



# Droit du travail et de l'emploi au Québec : Lexology Navigator Q&R

Auteurs : Sven Poysa, Julien Ranger et Frédéric Plamondon

OSLER

# Table des matières

1 Instantané de la province .....	1
2 Relations d'emploi.....	5
3 Embauche .....	8
4 Salaire et heures .....	11
5 Discrimination, harcèlement et congé familial.....	16
6 Protection de la vie privée en milieu de travail.....	22
7 Secrets commerciaux et clauses restrictives.....	24
8 Relations de travail.....	26
9 Mesures disciplinaires et congédiement.....	28

# 1 Instantané de la province

## 1.1 Principales considérations

### 1.1.1 Quelles sont les questions que vous souhaiteriez le plus souligner à une personne nouvelle à votre province?

En raison de la division constitutionnelle des pouvoirs unique du Canada entre le fédéral et les provinces, la plupart des employeurs du Québec sont assujettis aux lois provinciales, quoique certains sont assujettis aux lois fédérales. La nature des activités de l'employeur déterminera si la législation fédérale ou provinciale s'applique. Pour la plupart des employeurs exerçant leurs activités dans les secteurs de la fabrication, de la construction, du détail et des services, la loi provinciale s'applique. Pour les employeurs qui exercent certaines activités de nature interprovinciale, comme des activités dans les secteurs de la radiodiffusion et de la télédiffusion, des services bancaires, de l'expédition et du transport ferroviaire, aérien et interprovincial en général, la loi fédérale s'applique.

Il n'y a pas d'emploi « de gré à gré » au Canada. Les relations d'emploi sont plutôt contractuelles. À moins qu'il y ait un contrat écrit abordant le sujet du licenciement, la Loi sur les normes du travail exige que les employeurs fournissent un avis écrit aux employés avant de mettre fin à leur emploi (la durée de l'avis nécessaire dépend du nombre d'années de service continu de l'employé). De plus, le Code civil du Québec exige que les employeurs fournissent aux employés un délai de congé raisonnable ou une indemnité tenant lieu de délai de congé, si la relation d'emploi est rompue sans motif valable.

Dans le cadre de l'application du Code civil du Québec, les tribunaux sont plutôt généreux lorsqu'ils prescrivent la durée du délai de congé qu'un employeur doit donner aux cadres, aux professionnels ou aux employés de longue date en l'absence d'une disposition contractuelle sur la question. Bien que les tribunaux abordent chaque cas individuellement, la jurisprudence semble indiquer qu'un point de départ pour un délai de congé raisonnable est un mois, ou une indemnité tenant lieu de délai de congé, pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de deux ans (même si ce plafond n'est pas un plafond ferme).

Les employeurs relevant de la compétence fédérale et de la compétence provinciale au Québec sont assujettis à un examen particulier lorsqu'ils licencient des employés qui ne font pas partie de la direction sans motif valable, et les tribunaux pourraient demander la réintégration. Cependant, les employeurs peuvent licencier de tels travailleurs en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction.

### 1.1.2 Que considérez-vous comme unique à ceux qui exercent des activités dans votre province ?

La principale différence entre le Canada (y compris le Québec) et les États-Unis est l'absence d'emploi « de gré à gré » au Canada. Par conséquent, les indemnités de départ au Canada sont souvent beaucoup plus élevées qu'aux États-Unis. Les employés non syndiqués au Québec qui comptent au moins deux années de service bénéficient également d'une protection contre les licenciements sans motif valable similaire à celle offerte aux employés syndiqués en vertu des lois sur les normes d'emploi applicables.

De plus, les dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation dans les contrats d'emploi sont considérées comme gênant le commerce par les tribunaux canadiens et, par conséquent, non exécutoires, sauf si l'employeur peut démontrer qu'elles sont raisonnables pour ce qui est de l'activité visée, de même que de leur portée géographique et de leur durée. Un employeur ne peut pas se prévaloir d'une disposition de non-concurrence s'il a mis fin à la relation d'emploi sans motif valable.

Le Québec a aussi des lois sur la langue française en vertu desquelles les employeurs doivent communiquer avec leurs employés et fournir des exemplaires des documents pertinents en français.

Le droit d'un cadre de recevoir et d'exercer des options d'achat d'actions ou une autre forme de rémunération incitative à la cessation d'une relation d'emploi est assujetti aux dispositions pertinentes du régime d'options d'achat d'actions de l'employeur. Habituellement, ces régimes prévoient que les options d'un cadre cessent d'être acquises à la cessation d'emploi. Cependant, les tribunaux canadiens ont interprété l'expression « cessation d'emploi » dans ces régimes comme une cessation légale. Ainsi, pour être légale, une « cessation d'emploi » ne survient qu'à la fin d'une période d'avis raisonnable, donnant donc à l'employé le droit de réclamer des dommages-intérêts pour l'occasion perdue d'exercer des options auxquelles il ou elle aurait eu droit pendant la période de l'avis. Dans bien des cas, les tribunaux ont déterminé que, lorsqu'un régime d'options d'achat d'actions ne prévoit pas un événement déclencheur précis, la date de prise d'effet de la cessation d'emploi est la date à laquelle le cadre aurait cessé d'être un cadre s'il avait reçu un avis raisonnable. Par conséquent, pour assurer la bonne interprétation d'un régime d'options d'achat d'actions ou d'un autre régime de rémunération incitative, un employeur doit s'assurer que ses régimes et tout document connexe sont clairement rédigés. Les employeurs devraient aussi préciser dans les contrats d'emploi que la « cessation d'emploi » dans leur régime d'options d'achat d'actions et leurs autres régimes signifie la date réelle à laquelle le préavis officiel de cessation d'emploi est remis au cadre.

