contrat de service entre l'employeur et l'employé peut prévoir une pause-repas différente.

L'exigence relative à la pause-repas ne s'applique pas à un employé assujéti à une convention collective ou qui travaille seul, et dans des circonstances où il est à peu près impossible de prendre une période de repos.

⁵⁵ *Loi sur les normes du travail* : articles 4 à 11; *Règlement sur les normes du travail relatives au repas* : articles 1 à 3.

⁵⁶ *Loi sur les normes du travail* : articles 4 à 11; *Règlement sur les normes du travail relatives au repas* : articles 1 à 3.

⁵⁷ La durée maximale du travail peut être dépassée, mais seulement dans la mesure nécessaire pour ne pas compromettre le fonctionnement normal de l'établissement, dans l'un des cas suivants : un accident mécanique ou humain; des travaux urgents et indispensables à effectuer sur l'équipement ou aux lieux de travail; ou d'autres circonstances imprévues ou inévitables.

Dans certaines circonstances, un agent des normes du travail peut autoriser un prolongement des heures de travail.

⁵⁸ Avec l'approbation d'un agent des normes du travail, il peut y avoir un étalement de la durée normale ou maximale du travail par jour et par semaine pendant une période de une à plusieurs semaines.

⁵⁹ Lorsque cela est possible, la période de repos doit tomber un dimanche.

⁶⁰ Un employé ne doit pas travailler durant sa pause-repas.

Un agent des normes du travail peut accorder une dispense écrite exemptant un employeur ou un employé de l'application des dispositions sur la pause-repas.

⁶¹ *Loi sur les normes d'emploi* : articles 4 à 16.

⁶² À moins que l'employeur ne soit exempté des dispositions pertinentes par le directeur des normes d'emploi, si un employé effectue un quart de travail fractionné, l'employeur doit limiter sa durée normale de travail à la période de 12 heures qui suit immédiatement le début de son quart.

⁶³ Il peut y avoir étalement des heures normales de travail hebdomadaires sur une période de deux semaines ou plus avec la permission du directeur des normes d'emploi.

⁶⁴ Un employé peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires pour juste motif, mais il est tenu de signaler son refus et de faire part de ses motifs par écrit à l'employeur.

⁶⁵ À moins qu'il n'y ait une situation d'urgence. Dans des circonstances particulières, le directeur des normes d'emploi peut ordonner que la période de repos soit réduite à six heures consécutives.

⁶⁶ Lorsque cela est possible, la période de repos doit comprendre un dimanche. Cependant, l'employeur qui oblige l'employé ou lui permet de travailler régulièrement plus d'heures que la durée normale de travail peut exiger que l'employé travaille de façon continue jusqu'à 28 jours sans repos plus 7 jours supplémentaires lorsque le travail additionnel est nécessaire afin de compléter un projet auquel il travaillait pendant cette période de 28 jours. Un employé qui a un tel horaire de travail a droit à au moins un jour de repos par 7 jours de travail continu et a le droit de prendre successivement les jours de repos qu'il a accumulés.

⁶⁷ Les pauses-repas sont calculées comme heures de travail si l'employé est tenu de travailler pendant ces périodes.

Analyse de la législation du travail

Affaires internationales et intergouvernementales du travail

Programme du travail, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Le 10 janvier 2006