

DROIT DE L'EMPLOI

Normes d'emploi	184
Relations de travail	187
Droits de la personne	188
Santé et sécurité au travail	189
Violence et harcèlement au travail	190
Normes d'accessibilité	191
Renseignements personnels	192
Prestations d'emploi	192

Par Ben Aberant et Pat Pengelly



DROIT DE L'EMPLOI

L'emploi est un secteur très réglementé au Canada, soumis à la fois à des lois fédérales et provinciales. La majorité des employeurs sont assujettis aux lois provinciales, à l'exception des « travaux ou entreprises fédéraux », qui comprennent les entreprises engagées dans les services bancaires, l'expédition, les sociétés de chemins de fer, les oléoducs, les sociétés aériennes et les aéroports, le transport interprovincial, la radiodiffusion et les télécommunications.

Les employeurs qui exploitent une entreprise au Canada devraient connaître les lois en matière d'emploi portant sur les sujets suivants :

- les normes du travail;
- les relations de travail;
- les droits de la personne;
- la santé et la sécurité au travail;
- les normes d'accessibilité;
- les règles fédérales et provinciales sur la protection des renseignements personnels; et
- les avantages sociaux, y compris les régimes de retraite, l'assurance emploi et l'indemnisation des accidents du travail.

Les relations de travail au Canada sont régies par une multitude de lois et de principes de common law. Les employeurs doivent connaître les diverses questions d'ordre juridique afin d'éviter d'engager inutilement leur responsabilité dans le milieu de travail.

Normes d'emploi

Toutes les provinces et tous les territoires canadiens ont édicté des lois établissant certaines normes d'emploi minimales. Les lois sur les normes d'emploi sont généralement larges et s'appliquent à l'ensemble des contrats d'emploi, verbaux ou écrits. Les normes définies dans ces lois sont des normes minimales auxquelles les employeurs ne peuvent se soustraire. Ces lois précisent les catégories

**CONTRAIREMENT
AUX EMPLOYEURS
DES ÉTATS-UNIS,
LES EMPLOYEURS
CANADIENS NE
PEUVENT PAS METTRE
FIN « À LEUR GRÉ » À
L'EMPLOI DE LEURS
EMPLOYÉS.**

d'employés qui font l'objet de chacune des normes minimales, de même que celles qui en sont exemptées. Bien que les normes varient selon le territoire et la province, beaucoup des questions traitées sont communes à toutes les lois sur les normes d'emploi — dont le salaire minimum, la durée maximale du travail, les heures supplémentaires et les salaires, les pauses café et les pauses déjeuner, les jours fériés, les périodes de vacances et la paye de vacances, les mises à pied, les indemnités de fin d'emploi et de départ ainsi que les congés autorisés. Les congés autorisés couverts par les lois sur les normes d'emploi varient d'une province à l'autre et peuvent comprendre le congé de maladie, le congé pour décès, le congé de maternité/paternité/parental/d'adoption, le congé pour réservistes, le congé de compassion/pour obligations familiales, le congé pour don d'organe, le congé d'urgence personnelle, le congé pour responsabilité familiale et le congé consécutif à un décès ou à une disparition liés à un crime.

Contrairement aux employeurs des États-Unis, les employeurs canadiens ne peuvent pas mettre fin « à leur gré » à l'emploi de leurs employés. En général, les employeurs doivent remettre un préavis de cessation d'emploi, à moins qu'ils n'aient un motif valable de mettre fin à l'emploi d'un employé sans préavis. La période de préavis obligatoire varie selon les provinces et territoires, mais elle augmente généralement en fonction des années de service de l'employé. En Alberta, par exemple, la loi accorde généralement au moins une semaine de préavis aux employés qui comptent un minimum de trois mois de service, ce préavis étant de huit semaines dans le cas d'employés comptant dix années de service ou plus. Les employeurs sont tenus de fournir un « préavis » de la cessation d'emploi d'un employé ou de verser un salaire en guise de préavis.

Sous réserve d'exceptions limitées, l'employeur n'est pas tenu de donner un préavis ou de verser un salaire en guise de préavis si le congédiement est pour motifs sérieux. La norme des « motifs sérieux » est élevée et comprend, par exemple, l'inconduite volontaire ou la désobéissance grave.