### **1.1.3 Est-ce que vous auriez un conseil général à donner dans le domaine de la main-d'œuvre/de l'emploi ?**

Les nouvelles entreprises devraient embaucher les employés au titre de contrats d'emploi écrits qui prévoient certaines dispositions traitant des droits et des obligations à la fin de la relation d'emploi.

## 1.2 Questions émergentes

1.2.1 Quelles sont les tendances émergentes pour ce qui est du droit du travail dans votre province, notamment l'interaction avec d'autres domaines du droit, comme les mesures législatives en matière d'armes à feu, la légalisation de la marijuana et le respect de la vie privée ?

### *Respect de la vie privée*

La *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (Québec) s'applique aux employeurs du secteur privé et régit la protection des renseignements personnels qu'un employeur recueille, détient, utilise ou communique à des tiers à l'occasion de l'exploitation d'une entreprise. Le *Code civil du Québec* et la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* accordent également certains droits au respect de la vie privée aux employés.

Les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale sont assujettis à la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (Canada), qui régit la collecte, l'utilisation, la conservation, la protection et la communication des renseignements personnels des employés.

### *Protection constitutionnelle des activités syndicales*

Dernièrement, la Cour suprême du Canada a renversé sa jurisprudence et a conclu que bon nombre d'activités syndicales traditionnelles, comme les négociations collectives et les grèves légales, bénéficient d'une protection constitutionnelle.

### *Enquêtes en milieu de travail*

L'efficacité du processus d'enquête interne de l'employeur est examinée de plus en plus soigneusement dans les tribunaux. Dernièrement, en raison d'une enquête bâclée, un juge de première instance a ordonné à Wal-Mart de payer 1,2 million de dollars en dommages-intérêts punitifs et majorés, quoique le montant a été réduit ultérieurement à 300 000 \$ en appel. Une enquête en bonne et due forme pourrait considérablement réduire les responsabilités, voire les éliminer dans les cas concernant une contravention alléguée à la loi en matière de droits de la personne (anti-discrimination).

## 1.3 Propositions de réforme

1.3.1 Est-ce qu'il y a des propositions de réforme notables dans votre province?

### *Protection des dénonciateurs*

Le 20 juin 2016, l'*Autorité des marchés financiers* (AMF) du Québec a lancé officiellement son programme de dénonciation. L'AMF a adopté une méthode fondée sur la confidentialité, des mesures interdisant les représailles et l'anonymat des personnes qui dénoncent les

contraventions aux lois en matière de valeurs mobilières. L'AMF a ainsi rejeté la méthode fondée sur des récompenses adoptée dans d'autres territoires.

#### *Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec*

Le 20 juin 2016, le ministre des Finances du Canada et plusieurs de ses homologues provinciaux ont annoncé qu'ils avaient conclu un accord de principe au sujet de la bonification du Régime de pensions du Canada à compter du 1er janvier 2019.

Le Québec a proposé d'organiser une consultation publique qui contribuerait à déterminer si une réforme similaire devrait ou non être mise en œuvre à l'égard du Régime de rentes du Québec.

#### *Régimes volontaires d'épargne-retraite*

Une nouvelle exigence pour les employeurs du Québec d'inscrire leurs employés à un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) est mise en œuvre graduellement. Un RVER est un régime d'épargne-retraite administré par une institution financière auquel les employés du Québec sont automatiquement inscrits. Les employés peuvent choisir de ne pas être inscrits. L'exigence d'offrir un RVER s'applique lorsque l'employeur a un groupe d'employés qui n'est pas admissible à participer à un régime enregistré de retraite, à un régime enregistré d'épargne-retraite collectif ou à un compte d'épargne libre d'impôt collectif. Un RVER doit être offert à ces employés dans des délais prescrits :

- au plus tard le 31 décembre 2016 si le groupe compte 20 employés ou plus;
- au plus tard le 31 décembre 2017 si le groupe compte de 10 à 19 employés;
- au plus tard le 31 décembre 2018 si le groupe compte de cinq à neuf employés.

Les employeurs qui comptent moins de cinq employés sont dispensés de l'exigence d'offrir un RVER. Les employeurs peuvent cotiser au RVER, mais n'y sont pas tenus.

## 2 Relations d'emploi

### 2.1 Lois propres à la province

Quelles sont les lois propres à la province qui régissent la relation d'emploi ?

La principale loi liée à l'emploi du Québec est la Loi sur les normes du travail. D'autres lois importantes touchent les employeurs, notamment :

- le *Code civil du Québec*,
- la *Charte des droits et libertés de la personne*,
- la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*,
- la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*,
- le *Code du travail*,
- la Charte de la langue française;
- la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*,
- le *Code de procédure civile*,
- la *Loi sur l'équité salariale*,
- le *Règlement sur les dépenses de formation admissibles*,
- le *Règlement sur la détermination de la masse salariale*,
- la *Loi sur la fête nationale*,
- la *Loi sur la fonction publique*,
- la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*,
- la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux*,
- la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

Un certain nombre d'autres lois ont une incidence sur les employeurs des secteurs public et parapublic au Québec.

