Renseignements sur LES NORMES DU TRAVAIL

2 SALAIRE MINIMUM

Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

Le taux de salaire minimum applicable aux employés relevant de la compétence fédérale est le même que le taux courant établi pour les adultes par chaque province et territoire, tel que modifié de temps à autre. Chaque fois qu'une province ou qu'un territoire rajuste son taux de salaire minimum, le taux de salaire minimum fédéral est automatiquement rajusté dans cette province ou ce territoire. Pour connaître le taux de salaire minimum en vigueur dans votre province ou territoire, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail ou consulter le site travail.gc.ca.

Les paragraphes suivants, rédigés à partir de la section II de la partie III du *Code canadien du travail* et du *Règlement du Canada sur les normes du travail*, visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. Le feuillet n° 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Pour obtenir ce feuillet, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail ou consulter le site travail.gc.ca.

1. Le taux de salaire minimum s'applique-t-il à tous les employés travaillant dans des entreprises de compétence fédérale?

Tous les employés, à l'exception des apprentis enregistrés, doivent toucher une rémunération au moins équivalente au salaire minimum.

2. À quelles dispositions les apprentis sont-ils assujettis?

L'employeur n'est pas tenu d'observer les dispositions concernant le salaire minimum si l'employé qui participe à un programme de formation en cours d'emploi est inscrit et payé en vertu d'une loi provinciale régissant l'apprentissage.

3. Est-il permis d'embaucher des personnes âgées de moins de 17 ans?

Oui. Le *Règlement du Canada sur les normes du travail* prévoit que l'employeur peut embaucher une personne âgée de moins de 17 ans :

a) si elle n'est pas tenue de fréquenter l'école en vertu d'une loi provinciale;

b) si le travail ne comporte pas de risques pour sa santé ou sa sécurité;

c) si elle n'est pas affectée à un travail souterrain dans une mine ou à un travail qui est interdit aux adolescents en vertu du *Règlement sur les explosifs*, de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires* et ses règlements d'application, ou de la *Loi sur la marine marchande du Canada*;

d) si elle n'est pas tenue de travailler entre 23 h et 6 h.

4. A-t-on fixé un salaire minimum différent pour les employés de moins de 17 ans?

Non. Tous les employés, qu'ils aient plus de 17 ans ou non, ont le droit de toucher le salaire minimum qui a été fixé. Dans le cas où le salaire horaire minimum fixé par une province ou un territoire varie en fonction de l'âge, c'est le taux le plus élevé qui s'applique.

5. A-t-on fixé un salaire minimum différent pour les étudiants?

Non. Tous les employés, qu'ils soient étudiants ou non, ont le droit de toucher le salaire minimum qui a été fixé.

6. Le salaire minimum s'applique-t-il aux employés non rémunérés à l'heure?

Oui. Tous les employés rémunérés au temps (à l'heure ou non) doivent toucher une rémunération au moins équivalente au salaire minimum. Dans les autres cas, le ministre du Travail peut établir un taux qui est l'équivalent au salaire minimum.

7. L’employeur peut-il déduire du salaire minimum la valeur du logement ou des repas qu’il fournit à l’employé?

Oui. Si l’employé accepte que l’employeur lui fournisse le logement ou des repas, son salaire peut être inférieur au salaire minimum. Toutefois, le montant ainsi déduit ne doit pas dépasser une somme correspondant à 0,50 $ par repas et à 0,60 $ par jour pour le logement.

8. Lorsque l’employeur demande à l’employé de se rendre au travail, doit-il lui payer un salaire?

Oui. L’employeur doit payer à l’employé qui se rend au travail à sa demande au moins trois heures de salaire au taux normal, et ce, même s’il n’a aucun travail à lui confier après son arrivée.

Ce feuillet est publié à titre d’information seulement. À des fins d’interprétation et d’application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail*, ainsi que leurs modifications.

Le numéro, 1-800-641-4049, offre un service bilingue 24 heures par jour sur les programmes et services de la Direction. Cette ligne sert de point d’accès unique pour nos clients et pour les Canadiens.

Vous pouvez obtenir ce feuillet en communiquant avec :

Services de publications
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, Promenade du Portage
Phase IV, 12e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260
En ligne : http://www12.rhdcc.gc.ca

Ce document est offert en médias substituts sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un téléscripteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

Papier
No de cat. : HS23-2/2-2010
ISBN : 978-1-100-52085-8

PDF
No de cat. : HS23-2/2-2010F-PDF
ISBN : 978-1-100-95264-2

Notes :