Certaines catégories d'employés, dont les travailleurs de la construction, les employés qui ont subi une perte d'emploi temporaire et les employés licenciés à la suite d'une grève ou d'un lock-out, peuvent, sous réserve de certaines conditions, être exemptés de l'obligation d'avis de cessation d'emploi prévue par la loi selon chaque province et territoire.

Dans la plupart des provinces et des territoires, des dispositions spéciales s'appliquent lorsqu'un grand nombre d'employés sont licenciés dans un délai précis. Ces dispositions prévoient, à tout le moins, un préavis écrit au directeur des normes d'emploi ou à l'autorité gouvernementale équivalente.

Certaines instances prévoient le versement d'une indemnité de départ aux salariés à titre d'avantage additionnel. Par exemple, aux termes des règles du gouvernement fédéral, tous les salariés qui comptent au moins douze mois consécutifs de service ont droit à une indemnité de départ correspondant à i) cinq jours de salaire habituel ou ii) deux jours de salaire habituel pour chaque année de service, selon le montant le plus élevé.

En Ontario, un employé comptant au moins cinq années de service peut avoir droit à une indemnité de cessation d'emploi s'il fait partie d'un groupe de 50 salariés ou plus qui ont été licenciés au cours d'une période de six mois en raison de l'interruption permanente d'une partie ou de toutes les activités de l'employeur, ou si la masse salariale annuelle de son employeur est de 2,5 millions de dollars canadiens ou plus. On calcule l'indemnité de cessation d'emploi en fonction de la durée de service de l'employé, jusqu'à un maximum de 26 semaines de salaire habituel. En ce qui concerne l'indemnité de préavis, les employés qui ont commis une faute ou une désobéissance intentionnelle ou qui sont visés par les exceptions précisées dans la loi peuvent ne pas avoir droit à l'indemnité de départ.

En plus des droits à une indemnité de cessation d'emploi ou de départ minimale prévue par la loi, les employés non syndiqués qui perdent leur emploi peuvent avoir droit, en vertu de la common law (ou du droit civil au Québec), à un préavis supplémentaire de cessation ou à une indemnité de préavis. Ce droit peut être appliqué par les tribunaux. La durée du préavis dépend de la situation de l'employé, notamment de ses états de service, de son âge, du type de fonction qu'il exerçait et des perspectives d'emploi. Dans la plupart des provinces et des territoires, un employeur peut limiter sa responsabilité quant aux normes minimales prévues par la loi dans un contrat de travail. Les employeurs qui veulent éviter ou limiter la responsabilité relative à l'indemnité de préavis relevant de la common law devraient donc prévoir des dispositions claires dans les contrats écrits. La manière dont un employeur traite un employé au moment du

congédiement est également importante puisqu'un employeur peut être tenu d'indemniser un employé à l'égard d'un dommage réel occasionné par une conduite délictuelle.

En vertu du *Code canadien du travail*, les employeurs assujettis au régime fédéral ne peuvent pas congédier des employés sans motifs sérieux (sauf en ce qui concerne des employés qui comptent moins de douze mois de service, des gestionnaires ou des congédiements en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'un poste). En conséquence, les employeurs assujettis au régime fédéral peuvent faire l'objet d'une plainte pour congédiement injuste en vertu du *Code canadien du travail* s'ils congédient sans motifs valables un employé auquel cette protection s'applique. Si un arbitre conclut que la plainte de l'employé est fondée, il peut notamment accorder une indemnité pour perte de salaire et d'avantages et ordonner la réintégration de l'employé.

De même, au Québec, un employé qui compte au moins deux années de service continu et à qui s'applique la *Loi sur les normes du travail* peut déposer une plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante. Si l'arbitre ou un juge détermine que la plainte fondée, il peut également ordonner la réintégration de l'employé, le paiement du salaire perdu et toute autre mesure qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* confère à tous les employés, syndiqués ou non, le droit à un milieu de travail libre de harcèlement psychologique ainsi que des recours particuliers lorsqu'ils croient être victimes de cette forme de harcèlement. Les employeurs sont tenus de prendre les mesures raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, si un tel harcèlement devait avoir lieu, de prendre les mesures raisonnables pour le faire cesser.