Pour les employeurs assujettis aux lois fédérales, la principale loi est le *Code canadien du travail*, bien que d'autres lois fédérales régissent également le milieu du travail (p. ex. la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*).

#### 2.1.2 À qui ces lois s'appliquent-elles, y compris à quelles catégories de travailleurs ?

En règle générale, les lois mentionnées ci-dessus s'appliquent aux « employés »; cependant, puisque les lois qui régissent les relations d'emploi sont des lois d'intérêt public, les tribunaux ont jugé que le terme « employé » devait être interprété de façon large et libérale. Par conséquent, selon les circonstances, la définition d'« employé » pourrait comprendre :

- des personnes traitées par l'employeur comme des entrepreneurs indépendants;
- des experts-conseils;
- des stagiaires;
- des employés d'employeurs affiliés;
- des employés d'agences de placement temporaire.

Selon l'interprétation des lois sur la santé et la sécurité au travail, les travailleurs indépendants et les entrepreneurs indépendants font partie des « travailleurs ».

## 2.2 Erreurs de classement

### 2.2.1 Existe-t-il des règles propres à la province concernant les erreurs de classement des employés ou entrepreneurs?

Oui. De plus, les règles ou l'approche peuvent différer entre les divers organismes (p. ex. les secteurs de la fiscalité et de la santé et de la sécurité), selon l'objet ou la fin de la loi particulière.

## 2.3 Contrats

### 2.3.1 Est-ce qu'un contrat d'emploi doit être par écrit?

Non. Cependant, tous les employés ont un contrat qui, dans bien des cas, est :

- partiellement verbal;
- partiellement écrit (p. ex. la lettre d'offre d'emploi, la politique sur les congés annuels);
- partiellement visé par la loi (p. ex. l'obligation de l'employé d'être loyal envers son employeur et l'obligation de l'employeur de donner un préavis raisonnable de licenciement, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif valable).

### 2.3.2 Est-ce que les contrats d'emploi comprennent des modalités implicites ?

Oui. Les principales modalités implicites sont les suivantes :

- l'obligation de l'employé d'être loyal envers son employeur;
- l'obligation de l'employeur de donner un préavis raisonnable de licenciement, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif valable.

### 2.3.3 Est-ce que les conventions d'arbitrage obligatoire sont exécutoires ?

Oui. Cependant, les conventions d'arbitrage pourraient ne pas pouvoir exclure la compétence des organismes statutaires, comme la Commission des droits de la personne.

### 2.3.4 Comment les employeurs peuvent-ils modifier les contrats d'emploi existants?

Dans le cas d'un changement important apporté à un contrat d'emploi existant sans le consentement de l'employé, celui-ci peut démissionner et pourrait poursuivre l'employeur pour

congédiement déguisé ou demander des dommages-intérêts pour rupture de contrat. Les modifications qui sont convenues devraient être appuyées par un échange de contreparties. Les modifications peuvent être apportées unilatéralement si un avis au titre du contrat ou un avis raisonnable est fourni.

## 3 Embauche

### 3.1 Annonces d'emploi

#### 3.1.1 Quelles sont les exigences relatives à l'annonce de postes vacants?

Les annonces d'emploi doivent être conformes aux lois sur les droits de la personne et ne devraient généralement pas contenir d'énoncés, de qualifications ou de références qui se rapportent directement ou indirectement à des motifs de discrimination. En vertu de la législation sur l'accessibilité, les employeurs doivent mentionner qu'ils accommoderont les candidats intéressés qui ont une invalidité pendant le processus d'embauche.

Une différence importante en vertu de la loi au Québec est l'application potentielle de la Charte de la langue française. Par exemple, un employeur ne peut pas exiger pour l'accès à un emploi la connaissance de l'anglais, à moins que la nature des tâches à accomplir ne nécessite une telle connaissance. En règle générale, on peut s'attendre à ce que les employés qui travaillent dans le détail et qui interagissent avec des clients aient une connaissance de base de l'anglais pour servir les clients en anglais ou en français. De plus, les communications écrites destinées aux employés, notamment les avis et les formulaires d'emploi pourraient devoir être rédigés en français.

### 3.2 Vérifications d'antécédents

#### 3.2.1 Que peuvent faire les employeurs en ce qui a trait aux vérifications d'antécédents et aux demandes de renseignements?

##### *3.2.1 a) Casiers judiciaires et arrestations*

Pour éviter une plainte pour discrimination, toutes les vérifications d'antécédents, y compris les vérifications de casier judiciaire, ne devraient être effectuées qu'après qu'une offre d'emploi conditionnelle a été présentée. Il y a un processus normalisé pour effectuer des recherches dans une base de données de casiers judiciaires fédérale. Cependant, les personnes ne peuvent être victimes de discrimination en raison de condamnations pour des infractions criminelles qui ont fait l'objet d'un pardon ou pour des infractions réglementaires provinciales, sauf s'il existe une exigence professionnelle justifiée (p. ex. la personne occupant le poste doit travailler avec des personnes vulnérables).

