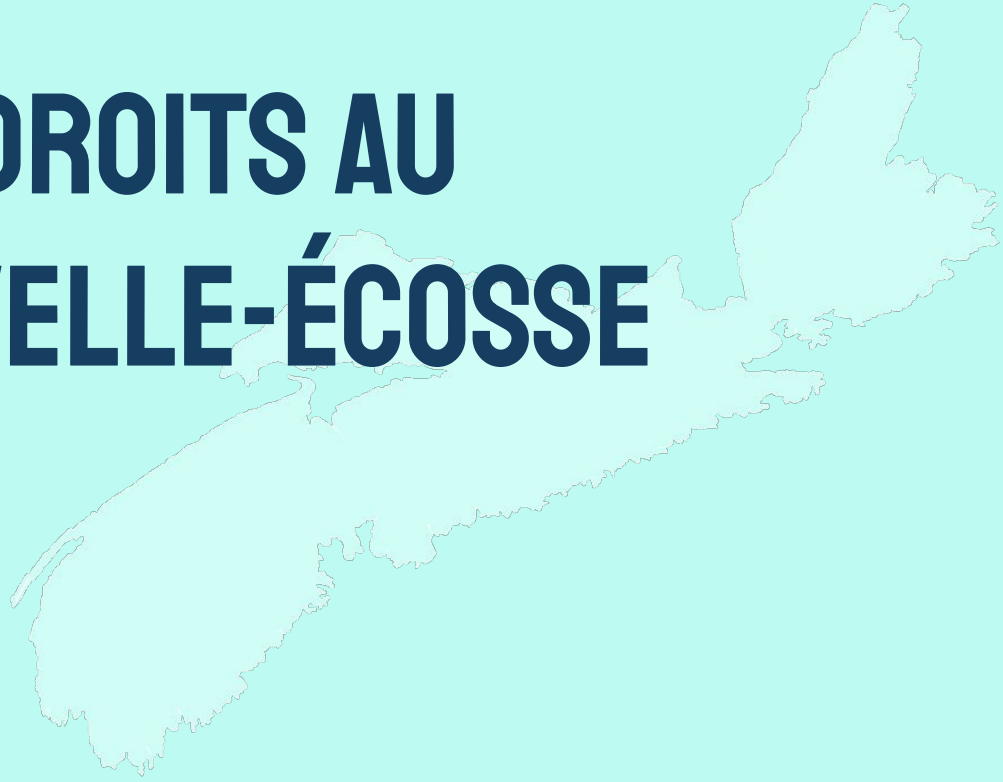


CONNAÎTRE SES DROITS AU TRAVAIL EN NOUVELLE-ÉCOSSE



CCPA

CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
NOVA SCOTIA OFFICE



GUIDE DU CODE DES NORMES DE TRAVAIL DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

- En Nouvelle-Écosse, les relations entre la plupart des employés et leurs employeurs sont régies par le Code des normes du travail de la Nouvelle-Écosse.
- Ce code énonce les droits fondamentaux des employés et des employeurs.

LE CODE DU TRAVAIL DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

Retenues salariales

Les employeurs peuvent faire des déductions sur les salaires pour un certain nombre de raisons.

Talons de paie

Les employeurs doivent fournir le bulletin de paie de l'employé lors du versement de son salaire.

À travail égal, salaire égal

Selon le Code des normes au travail, tous les travailleurs doivent recevoir le même salaire pour un même travail effectué au travail.

Indemnité de vacances

Les employés à temps plein, à temps partiel et saisonniers reçoivent une indemnité de vacances pour chaque période de 12 mois travaillés.

Temps de vacances

Votre employeur doit vous accorder 2 semaines de vacances sur une période de 4 mois sur 12 mois.

LE CODE DU TRAVAIL DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

Au fil du temps

Votre employeur est tenu de vous payer des heures supplémentaires une fois que vous avez travaillé plus de 48 heures par semaine.

