8. Travail et emploi

Cadre juridique

Au Canada, le droit de l'emploi est régi à la fois par des lois et, dans neuf des dix provinces, par la common law. À cet égard, la province de Québec diffère des autres provinces puisqu'elle ne possède pas de système de common law. Elle est régie par le droit civil tel que consacré dans le *Code civil du Québec*, qui a été créé à l'origine à partir du *Code Napoléon* français et de la jurisprudence qui l'interprète.

Même si les dispositions législatives peuvent varier d'une province à l'autre, il existe tout de même une certaine uniformité dans l'ensemble du pays en matière de normes du travail, d'indemnisation des accidents du travail, de santé et de sécurité au travail, de relations de travail et de protection contre la discrimination au travail.

Une comparaison générale entre les lois canadiennes et les lois américaines régissant le travail et l'emploi permet également de constater un degré considérable de similitude. Toutefois, l'une des plus grandes différences entre les deux pays est qu'il n'y a pas de doctrine d'« emploi de gré à gré » au Canada.

Normes du travail

Tous les gouvernements du Canada (au palier fédéral, provincial ou territorial) ont des normes d'emploi minimales qui s'appliquent à tous les employés de ce territoire. Ces normes d'emploi minimales prévues par la loi régissent notamment :

- le salaire horaire minimum;
- le nombre maximal d'heures travaillées par jour et par semaine;
- les heures supplémentaires;
- le nombre minimal d'heures sans travailler;
- les vacances et les jours fériés;
- l'équité salariale;
- les autorisations d'absence avec protection d'emploi;
- les préavis, les droits et les indemnités en cas de cessation de la relation de travail.

La législation sur les normes d'emploi prescrit des normes minimales auxquelles les employés ne peuvent renoncer par contrat. Des normes plus sévères sont toutefois monnaie courante dans de nombreux secteurs d'activité au Canada, et toutes les normes moins contraignantes sont inapplicables.

Droits de la personne

Tous les gouvernements du Canada, que ce soit au palier fédéral, provincial ou territorial, ont adopté des lois sur les droits de la personne interdisant, dans le cadre d'un emploi, la discrimination fondée notamment sur la race, le genre, l'âge, la religion, la couleur, une déficience (y compris une dépendance aux drogues ou à l'alcool), l'état matrimonial, la situation familiale, le casier judiciaire, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre.

Les chantiers et les entreprises du gouvernement fédéral sont assujettis à la législation sur l'équité en matière d'emploi, dont le but est de permettre aux membres de quatre groupes protégés, soit les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, de profiter d'occasions d'emploi et de promotion.

Équité salariale

De nombreux territoires ont adopté une loi sur les normes d'emploi qui exige une rémunération égale pour un travail égal. Cette législation s'ajoute à celle en vigueur dans tous les territoires interdisant la discrimination fondée sur le genre. En plus de ces lois, certains territoires ont également adopté une loi distincte sur l'équité salariale.

L'« équité salariale » vise à assurer que les hommes et les femmes reçoivent une rémunération de *valeur* égale. Des lois exigeant l'équité salariale sont en place au Manitoba (secteur public seulement), au Nouveau-Brunswick (secteur public seulement), en Nouvelle-Écosse (secteur public seulement), à l'Île-du-Prince-Édouard (secteur public seulement), en Ontario, au Québec et, depuis le 31 août 2021, dans les domaines de compétence fédérale. Les lois sur l'équité salariale prévoient un régime exhaustif dans le cadre duquel un employeur doit élaborer un plan d'équité salariale et, par la suite, maintenir l'application de ce plan et produire des rapports. Les étapes comprennent l'identification des catégories d'emploi dans le milieu de travail et l'évaluation de la prédominance d'un genre pour chaque catégorie, l'évaluation de la valeur du travail effectué, le calcul de la rémunération totale pour chaque catégorie d'emploi, la comparaison de la rémunération totale des catégories d'emploi à prédominance féminine avec celle des catégories d'emploi à prédominance masculine, l'identification des écarts de salaire et la mise en place des ajustements nécessaires. Dans de nombreux cas, les employeurs doivent travailler avec un comité d'équité salariale (composé notamment de représentants des employés) au cours de ce processus.