##### *3.2.2 b) Antécédents médicaux*

En règle générale, les antécédents médicaux ne doivent pas être pris en considération pendant le processus d'embauche, sauf s'il existe une exigence professionnelle justifiée. Des examens médicaux préalables à l'emploi peuvent être demandés dans certains cas, après qu'une offre d'emploi conditionnelle a été présentée.

### *3.2.3 c) Dépistage de drogues*

Le dépistage de drogues et d'alcool est une question épique au Canada pour les raisons suivantes :

- la dépendance est considérée comme une invalidité en vertu du droit relatif aux droits de la personne;
- on a jugé que le dépistage de drogues ne détermine pas vraiment si les capacités d'un employé sont ou non affaiblies lorsque celui-ci est au travail.

Selon la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, le dépistage de drogues portera vraisemblablement atteinte aux droits à l'inviolabilité personnelle (c.-à-d. à la protection de la dignité d'une personne et au respect de la vie privée d'une personne) qui sont prévus dans les lois du Québec. Cette violation des droits fondamentaux découle :

- de la nature intrusive du dépistage;
- des renseignements personnels qui pourraient être découverts, enregistrés et révélés pendant les analyses;
- du fait que le dépistage pourrait aussi être discriminatoire.

Au fédéral, le dépistage aléatoire de drogues chez les employés est considéré comme discriminatoire (même pour des postes critiques sur le plan de la sécurité), parce qu'il ne reflète pas un affaiblissement réel ou futur des facultés au travail. Un employé pourrait avoir consommé une substance des jours ou des semaines avant le jour du dépistage et il pourrait y en avoir encore des traces au moment du dépistage. Le dépistage aléatoire d'alcool pour des postes critiques sur le plan de la sécurité pourrait être acceptable dans certains cas, mais la Cour suprême du Canada a récemment confirmé la décision d'un arbitre invalidant le dépistage aléatoire d'alcool pour des postes critiques sur le plan de la sécurité.

Même le dépistage qui mesure l'affaiblissement des facultés ne peut être justifié que s'il est manifestement lié à l'exécution du travail – par exemple, après des accidents importants ou des accidents évités de justesse. Ce dépistage de drogues et d'alcool après un incident doit faire généralement partie d'un plus vaste programme de réadaptation pour les employés.

La plupart des arbitres canadiens estiment que le dépistage de drogues et d'alcool est fondamentalement discriminatoire et ne peut être utilisé que dans des circonstances limitées. La principale raison de mener de tels tests devrait être de mesurer l'affaiblissement des facultés.

### *3.2.4 d) Vérifications de solvabilité*

Pour ce qui est des employeurs assujettis aux lois provinciales, il est généralement reconnu que les vérifications de solvabilité ne devraient être effectuées que s'il est raisonnable de le faire (p. ex. si l'employé traite et est responsable de grandes sommes d'argent ou d'objets de valeurs).

Les employeurs soumis aux lois fédérales sont assujettis à la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* et ne sont autorisés à demander des vérifications de solvabilité que s'il est raisonnable de le faire.

### ***3.2.5 e) Statut d'immigrant***

Les employeurs peuvent demander une preuve de la capacité légale d'une personne de travailler au Canada comme condition d'emploi, mais il leur est interdit en vertu des lois sur les droits de la personne de poser des questions sur la citoyenneté ou l'origine nationale ou ethnique d'une personne.

### ***3.2.6 f) Médias sociaux***

Les vérifications relatives aux médias sociaux à l'étape de la préembauche font augmenter le risque de plainte pour discrimination, puisque le profil du candidat dans les réseaux sociaux pourrait divulguer des renseignements sur un motif interdit de discrimination en vertu des lois sur les droits de la personne.

### ***3.2.7 g) Autre***

S. O.

# 4 Salaire et heures

## 4.1 Rémunération

### 4.1.1 Quelles sont les principales lois visant les salaires et les heures dans votre province ?

La *Loi sur les normes du travail* est la principale loi qui régit les salaires et les heures.

Pour les entreprises assujetties aux lois fédérales, la partie III du *Code canadien du travail* s'applique.

### 4.1.2 Quel est le salaire horaire minimum ?

La majorité des employés ont droit au salaire minimum, qui est fixé par le gouvernement du Québec. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2016, le salaire horaire minimum est de 10,75 \$ CA.

Le salaire horaire minimum pour les employés qui reçoivent des pourboires est de 9,20 \$ CA.

Aucun employeur ne peut rémunérer un employé à un salaire inférieur à celui accordé aux autres employés qui exécutent les mêmes tâches, dans le même établissement, pour la seule raison que l'employé effectue habituellement moins d'heures de travail chaque semaine, sauf si le taux de rémunération pour un tel employé est supérieur au double du salaire minimum.

### 4.1.3 Quelles sont les règles applicables au salaire final et aux retenues à la source ?

#### *Règles provinciales*

Des retenues à la source peuvent être effectuées lorsqu'elles sont autorisées par :

- la loi;
- un règlement;
- une ordonnance du tribunal;
- une convention collective;
- un décret;
- un régime de retraite complémentaire obligatoire.