Pauses et périodes de repos

Vous avez droit à une pause ininterrompue et non rémunérée de 30 minutes pour chaque tranche de 5 heures travaillées.

Vacances de travail

La plupart des congés autres que les vacances et les jours fériés légaux ne sont pas rémunérés en vertu du Code des normes du travail.

Vacances

Le Code des normes du travail accorde aux employés six jours fériés payés par année : le jour de l'An, la Journée du patrimoine de la Nouvelle-Écosse, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Travail et le jour de Noël.

LE CODE DU TRAVAIL DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

Perdre votre emplois avec préavis

En règle générale, votre employeur doit vous donner un préavis s'il compte vous licencier.

Perdre votre emploi sans préavis

Votre employeur doit généralement vous donner un préavis raisonnable en case de licenciement. Toutefois, il existe des exceptions.

Licenciement abusif et quoi faire face

Si vous perdez votre emploi et croyez avoir été congédié abusivement, vous pouvez déposer une réclamation pour obtenir un préavis raisonnable, une indemnité de départ, ou votre réintégration (entre autres).

Avis de démission

Lorsque vous quittez votre emploi, vous devez généralement donner un préavis à votre employeur.

Licenciement déguisé

La rupture abusive du contrat de travail survient lorsque votre employeur modifie ou rompt gravement votre contrat de travail, ou vous force à démissionner par ses agissements.

Lettres de référence

Les anciens employeurs ne sont pas tenus légalement de fournir une référence ou une lettre de recommandation.

EMPLOYÉS NON COUVERTS PAR LE CODE DU TRAVAIL DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

- Employeurs dont l'activité est réglementée par le gouvernement fédéral
- Travailleurs autonomes ou entrepreneurs autonomes
- Employés qui fournissent des services domestiques ou des soins personnels à un membre de leur famille immédiate à domicile et qui travaillent pour le propriétaire (les protections accordées aux travailleurs étrangers s'appliquent à ce groupe)
- Employés qui fournissent des services domestiques ou des soins personnels à domicile et qui travaillent pour le propriétaire 24 heures ou moins par semaine (les protections accordées aux travailleurs étrangers s'appliquent à ce groupe)
- Employés syndiqués ayant accès à un processus de règlement des griefs pour obtenir ce à quoi ils ont droit en vertu de leur convention collective

**PROTECTIONS POUR
LES JEUNES?**

LE SALAIRE MINIMUM VISE SPÉCIFIQUEMENT POUR LES PERSONNES DE MOINS DE 16 ANS :

« Personne de moins de 16 ans travaillant dans une ferme dont le travail est directement lié à la production primaire d'œufs, de lait, de céréales, de semences, de fruits, de légumes, de sapins de Noël, de couronnes de Noël, de produits de l'érable, de miel, de tabac, de porcs, de bovins, de moutons, de volailles ou de fourrures animales ne bénéficient pas **d'un salaire minimum.** »

TRAVAIL DES ENFANTS SOUS L'ÂGE DE 14 ANS

Il est illégal de rémunérer un enfant âgé de moins de 14 ans pour un travail qui :

- peut être malsain ou nuire à la santé ou au développement normal de l'enfant;
- peut empêcher l'enfant d'aller à l'école ou nuire à son apprentissage à l'école.

Il est illégal d'embaucher un enfant âgé de moins de 14 ans pour faire du travail :

- pendant plus de huit heures par jour;
- pendant plus de trois heures un jour de classe, sauf si un certificat a été émis en vertu
- pendant toute période de la journée où la période de travail et le temps que l'enfant passe à l'école représentent plus de huit heures;
- entre 22 h et 6 h le lendemain

EMPLOI DES JEUNES DE MOINS DE 16 ANS*

Personne ne peut embaucher un enfant âgé de moins de 16 ans pour effectuer certains types de travail, par exemple

- dans l'exploitation minière,
- dans le secteur manufacturier,
- dans le secteur de la construction,
- dans le secteur de la foresterie,
- dans les garages et les stations-service,
- dans les hôtels,
- dans les salles de billard, les salles de quilles ou les cinémas.