Relations de travail

Le gouvernement fédéral et chacune des provinces ont adopté des lois qui régissent la formation et la sélection de syndicats et leurs procédures de négociation collective. En général, lorsque la majorité des travailleurs d'une unité de négociation est pour un syndicat, celui-ci sera accrédité comme le représentant de cette unité d'employés. L'employeur doit négocier de bonne foi avec le syndicat accrédité pour parvenir à la signature d'une convention collective. Tout manquement à cette

obligation peut entraîner des sanctions. La plupart des employés ont le droit de faire la grève si les négociations collectives entre le syndicat et l'employeur ne donnent pas lieu à la signature d'une convention. Toutefois, les employés ne peuvent pas déclencher une grève pendant la durée d'une convention collective.

Droits de la personne

La *Charte canadienne des droits et libertés* (Charte) est une charte constitutionnelle qui régit le contenu des lois et des autres actions des gouvernements. Elle contient des dispositions, appliquées par les tribunaux, qui protègent les citoyens contre la discrimination. De plus, toutes les provinces et tous les territoires du Canada ont adopté des codes ou des lois sur les droits de la personne, qui interdisent expressément divers types de discrimination dans l'emploi, dont le harcèlement. Alors que la Charte s'applique uniquement aux actions gouvernementales, les lois sur les droits de la personne s'appliquent plus largement aux actions des particuliers et des entités constituées en société, donc aux employeurs de pratiquement toute nature.

Les lois sur les droits de la personne garantissent le droit à l'égalité de traitement ainsi qu'à un milieu de travail exempt de discrimination fondée sur des motifs interdits. Ces motifs varient légèrement d'une province ou d'un territoire à un autre, mais comprennent généralement, entre autres, la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la religion, le sexe (y compris une grossesse), l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, l'âge, l'état civil, la situation de famille et l'incapacité physique ou mentale (ce qui peut inclure une dépendance diagnostiquée). Dans certaines provinces et dans certains territoires, la discrimination fondée sur un dossier criminel qui n'est pas reliée à la capacité d'une personne ou à son aptitude à exécuter le travail est également interdite. La loi interdit la discrimination directe fondée sur ces motifs et la discrimination indirecte ou systémique lorsqu'une politique d'apparence neutre devient discriminatoire lorsqu'elle est appliquée à un groupe protégé.

**LES LOIS SUR
LES DROITS DE
LA PERSONNE
GARANTISSENT LE
DROIT À L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT AINSI
QU'À UN MILIEU DE
TRAVAIL EXEMPT
DE DISCRIMINATION
FONDÉE SUR DES
MOTIFS PROHIBÉS.**

Les employeurs ont toutefois le droit d'exiger certaines compétences et d'imposer certaines conditions d'emploi qui sont de bonne foi et raisonnables eu égard au poste à combler.

La première étape de l'analyse de la discrimination consiste à démontrer, pour un employé, que la discrimination a eu lieu ou que l'employé a été traité différemment en fonction d'un des motifs énumérés. Lorsqu'un employé ou un ancien employé peut démontrer que la discrimination fondée sur l'un des motifs énumérés a vraisemblablement eu lieu, il revient à l'employeur d'établir que la condition d'emploi contrevenante est une exigence professionnelle justifiée. L'obligation d'accommodement survient lorsqu'on évalue si une exigence ou une règle du milieu de travail est une exigence professionnelle justifiée. Un employeur doit faire la preuve qu'il a adopté la règle honnêtement et de bonne foi, étant persuadé que la règle était nécessaire et qu'il est impossible d'accommoder les particuliers sans contrainte excessive. La « contrainte excessive » est une norme élevée nécessitant une preuve directe et objective. des coûts quantifiables plus élevés, de l'interchangeabilité relative du lieu de travail et des installations, de l'interférence avec les droits des autres employés ou des risques en matière de santé et de sécurité. L'employeur doit évaluer chaque employé individuellement pour déterminer si le fait de tenir compte des besoins particuliers de l'employé constituerait une contrainte excessive.