Toute autre déduction à la source ne peut être effectuée qu'avec l'autorisation écrite de l'employé.

#### *Règles fédérales*

Les employeurs ne peuvent pas effectuer des retenues à la source ou d'autres montants dus à un employé, sauf dans certains cas permis, notamment lorsque les retenues :

- sont effectuées pour couvrir les paiements autorisés par une loi ou un règlement fédéral ou provincial;

- ont été autorisées par une ordonnance d'un tribunal ou par une convention collective ou un autre document signé par un syndicat pour le compte d'un employé ;
- ont été autorisées par l'employé par écrit ;
- sont effectuées en remboursement des salaires versés en trop par l'employeur.

## 4.2 Heures et heures supplémentaires

### 4.2.1 Quelles sont les exigences relatives aux périodes de repas et aux pauses?

#### *Règles provinciales*

Une période de repas non rémunérée de 30 minutes doit être accordée après cinq heures de travail, bien que cette période puisse être séparée en deux pauses de 15 minutes avec le consentement de l'employé. L'employé doit être rémunéré pour cette période s'il est incapable de quitter son poste de travail.

#### *Règles fédérales*

Il n'y a pas de périodes de repos prescrites pour les employés assujettis aux lois fédérales. Cependant, la plupart des employeurs suivent les lignes directrices provinciales aux fins de sécurité et de relations avec les employés.

### 4.2.2 Quelles sont les règles sur les heures maximales de travail ?

#### *Règles provinciales*

Les lois du Québec ne prévoient pas un nombre d'heures maximales de travail. Cependant, les employés peuvent refuser de travailler :

- plus de 50 heures dans la même semaine ;
- plus de quatre heures au-delà de leurs heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures par période de 24 heures, si cette période est plus courte.

Un employé dont les heures sont flexibles ou non continues peut refuser de travailler plus de 12 heures par 24 heures.

La semaine de travail normale est de 40 heures, bien que différentes règles s'appliquent à certaines industries, comme l'industrie de la mode.

De plus, il n'y a pas un nombre d'heures minimales qui constitue une semaine de travail. Cependant, un employé qui se présente au travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui ne travaille pas ou fait moins de trois heures consécutives de travail a droit à une indemnité correspondant à trois heures de rémunération à son salaire habituel.

#### *Règles fédérales*

Les employés des employeurs soumis aux lois fédérales ne peuvent travailler plus de 48 heures par semaine. Cependant, des règles spéciales s'appliquent à certains travailleurs dans diverses industries, comme le camionnage, la livraison et les chemins de fer.

#### 4.2.3 Comment les heures supplémentaires devraient-elles être calculées ?

##### *Règles provinciales*

Des heures supplémentaires doivent être payées pour toutes les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine, sauf si une convention collective, un décret ou la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* autorise l'étalement des heures de travail d'un employé sur une autre base que sur une base hebdomadaire, à la condition que la moyenne soit de 40 heures par semaine.

Les heures supplémentaires sont calculées à raison d'une fois et demie le salaire habituel de l'employé pour toutes les heures travaillées en sus des heures de la semaine de travail normale. Des règles spéciales s'appliquent à certaines industries et si l'employeur n'a pas un « taux normal » de salaire.

##### *Règles fédérales*

Pour les employeurs assujettis aux lois fédérales, les heures supplémentaires sont calculées à raison d'une fois et demie le salaire habituel de l'employé pour toutes les heures travaillées au-delà de huit heures par jour et de 40 heures par semaine.

#### 4.2.4 Quelles sont les exemptions des heures supplémentaires ?

##### *Règles provinciales*

Les termes « exonéré » et « non exonéré » ne sont pas utilisés au Canada pour faire la distinction entre les employés.

En vertu de la *Loi sur les normes du travail*, les heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux salariés suivants :

- les étudiants employés dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs ;
- un cadre d'une entreprise ;
- les salariés qui travaillent en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables ;
- les salariés affectés à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes ;
- les salariés dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson ;
- les travailleurs agricoles ;

- les salariés dont la fonction exclusive est de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne invalide ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.

Pour ce qui est du « cadre d'une entreprise », la *Loi sur les normes du travail* ne prévoit aucune directive quant au moment où un employé est considéré comme un cadre. Le titre ou le statut d'un employé n'est pas nécessairement pertinent.

La jurisprudence du Québec fournit des facteurs généraux qui sont pris en considération pour évaluer si un employé effectue ou non un travail de cadre, notamment :

- le pouvoir décisionnel de l'employé;
- la hiérarchie de l'employé;
- le statut ou le titre de l'employé;
- la relation de l'employé avec la haute direction;
- les fonctions et les responsabilités incombant à l'employé;
- les conditions d'emploi de l'employé.

Pour l'essentiel, un arbitre examinera si la personne visée a des pouvoirs décisionnels et agit à titre de représentant de l'employeur dans sa relation avec les autres employés. L'application des facteurs ci-dessus variera d'un cas à l'autre.

### *Règles fédérales*

Le *Code canadien du travail* stipule que la durée normale du travail et les heures supplémentaires ne s'appliquent pas :

- aux employés qui occupent un poste de directeur ou de chef;
- aux employés qui exercent des fonctions de direction ou une profession dans le domaine de l'architecture, de l'art dentaire, du génie, du droit ou de la médecine.