Santé et sécurité au travail

Tous les territoires ont adopté des lois et pris d'autres mesures visant à réduire l'incidence des accidents du travail et des maladies professionnelles en milieu de travail. Les employeurs et les employés sont assujettis à de nombreuses obligations pour créer et maintenir un environnement de travail sécuritaire et exempt de harcèlement et de violence, notamment. Les autorités de réglementation en matière de santé et sécurité procèdent à des inspections sur des chantiers de construction, dans des usines et dans d'autres lieux de travail pour s'assurer de la conformité à la réglementation. Dans certains territoires, les grands employeurs sont tenus de former des comités mixtes employés/employeurs sur la santé et la sécurité.

Indemnisation des accidentés du travail / Assurance contre les accidents du travail

Au Canada, les indemnités des accidentés du travail ne sont pas régies par des régimes d'assurances privées. Ces indemnités sont plutôt régies par des lois et des systèmes gérés par des agences et des organismes gouvernementaux.

Les régimes d'indemnisation des accidentés du travail prévoient des prestations pour les travailleurs qui sont victimes de blessures ou de maladies liées à l'emploi. Ces régimes imposés par la loi prévoient un système public d'indemnisation sans égard à la faute en vertu duquel les travailleurs accidentés reçoivent des prestations, mais ne peuvent pas poursuivre l'employeur. Certains employeurs versent des primes aux commissions provinciales des accidents du travail selon des taux fixés principalement en fonction du type d'industrie, de la taille de la masse salariale et du dossier de réclamations de l'employeur.

Assurance-emploi

L'assurance-emploi (AE) est une initiative fédérale mise sur pied et régie par la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette loi est conçue pour aider les travailleurs à s'ajuster à des changements économiques, tout en maintenant un incitatif au travail. La législation reconnaît que la formation de la main-d'œuvre est un domaine de compétence provinciale et permet la création de partenariats fédéraux-provinciaux en vue de créer de nouveaux programmes dans ce domaine. Le régime d'assurance-emploi est financé au moyen de cotisations perçues auprès des employés et des employeurs, jusqu'au maximum de la rémunération assurable des employés. Ce montant, qui varie d'une année à l'autre, est de 56 300 $ pour 2021.

Le taux de cotisation varie aussi d'une année à l'autre. Le taux de cotisation des employés au Québec est de façon générale légèrement inférieur à ceux du reste du Canada, car le Québec perçoit des cotisations auprès de ses travailleurs pour offrir ses propres prestations parentales, de maternité et de paternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Négociation collective

Au Canada, le système de négociation collective est intégré dans les lois fédérales et provinciales sur les relations de travail et dans les codes de travail. Les travailleurs canadiens ont le droit de se joindre à des syndicats, lesquels peuvent être accrédités pour mener en leur nom des négociations collectives portant sur leurs conditions de travail. Un peu moins du tiers de tous les salariés canadiens sont membres de syndicats, alors que le taux de syndicalisation continue de diminuer chaque année.

En général, le système vise à réduire au minimum les interruptions en accréditant des syndicats comme agents négociateurs pour représenter des groupes précis de travailleurs. De tels groupes sont souvent composés en totalité ou en partie d'employés qui n'occupent pas un poste de direction au sein d'une société. Dans certains territoires, les employés qui n'occupent pas un poste de direction, mais qui ont accès à des renseignements confidentiels sur des questions de travail peuvent être exclus de l'unité de négociation. Chaque territoire possède ses propres règles sur le processus d'accréditation.

Lorsqu'une commission des relations de travail a accrédité un syndicat comme agent négociateur pour une « unité de négociation », le syndicat a le droit exclusif de négocier avec l'employeur au nom des employés qui font partie de l'unité de négociation, qu'ils soient ou non membres du syndicat. En contrepartie, le syndicat est tenu de représenter équitablement tous les employés.

Dans tous les territoires, les grèves et les lock-out sont habituellement interdits pendant la durée d'une convention collective. Dans certains territoires, en ce qui concerne les premières conventions collectives, un système d'arbitrage exécutoire permet de résoudre les différends de façon rapide et efficace. Les gouvernements fédéral et provinciaux offrent des services de médiation et de conciliation auxquels il faut obligatoirement recourir avant qu'une grève puisse être déclenchée par les employés ou qu'un lock-out puisse être déclenché par l'employeur dans le but de défendre leur point de vue dans le cadre de la négociation.

Des règles précises déterminent à quel moment un syndicat peut voir son accréditation annulée ou se faire remplacer par un autre syndicat.