Santé et sécurité au travail

Le gouvernement fédéral et toutes les provinces ont édicté des lois pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que pour verser des prestations dans les cas d'accident du travail ou de maladie. Les employeurs sont tenus d'élaborer et de maintenir en vigueur des programmes de santé et sécurité appropriés. Dans des provinces comme l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba et l'Ontario, la législation en matière de santé et sécurité au travail exige une politique relative au harcèlement ou à la violence en milieu de travail. La législation en matière de santé et sécurité au travail vise à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des employés ainsi que la sécurité, la santé et le bien-être des non-employés qui entrent sur les lieux de travail.

Les agents de santé et sécurité au travail ont l'autorisation d'inspecter les lieux de travail. S'ils jugent que le travail s'effectue d'une manière

non sécuritaire ou que le lieu de travail n'est pas sécuritaire, ils ont le pouvoir d'ordonner que la situation soit corrigée et de faire cesser le travail si nécessaire. Les contraventions aux lois, aux codes ou aux règlements sont traitées avec beaucoup de sérieux et peuvent entraîner des amendes ou des peines d'emprisonnement. De récentes modifications apportées au *Code criminel* ont aussi accru la responsabilité éventuelle des employeurs qui ne veillent pas à ce que les lieux de travail soient sécuritaires.

Violence et harcèlement au travail

Dans le cadre du maintien d'un lieu de travail sécuritaire, la plupart des provinces et des territoires du Canada ont adopté des lois qui prévoient les obligations de l'employeur en ce qui a trait à la prévention de la violence et du harcèlement dans le lieu de travail, y compris la violence et le harcèlement par la clientèle ou le public. Dans plusieurs provinces et territoires, ces obligations s'étendent au devoir de prévention et d'intervention en matière de harcèlement sexuel. Dans la province de Québec, les lois sur les normes du travail traitent du harcèlement psychologique en milieu de travail. Les exigences de la loi en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail varient selon la province ou le territoire, mais les employeurs doivent s'assurer de connaître leurs obligations et de s'y conformer rigoureusement. Certaines des caractéristiques principales de la loi rendent obligatoire pour un employeur :

- d'évaluer les risques dans le lieu de travail, en fonction de certains facteurs prescrits;
- d'élaborer des politiques et des procédures en lien avec la violence et le harcèlement au travail;
- d'offrir de la formation aux employés; et
- d'élaborer des procédures d'enquête en cas de violence ou de harcèlement au travail.

**LE GOUVERNEMENT
FÉDÉRAL ET TOUTES
LES PROVINCES ONT
ÉDICTÉ DES LOIS
POUR ASSURER
LA SANTÉ ET LA
SÉCURITÉ DES
TRAVAILLEURS, AINSI
QUE POUR VERSER
DES PRESTATIONS
DANS LES CAS
D'ACCIDENT DU
TRAVAIL OU DE
MALADIE.**

Normes d'accessibilité

En Ontario, la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO) prévoit des exigences particulières en matière de mesures d'adaptation à l'intention des personnes handicapées pour diverses catégories d'organisations en Ontario. L'objectif de la LAPHO est d'offrir l'accessibilité à toutes les personnes handicapées. Les obligations des employeurs et des entreprises ont été introduites lentement depuis 2012. En 2016 et 2017, le dernier bloc important d'obligations liées à l'emploi est entré en vigueur pour tous les employeurs. La LAPHO impose plusieurs obligations liées à l'emploi aux employeurs, qui doivent notamment :

- élaborer, adopter et tenir un énoncé de politique liée à l'emploi facilement accessible;
- offrir une formation de sensibilisation à la situation des personnes handicapées (pour les employeurs qui ont plus de cinq employés) qui doit être suivie dans un délai de trois à cinq ans après l'entrée en vigueur de la norme;
- élaborer, adopter et maintenir des procédures pour offrir des mesures d'adaptation aux employés aux étapes de recrutement, d'évaluation, de sélection et d'embauche;
- émettre des avis internes et externes concernant les mesures d'adaptation à l'intention des personnes handicapées et consulter les postulants qui demandent des mesures d'adaptation à propos des mesures d'adaptation possibles;
- élaborer et maintenir des mesures d'adaptation personnalisées et des plans de retour au travail pour les employés;
- conserver des documents concernant les politiques et les procédures de soutien aux employés handicapés et l'information nécessaire pour faire une demande de mesure d'adaptation; et
- fournir aux inspecteurs les politiques ou les documents obligatoires en vertu de la LAPHO, en cas de demande.