En général, le test pour justifier une exonération de cadre est similaire en vertu des lois fédérales.

## 4.3 Tenue de dossiers

### 4.3.1 Quels sont les registres de paye et de paiements qui doivent être tenus?

#### *Provincial*

Les employeurs doivent tenir des dossiers des employés dans lesquels sont consignés les renseignements suivants :

- le nom complet de l'employé;
- l'adresse résidentielle et le numéro d'assurance sociale de l'employé;
- le titre ou le poste de l'employé;

- la date à laquelle l'employé a commencé à travailler pour l'employeur;
- les particularités suivantes, selon le cas, pour chaque période de paye :
  - le nombre total d'heures de travail par jour de l'employé;
  - le nombre total d'heures de travail par semaine de l'employé;
  - le nombre total d'heures supplémentaires de l'employé rémunérées ou compensées par une journée de congé avec la prime applicable ;
  - le nombre de jours de travail par semaine de l'employé;
  - le salaire de l'employé;
  - la nature et le montant des primes, des indemnités, des allocations ou des commissions versées à l'employé;
  - le salaire brut de l'employé;
  - la nature et le montant des retenues effectuées à même le salaire de l'employé;
  - le salaire net versé à l'employé ;
  - la période de travail correspondant aux paiements;
  - la date des paiements;
  - l'année de référence;
  - la durée du congé annuel de l'employé;
  - la date de départ pour le congé annuel payé à l'employé;
  - la date à laquelle l'employé a bénéficié d'un jour férié, chômé et payé ou d'un autre jour de congé, y compris les congés compensatoires pour jours fériés, chômés et payés;
  - les pourboires déclarés par l'employé ;
  - les pourboires attribués à l'employé par l'employeur ;
  - dans le cas d'un employé de moins de 18 ans, sa date de naissance.

Les registres pour une année donnée doivent être conservés pendant trois ans.

### *Fédéral*

Il pourrait y avoir des considérations différentes relatives à la tenue des dossiers pour les entreprises régies par les lois fédérales.

# 5 Discrimination, harcèlement et congé familial

## 5.1 Quel est le droit de la province en matière de :

### 5.1 Catégories protégées

a) Âge?

Selon le droit provincial et le droit fédéral, la discrimination fondée sur l'âge est interdite.

b) Race ?

Selon le droit provincial et le droit fédéral, la discrimination fondée sur la race est interdite.

c) Invalidité ?

Selon le droit provincial et le droit fédéral, la discrimination fondée sur une « invalidité » est interdite. Selon le droit fédéral, une « invalidité » s'entend de problèmes physiques ou mentaux, présents ou passés, de même que de la dépendance.

d) Sexe ?

Selon le droit provincial et le droit fédéral, la discrimination fondée sur le sexe est interdite.

e) Orientation sexuelle ?

Selon le droit provincial et le droit fédéral, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est interdite.

f) Religion ?

Selon le droit provincial et le droit fédéral, la discrimination fondée sur la religion est interdite.

g) Condition médicale ?

Selon le droit provincial et le droit fédéral, la discrimination médicale fondée sur l'invalidité est interdite.

h) Autres ?

Selon le droit du Québec, la discrimination fondée sur les motifs suivants est interdite :

- la race;
- la couleur;

- le sexe;
- la grossesse;
- l'orientation sexuelle;
- l'état civil;
- l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi);
- la religion;
- les convictions politiques;
- la langue;
- l'origine ethnique ou nationale;
- la condition sociale;
- le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap;

Selon les lois fédérales, la discrimination fondée sur les motifs suivants est interdite :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe;
- l'orientation sexuelle;
- l'état civil;
- la situation de famille;
- l'invalidité;
- une condamnation à l'égard de laquelle un pardon a été accordé ou un dossier a été suspendu

## 5.2 Harcèlement

### 5.2.1 Quel est le droit de la province en matière de harcèlement?

En vertu des lois fédérales et provinciales en matière de droits de la personne, le harcèlement à l'égard de tout motif interdit de discrimination est interdit et un employeur pourrait être tenu responsable du harcèlement exercé par l'un de ses employés.

En vertu des lois du Québec, les employeurs doivent fournir aux employés un environnement exempt de harcèlement psychologique. Même si les employeurs ne peuvent pas garantir qu'il n'y aura jamais de harcèlement psychologique dans leur entreprise, ils doivent :

- prévenir toute situation de harcèlement psychologique par des moyens raisonnables;
- agir pour mettre fin à tout harcèlement psychologique dès qu'ils en sont informés en appliquant des mesures appropriées, y compris les pénalités nécessaires.

Le *Code canadien du travail* exige que tous les employeurs assujettis aux lois fédérales rédigent des politiques en matière de harcèlement sexuel et les communiquent à leurs employés. Cependant, la pratique exemplaire consiste à fournir de la formation et à étendre la politique de harcèlement afin qu'elle s'applique à tous les types de harcèlement et de violence au travail.

## 5.3 Congés familiaux et médicaux

### 5.3.1 Quel est le droit de la province en matière de congés familiaux et médicaux?

Les droits à des congés non payés prévus par la loi indiqués ci-après concernent les entreprises régies par les lois provinciales. Chaque catégorie de congé s'ajoute à toutes les autres catégories de congé. Des exigences de service minimal sont prévues pour certaines catégories de congé.