Facteurs à prendre en considération lors de l'acquisition d'une entreprise canadienne

Acquisition d'actions

Lorsque les actions d'une société sont achetées, la personnalité juridique de cette dernière ne change pas. Seuls les propriétaires des actions changent. Ainsi, même si un changement de contrôle a eu lieu, la société continue d'être l'employeur et généralement, le décompte des années de service ou d'ancienneté ne subit aucune réduction ni interruption. De plus,

l'acquisition n'éteint pas les obligations existantes au moment de la vente des actions (telles que des réclamations pour congédiement injustifié, plaintes pour atteinte aux droits de la personne, infractions à la sécurité, etc.).

Acquisition d'actifs

Au Québec, un contrat d'emploi ne prend pas fin en raison de la vente ou de l'aliénation des actifs d'une entreprise. Cependant, ailleurs au Canada, tous les employés devront conclure un nouveau contrat ou une nouvelle offre d'emploi avec l'acheteur, puisque leur emploi ne se poursuivra pas automatiquement auprès du vendeur à la conclusion de la vente en vertu de la common law. Il convient toutefois de souligner que la majorité des lois en matière de normes du travail contiennent des dispositions qui prévoient la continuité des services pour les employés qui acceptent une offre d'emploi de l'acquéreur et demeurent à son emploi. Généralement, les modalités de l'offre d'emploi sont identiques ou presque aux anciennes, et le nombre d'années de service continu et l'ancienneté ne seront probablement pas touchés à toutes fins utiles.

Conventions collectives

Généralement, les lois sur les relations de travail et les codes de travail exigent que l'acheteur des actions ou des actifs respecte les conventions collectives applicables. C'est un point important si l'acheteur entend réduire les effectifs ou muter des employés, car les conventions collectives pourraient imposer des restrictions à ces égards.

Fin d'emploi

En général, au Canada, une relation d'emploi peut légalement prendre fin de l'une des deux façons suivantes : pour un motif valable; ou au moyen de la transmission d'un préavis raisonnable ou du versement d'une indemnité tenant lieu de préavis à l'autre partie. Toutefois, le droit de résilier le contrat d'emploi sans motif valable en fournissant le préavis de cessation de paiement correspondant est limité dans certaines provinces (Québec, Nouvelle-Écosse) et au fédéral. Les motifs de cessation d'emploi valable doivent être fondés sur des événements graves, comme l'incompétence, l'insubordination, un conflit d'intérêts, le vol, un geste important de malhonnêteté ou toute autre inconduite judiciairement reconnue qui justifie le renvoi. Si un employé est congédié pour un motif valable, l'employeur n'est pas tenu de lui transmettre un préavis ni de lui accorder un paiement tenant lieu d'un tel préavis.

La cessation d'emploi sans motif valable se produit non pas lorsqu'un employé a commis une faute grave, mais plutôt lorsque l'employeur, pour une raison ou une autre, a décidé que les services de l'employé ne sont plus requis. La redondance ou la restructuration, notamment, peuvent être à l'origine d'une cessation d'emploi sans motif valable.

Pour ce qui est de la cessation d'emploi sans motif valable, les employeurs de tous les territoires sont tenus de transmettre un préavis de cessation d'emploi ou de mise à pied ou de verser une rémunération tenant lieu de préavis. La législation applicable sur les normes d'emploi prescrit une période de préavis minimale, laquelle est déterminée en fonction d'une « échelle mobile » qui tient compte de l'ancienneté de l'employé.

En règle générale, cette période ne dépasse pas huit semaines. Ces périodes de préavis de cessation d'emploi ne sont que des périodes minimales prescrites par la loi. Dans certains territoires, tels que l'Ontario, ou au niveau fédéral, la loi prévoit des indemnités de cessation d'emploi minimales qui varient en fonction de l'ancienneté de l'employé.

En plus des minimums établis par la loi, et en l'absence de dispositions relatives aux droits en cas de cessation d'emploi dans le contrat d'emploi, la common law et le *Code civil*, selon le cas, exigent généralement des employeurs qu'ils donnent un préavis raisonnable. En cas de différend, on pourrait avoir recours aux tribunaux afin que ceux-ci déterminent la durée du préavis de cessation d'emploi auquel l'employé a droit. Les tribunaux n'ont jamais eu recours à une règle « empirique » pour fixer la période raisonnable de préavis, mais, d'après les décisions rendues jusqu'à présent, cette période dépasse rarement 24 mois. Les tribunaux accorderont des dommages-intérêts supplémentaires aux employés victimes d'un congédiement de mauvaise foi.

Des obligations de préavis supplémentaires sont exigées dans tous les territoires canadiens, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, lors de mises à pied importantes (50 employés ou plus, habituellement).