



# Labour

# Travail

## MINIMUM WAGES AND PAYMENT OF WAGES

### Ensuring Workers Get Paid

Minimum wages, the lowest wages an employer can pay workers, as well as payment of wages, are regulated by the *Canada Labour Code*. The Code is administered by Human Resources and Skills Development Canada's Labour Program and applies to federally regulated workplaces.

### Canada Labour Code

Code provisions are minimum standards only and do not interfere with additional rights or enhanced benefits established by collective agreements, private arrangements or employer policies.

The *Canada Labour Code* covers all workers and employers who work within the federal jurisdiction. This includes some of Canada's major infrastructure sectors, such as interprovincial and international transportation (air, rail, ports and trucking), communications, banking and Crown corporations.

### Minimum Wages

With the exception of registered apprentices, all workers, regardless of their age, must be paid at least the minimum wage. An employer does not have to pay the minimum wage for workers who are being trained on the job if the workers are registered under and paid according to provincial apprenticeship legislation.

The federal minimum wage rates are the general minimum wage rate established by each province and territory. Every time a province or a territory raises its minimum wage rate, the federal minimum wage rate for that province or territory is increased automatically.

### Payment of Wages

Employers are required to pay workers on the regular payday, as established by the employer's practice, and to pay any wages or other amounts such as overtime pay (a minimum of one and one-half (1.5) times the regular rate of wages), general holiday pay, severance pay, or bereavement pay within 30 days of entitlement.

As well, an employer must pay a worker who reports for work at the employer's request a minimum of three hours at the worker's regular rate of wages, whether or not the worker is asked to do any work during this period.

### Deduction of Wages

In most instances, a written authorization from the worker is required to deduct an amount from their salary. This applies to situations where the worker owes money to the employer, or for monthly insurance premiums. The worker's consent must be voluntary. Exceptions when no written authorization is required include:

- deduction required by federal or provincial law such as taxes and employment insurance premiums;
- deduction authorized by a court order such as child support garnishment or by a collective agreement such as union dues; and
- overpayment of wages.

### Wage Recovery

The wage recovery system (provision) helps workers collect unpaid wages or other amounts owed by their employer. After a worker files a complaint, a Labour Program inspector investigates to determine whether the complaint is founded.

### Compliance

The Code contains provisions designed to support voluntary compliance, which the Labour Program promotes using a range of tools and techniques. If required, it responds to non-compliance situations through various voluntary and non-voluntary measures.

*Minimum wage, one of Canada's oldest social policies, exists in every province and territory as part of employment standards legislation.*

**To find out more, call toll-free 1-800-641-4049 or visit [labour.gc.ca](http://labour.gc.ca).**



# Travail

# Labour

## SALAIRE MINIMUM ET PAIEMENT DU SALAIRE

### Garantir que les travailleurs sont rémunérés

Le *Code canadien du travail* prévoit des dispositions relatives au salaire minimum, soit le taux salarial le plus faible qu'un employeur peut offrir à un travailleur, ainsi qu'au paiement du salaire. Le *Code*, qui est administré par le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, s'applique aux milieux de travail assujettis à la législation fédérale.

### Code canadien du travail

Le *Code* ne définit que des normes minimales qui ne font pas obstacle à des droits ou avantages supplémentaires accordés en application de conventions collectives, d'ententes privées ou de politiques de l'employeur.

Le *Code canadien du travail* vise tous les employés et tous les employeurs qui travaillent dans les milieux de travail relevant de la compétence fédérale. Cela inclut quelques grands secteurs d'infrastructure du Canada, tels que le transport interprovincial et international (aérien, ferroviaire, maritime et terrestre), les communications, les institutions bancaires et les sociétés d'État.

### Salaire minimum

Tous les travailleurs, à l'exception des apprentis inscrits, doivent toucher une rémunération équivalant au moins au salaire minimum. En effet, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire minimum si les travailleurs qui reçoivent une formation en cours d'emploi sont des apprentis inscrits sous le régime d'une loi provinciale sur l'apprentissage et sont rémunérés en vertu de cette loi.

Le taux du salaire minimum du gouvernement fédéral est le même que le taux général minimum établi dans chacune des provinces et chacun des territoires. Chaque fois qu'une province ou un territoire augmente son taux du salaire minimum, le taux du salaire minimum du gouvernement fédéral pour la province ou le territoire en question est augmenté en conséquence.

### Païement du salaire

L'employeur est tenu de verser au travailleur le salaire qui lui est dû, aux jours de paye réguliers correspondant à l'usage qu'il a établi. Il doit aussi verser le salaire ou tout autre montant, comme la rémunération des heures supplémentaires (montant calculé au taux normal majoré de moitié) et l'indemnité de jour

férié, de départ ou de décès, dans les 30 jours qui suivent la date où il lui est dû.

En outre, l'employeur qui demande à un travailleur de se présenter au travail doit lui payer l'équivalent d'au moins trois heures au taux régulier, et ce, même s'il ne le fait pas travailler pendant cette période.

### Retenue à la source

Dans la plupart des cas, l'employeur doit obtenir du travailleur une autorisation écrite pour déduire un montant de son salaire. Cela s'applique dans les cas où l'employeur doit prélever du salaire d'un travailleur un montant versé en trop ou des cotisations mensuelles. Le travailleur doit donner son autorisation écrite volontairement pour toutes les retenues, sauf :

- celles prévues par les lois fédérales et provinciales, comme l'impôt et les cotisations d'assurance-emploi;
- celles autorisées par une ordonnance d'un tribunal, comme la saisie-arrêt relative à la pension alimentaire pour enfants, ou par une convention collective, comme les cotisations syndicales;
- le salaire versé en trop.

### Recouvrement du salaire

Le système de recouvrement du salaire (dispositions) aide les travailleurs à toucher les salaires impayés ou tout autre montant que leur doit leur employeur. Lorsqu'une plainte est déposée par un employé, un inspecteur du Programme du travail mène une enquête en vue de déterminer si la plainte est fondée.

### Conformité

Le *Code* renferme des dispositions conçues pour appuyer ou encourager la conformité volontaire. Le Programme du travail utilise divers outils et techniques pour favoriser le respect volontaire de ces dispositions. Au besoin, il règle les cas de non-conformité au moyen de différentes mesures volontaires ou obligatoires.

*Les dispositions sur le salaire minimum, l'une des politiques sociales les plus anciennes du Canada, s'appliquent dans chaque province et territoire en vertu de la législation en matière de normes d'emploi.*

**Pour en savoir plus, appelez sans frais au 1-800-641-4049 ou consultez [travail.gc.ca](http://travail.gc.ca).**

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

#### Services des publications

Ressources humaines et Développement des compétences Canada  
140, promenade du Portage, Phase IV, 12<sup>e</sup> étage, Gatineau (Québec) K1A 0J9  
Télécopieur : 819-953-7260 En ligne : <http://www.rhdcc.gc.ca/publications>

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

Ce document est offert en médias substitués 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 télécriteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

Papier : N° de cat. : HS24-76/2010 • ISBN : 978-1-100-51338-6