Les congés prévus par les lois fédérales diffèrent de ceux prévus par les lois provinciales.

#### *Congé de maternité/parental*

Au Québec, une employée enceinte a droit à un congé de maternité non rémunéré d'au plus 18 semaines consécutives, sauf si, à la demande de l'employée, l'employeur consent un congé de maternité plus long. Le congé de maternité ne peut pas commencer avant la 16e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et ne peut pas prendre fin au-delà de 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

Un employé a droit à un congé de paternité non rémunéré d'au plus cinq semaines consécutives après la naissance de son enfant. Le congé de paternité ne peut pas commencer avant la semaine de l'accouchement et ne peut pas prendre fin au-delà de 52 semaines après cette semaine.

Tous les employés (hommes et femmes) qui sont devenus les parents d'un nouveau-né ou qui ont adopté un enfant ont droit à un congé parental non rémunéré d'au plus 52 semaines consécutives.

Le congé parental ne peut pas commencer avant la semaine de l'accouchement ou, dans le cas d'une adoption :

- la semaine au cours de laquelle l'enfant est confié à l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption;
- la semaine où l'employé quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec afin que l'enfant lui soit confié.

Le congé parental prend fin au plus tard 70 semaines suivant la semaine de l'accouchement ou, dans le cas d'une adoption, après que l'enfant a été confié à l'employé.

Cependant, sous réserve des conditions prévues par la réglementation, le congé parental peut prendre fin au plus tard 104 semaines suivant la semaine de l'accouchement ou, dans le cas d'une adoption, après que l'enfant a été confié à l'employé.

### *Congé pour un mariage ou une union civile*

Le jour de son mariage ou de son union civile, un employé peut s'absenter du travail pour une journée sans réduction de salaire.

Un employé peut aussi s'absenter du travail, sans rémunération, le jour du mariage ou de l'union civile de son enfant, de l'un de ses parentes, d'un frère ou d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

### *Congé familial pour raison médicale*

Un employé peut s'absenter du travail, sans rémunération, 10 jours par année pour s'acquitter d'obligations :

- liées aux soins, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
- en raison de l'état de santé de son conjoint, de l'un de ses parents, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Le congé peut être étalé sur plusieurs jours non consécutifs.

### *Congé pour maladie grave*

Un employé peut s'absenter du travail pour une période d'au plus 12 semaines sur un an au cours de laquelle, en raison d'une maladie grave ou d'un grave accident, il doit rester auprès :

- de son enfant, de son conjoint, de l'un de ses parents, d'un frère, d'une sœur, de l'un de ses grands-parents;
- de l'enfant de son conjoint;
- du conjoint de l'un de ses parents.

Cependant, si un enfant mineur de l'employé est atteint d'une maladie grave pouvant lui être fatale, attestée par un certificat médical, l'employé a le droit de prolonger son absence jusqu'à concurrence de 104 semaines.

### *Congé de décès*

Un employé peut s'absenter du travail pendant une journée sans réduction de salaire par suite du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de l'un de ses parents, d'un frère, d'une sœur ou de l'enfant de son conjoint. En une telle circonstance, l'employé peut également s'absenter du travail, sans rémunération, jusqu'à concurrence de quatre jours supplémentaires.

Un employé peut s'absenter du travail pour une journée, sans rémunération, par suite du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, de même que de l'un des parents, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

### *Congé pour décès lié au crime ou à la disparition d'un conjoint ou d'un enfant*

Un employé peut s'absenter du travail pour une période d'au plus 52 semaines si son enfant mineur a disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de la période d'absence, cette période prend fin le 11<sup>e</sup> jour suivant le jour où l'enfant a été retrouvé.

Un employé peut s'absenter du travail pour une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant survient lors d'un acte criminel ou en découle directement.

Un employé peut s'absenter du travail pour une période d'au plus 52 semaines si son conjoint ou son enfant se suicide.

#### *Congé pour maladie ou don d'organe*

Un employé peut s'absenter du travail pour une période d'au plus 26 semaines sur une période d'un an, en raison de maladie, d'un don d'organe ou de tissus pour une greffe, ou d'un accident.

Cependant, un employé peut s'absenter du travail pour une période d'au plus 104 semaines s'il a subi une blessure grave pendant un acte criminel ou en découlant directement, qui rend l'employé incapable d'occuper son poste habituel.

#### *Congé pour réservistes*

Un employé qui est aussi réserviste dans les Forces canadiennes peut s'absenter du travail, sans rémunération, pour l'une des raisons suivantes :

- si l'employé a accumulé un mois de service ininterrompu, pour prendre part à une opération des Forces canadiennes à l'étranger – y compris la préparation, la formation, le repos et le transport du lieu de résidence du réserviste et à destination de celui-ci, pour un maximum de 18 mois ;
- pour prendre part à une opération des Forces canadiennes au Canada, dont le but est de :
  - fournir de l'aide dans le cas d'un sinistre majeur au sens de la Loi sur la sécurité civile ;
  - aider le pouvoir civil, à la demande du Procureur général du Québec en vertu de la *Loi sur la défense nationale* ;
  - intervenir dans d'autres situations d'urgence désignées par le gouvernement ;
- prendre part à la formation annuelle pour la période prescrite par règlement ou, si aucune période n'est prescrite, pour une période d'au plus 15 jours ;
- prendre part à toute autre opération des Forces canadiennes, dans les cas, aux conditions et pour la période prévus par la loi.