En plus des obligations liées à l'emploi, la LAPHO impose également des obligations d'accessibilité aux entreprises en ce qui a trait au service à la clientèle, aux lieux physiques, ainsi qu'à l'information et aux communications.

La LAPHO a été la première loi en son genre au Canada. Le Manitoba et la Nouvelle-Écosse ont depuis adopté des lois similaires. Le 21 juin 2019, le gouvernement fédéral canadien leur a emboîté le pas en adoptant la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, applicable aux entités réglementées par le gouvernement fédéral, y compris les employeurs du secteur privé.

Renseignements personnels

Les employeurs au Canada doivent savoir que le Canada a des lois qui régissent la collecte, l'utilisation, la communication, l'entreposage des renseignements personnels sur les employés ainsi que le droit d'un employé d'accéder à ces renseignements. Cette question revêt une importance particulière au Québec, en Alberta et en Colombie-Britannique puisque ces provinces ont déjà adopté des lois en matière de protection des renseignements personnels distinctes de la législation fédérale. Voir la section [Lois sur la protection des renseignements personnels](#).

Prestations d'emploi

Le Régime de pensions du Canada est un régime fédéral qui fournit une pension aux salariés et des prestations de survivant aux veufs et veuves ainsi qu'aux enfants à charge d'un salarié décédé. Tous les salariés et les employeurs, sauf ceux de la province de Québec, doivent cotiser au Régime de pensions du Canada. L'employeur peut déduire sa cotisation à des fins fiscales. Le Québec a un régime de pensions similaire auquel les employeurs et les salariés du Québec sont tenus de cotiser.

En plus du Régime de pensions du Canada, les salariés et les employeurs doivent cotiser au Régime d'assurance-emploi fédéral, qui offre des avantages aux employés assurés lorsqu'ils cessent de travailler ou qu'ils prennent un congé parental, et dans certaines autres circonstances. La cotisation de l'employeur est déductible aux fins de l'impôt sur le revenu. Le Québec a également son propre régime d'assurance parentale qui offre des avantages aux employés assurés lorsqu'ils prennent un congé de maternité ou de paternité et auquel les employeurs et les employés au Québec cotisent. Toutes les provinces canadiennes ont établi des régimes complets d'assurance-maladie. Ces régimes couvrent les soins médicaux nécessaires, notamment les frais médicaux et les frais de séjour à l'hôpital. Ils ne remplacent pas les régimes privés d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie.

Le financement des régimes d'assurance-maladie publics varie d'un régime provincial à un autre. Dans certaines provinces, les employeurs doivent verser des primes ou des taxes d'assurance-maladie. Dans d'autres provinces, ce sont les salariés qui paient des primes, ou le coût total de l'assurance-maladie est financé par les recettes fiscales.

Les employeurs offrent aussi habituellement une assurance-maladie complémentaire dans le cadre de leurs régimes d'assurance privés pour couvrir les prestations de maladie que le régime public ne couvre pas.

Les employeurs peuvent devoir verser des prestations de maladie ou des prestations à l'intention des travailleurs accidentés, sous la forme d'une assurance contre les accidents du travail, un système d'assurance contre la responsabilité civile et l'invalidité qui protège les employeurs et les employés au Canada contre l'incidence des accidents du travail. Cette assurance compense les salaires perdus par les travailleurs blessés et couvre les frais de santé et autres dépenses liées à l'accident. L'assurance contre les accidents du travail empêche aussi les employeurs d'être poursuivis par leurs travailleurs si ces derniers sont blessés sur leur lieu de travail.

D'autres lois au Canada traitent d'avantages additionnels tels les régimes privés de pensions et d'assurance. Par exemple, la plupart des provinces et des territoires du Canada ont défini des normes relativement aux régimes de pensions qui précisent les conditions minimales que doivent respecter les régimes privés de pensions.

**POUR EN SAVOIR PLUS,
VEUILLEZ COMMUNIQUER AVEC L'UNE DES PERSONNES SUIVANTES :**

Ben Aberant

baberant@mccarthy.ca

403-260-3641

Pat Pengelly

ppengelly@mccarthy.ca

416-601-8292