Les employeurs peuvent embaucher des enfants âgés de 14 et de 15 ans pour travailler dans un restaurant à condition que ces employés :

- n'utilisent pas d'équipement de cuisson (par exemple, cuisinières, friteuses, grils, fours, etc.)
- reçoivent une formation en sécurité sur tous les équipements
- reçoivent Supervision adéquate

***ne s'appliquent pas à une situation où l'employeur embauche un membre de sa propre famille.**

EMPLOI DES JEUNES

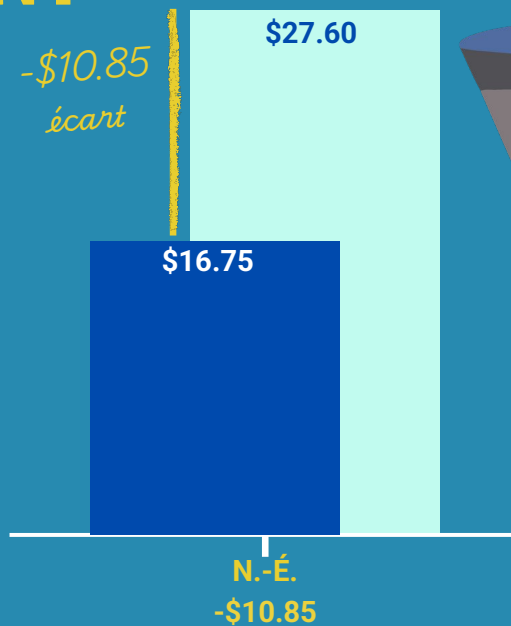
- Le parent ou le tuteur d'un enfant dont l'emploi contrevient au Code des normes du travail **peut se voir imposer une amende**, à moins qu'il ne puisse prouver que l'enfant a travaillé à son insu.
- Lorsqu'une plainte est déposée auprès des Normes du travail, les plaintes concernant les enfants **sont traitées en priorité**.

QUATRE FAÇONS DONT LES NORMES DU TRAVAIL DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE SONT TRES FAIBLES

- Application du Code du travail
- Salaire minimum
- Vol de pourboires
- Congés payés

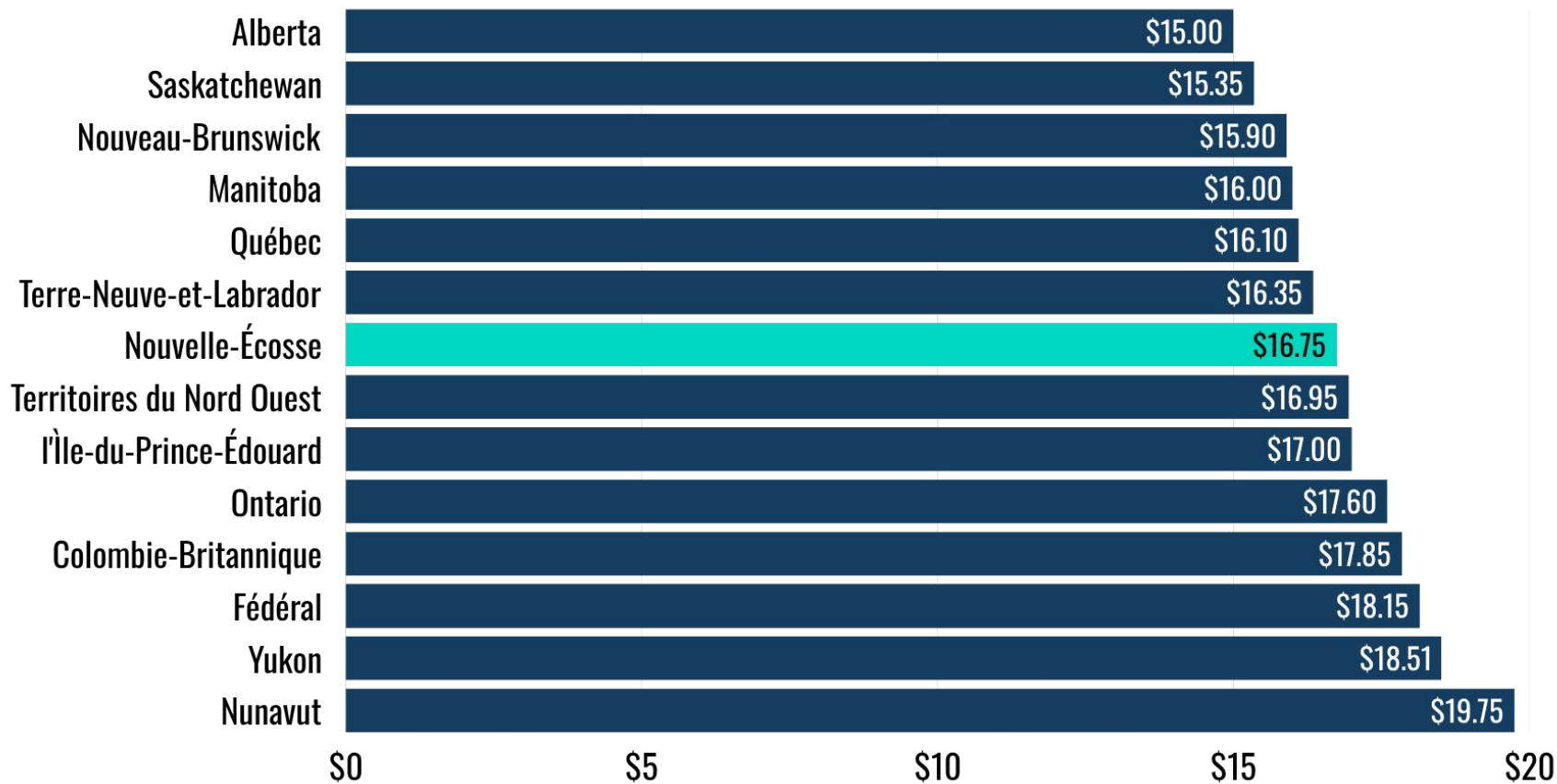
LE SALAIRE MINIMUM EST INSUFFISANT

Le salaire minimum ne permet
toujours pas de couvrir le coût
de la vie.



■ Salaire Vital pour N.É. (août 2025)
■ Salaire Minimum (avril 2026)

LES SALAIRES MINIMUMS AU CANADA (AVRIL 2026)



EXCLUS DU SALAIRE MINIMUM DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE

- Travailleurs agricoles
- Apprentis
- Personnel des terrains de jeux ou des camps d'été
- Vendeurs et agents
- Employés de bateaux de pêche
- Travailleurs forestiers
- Travailleurs de la construction
- Entretien immobilier
- Travailleurs domestiques
- Emploi adapté
- Athlètes pendant leurs activités sportives
- Travailleurs autonomes et employés sous réglementation fédérale

L'ENSEMBLE OU CERTAINES CATÉGORIES DE CES EMPLOYÉS SONT EXCLUES.

A stylized graphic featuring a dark blue silhouette of a person's profile on the left, with their mouth open as if speaking. To the right, a hand is shown in a similar dark blue silhouette, with the index finger pointing upwards. The background is a solid light blue color.

DES CHANGEMENTS SONT NECESSAIRES

Le système d'application de la loi repose sur les plaintes des travailleurs vulnérables, ce qui met leur emploi en danger.

On a besoin des inspections proactives.

LE VOL DE POURBOIRES

Six provinces protègent les
pourboires des travailleurs,
mais pas la Nouvelle-Écosse.

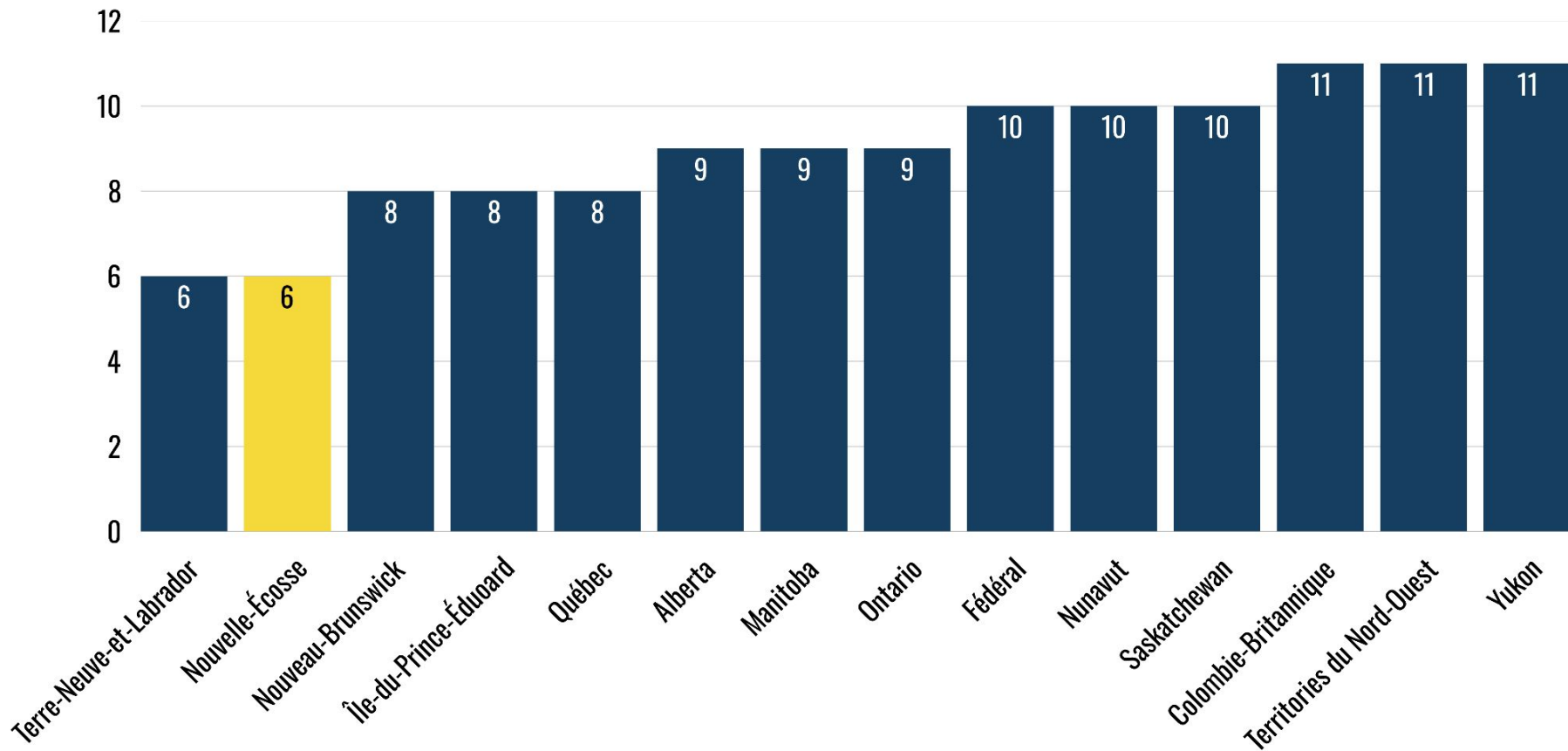


CONGÉS PAYÉS TRÈS LIMITÉS.

- Aucun congé de maladie payé.
- Seulement six jours fériés.
- Il faut attendre huit ans pour obtenir une troisième semaine de vacances.



JOURS FÉRIÉS LÉGAUX



RECOMMANDATIONS DIVERSES POUR DES CHANGEMENTS AUX STANDARDS MINIMUMS:



Augmenter considérablement le salaire minimum, fixé à 20 \$ l'heure, et continuer de réduire l'écart avec le salaire vital (\$27.60 pour la Nouvelle-Écosse).



Les pourboires reçus appartiennent à l'employé à qui ils ont été remis et doivent lui être versés dans un délai raisonnable.



Les employés reçoivent leur horaire de travail deux semaines à l'avance.

RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES HEURES RAISONNABLES

- Les employés reçoivent leur horaire de travail deux semaines à l'avance.
- Les employés sont payés une fois et demie de leur salaire horaire pour les heures travaillées après 40 heures (c'est 48 heures maintenant, ainsi pour un jour férié, et le double pour les heures travaillées au-delà de 12 heures par jour.
- Les employés qui ont un jour de congé sont payés à leur salaire quotidien moyen.

RECOMMANDATIONS CONCERNANT LES CONGÉS DE MALADIE PAYÉS

- Tous les employés devraient avoir droit à 10 jours de congé de maladie payés par l'employeur par année, plus 14 jours supplémentaires en cas d'écllosion de maladie.
- Permettre aux employés de reporter leurs congés.
- Empêchez votre employeur d'exiger un certificat médical pour l'accès aux congés de maladie payés.

POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR VOS DROITS :

En français:

- Guide du code des normes de travail de la Nouvelle-Écosse (Oct 2025)
<https://novascotia.ca/lae/employmentrights/docs/LabourStandardsCodeGuide-fr.pdf>

En anglais:

- Casey & Saulnier (2025).
<https://www.policyalternatives.ca/news-research/the-foundations-of-decent-work-an-evaluation-of-nova-scotia-labour-standards/>
- Workers Action Centre Guide for Workers:
<https://www.halifaxwac.ca/workers-rights-guide>

POUR DÉPOSER UNE PLAINTÉ

CONCERNANT VOTRE EMPLOYEUR

- Communiquez avec la division des normes du travail de la Nouvelle-Écosse si votre emploi est régi par la réglementation provinciale, ou avec emploi et développement social canada s'il est régi par la réglementation fédérale.
- Contactez le workers action centre: <https://www.halifaxwac.ca/intake>
- Envoyez des lettres au ministre du travail, ou votre députés <https://nslegislature.ca/fr/members/profiles/contact>
- Joignez ensemble: votre conseil, des organismes francos; des organismes de travail: justice for workers ns
- Impliquez-vous dans les syndicats; la solidarité

FACILITER L'ADHÉSION À LA SYNDICALISATION:

LES CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS UN EMPLOI SYNDIQUÉ
SONT BIEN MEILLEURES. AVEC
UN SYNDICAT LES
TRAVAILLEURS ONT UNE VOIX
COLLECTIVE ET DU POUVOIR.



This Photo by Unknown Author is licensed under [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

MERCI!

Tous nos rapports sont disponibles gratuitement sur notre site web.

<https://www.policyalternatives.ca/regions/nova-scotia/>

Retrouvez-nous



Canadian Centre for Policy Alternatives-NS



ccpanovascotia



@ccpanovascotia.bsky.social



CCPA

CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
NOVA SCOTIA OFFICE

LES OBJECTIVES DU CENTRE CANADIEN DU POLITIQUE ALTERNATIVES-NE

- Promouvoir une approche participative et responsable de l'élaboration des politiques publiques.
- Promouvoir des politiques sociales et économiques justes, et écologiquement durables.
- Pour démontrer qu'il existe des choix et des alternatives en matière de politiques publiques
- Principalement axé sur les politiques publiques de la Nouvelle-Écosse
- Aucun financement gouvernemental ou d'entreprises