#### *Réintégration de son poste suivant un congé légal au Québec*

Les employés revenant d'un congé légal au Québec sont réintégrés dans leur ancien poste avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel ils auraient eu droit s'ils étaient demeurés en poste.

Si le poste qu'occupait l'employé n'existe plus à son retour au travail, l'employeur doit reconnaître tous les droits et priviléges auxquels l'employé aurait eu droit s'il avait été au travail au moment où le poste a cessé d'exister. Ainsi, l'employé qui retourne au travail pourrait devoir être réintégré dans un poste comparable, à un salaire qui est égal au dernier salaire touché ou au

salaire que l'employé aurait touché s'il avait travaillé pendant le congé – selon le salaire le plus élevé. Le caractère comparable d'un poste dépendra de différents facteurs, notamment :

- le lieu de travail;
- les heures de travail;
- la qualité du milieu de travail;
- le degré de responsabilité;
- la sécurité d'emploi;
- la possibilité d'avancement;
- le prestige et les avantages accessoires.

L'importance et la pondération à accorder à chacun de ces facteurs varieront d'un cas à l'autre, selon les faits dans chaque situation.

Aucune obligation de réintégration ne s'appliquera si l'employé est licencié uniquement pour des motifs non liés au congé. Si une plainte est déposée contre un employeur, la conduite et les motifs de celui-ci feront l'objet d'un examen minutieux. En vertu des lois du Québec, les arbitres des normes d'emploi sont investis du pouvoir d'ordonner la réintégration.

# 6 Protection de la vie privée en milieu de travail

## 6.1 Vie privée et surveillance

### 6.1.1 Quels sont les droits des employés relativement à la vie privée et à la surveillance?

#### *Règles provinciales*

Le droit à la vie privée est un droit fondamental protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, qui demande que la surveillance soit raisonnable. Habituellement, la vidéosurveillance est autorisée pour des raisons de sécurité (p. ex. si de l'argent ou un bien est volé ou si l'employeur doit protéger un secret commercial). Cependant, dans certains endroits (p. ex. les toilettes), des caméras ne sont jamais autorisées. La vidéosurveillance ne devrait être utilisée qu'en dernier recours et ne doit pas être utilisée pour des questions de productivité ou de rendement.

Les employés devraient être informés des mesures de surveillances prises par leur employeur.

#### *Règles fédérales*

Le droit fédéral en matière de vie privée et les décisions prises par le commissaire à la protection de la vie privée demandent que la surveillance soit raisonnable. Habituellement, la vidéosurveillance est autorisée pour des raisons de sécurité dans des cas publics. La vidéosurveillance dans les aires de travail est beaucoup plus controversée et ne devrait pas être utilisée pour des questions de productivité ou de rendement.

### 6.1.2 Y a-t-il des règles provinciales protégeant les mots de passe des médias sociaux dans le contexte de l'emploi ou sur la surveillance par l'employeur des comptes de média social des employés?

#### *Règles provinciales*

Il n'y a pas de règles provinciales particulières protégeant les mots de passe des médias sociaux.

Comme il a été mentionné ci-dessus, le droit à la vie privée est un droit fondamental protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec et régi par la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*. La surveillance des médias sociaux augmente le risque de plaintes pour discrimination, puisque les employeurs pourraient obtenir par inadvertance des renseignements des comptes de médias sociaux qui divulguent des renseignements concernant un motif interdit en vertu de la Charte du Québec.

#### *Règles fédérales*

Les mêmes considérations relatives aux droits de la personne s'appliquent aux employeurs assujettis aux lois fédérales. Cependant, le commissaire à la protection de la vie privée fédéral indique que les employeurs devraient avoir des politiques relatives aux médias sociaux qui informent les employés à savoir si les médias sociaux seront ou non surveillés. L'omission d'aviser les employés que leurs renseignements personnels sont recueillis par voie de surveillance des médias sociaux pourrait contrevenir aux lois fédérales en matière de vie privée.

## 6.2 Apporter son propre appareil

6.2.1 Quelle est la dernière position relativement à la possibilité d'apporter son propre appareil?

S. O.

## 6.3 Après les heures de travail

6.3.1 Dans quelle mesure les employeurs peuvent-ils réglementer la conduite après les heures de travail?

En règle générale, la conduite après les heures de travail ne concerne pas l'employeur. La jurisprudence du Québec reconnaît un lien quelconque entre certains types de mauvaises conduites et l'intérêt commercial légitime de l'employeur. Par exemple, un employeur dont les activités commerciales concernent les enfants pourrait être justifié de mettre fin à l'emploi d'un employé qui est accusé de crimes contre les enfants.

## 6.4 Droits relatifs aux armes à feu

6.4.1 Existe-t-il des règles provinciales protégeant les droits relatifs aux armes à feu dans le contexte de l'emploi?

Non.

# 7 Secrets commerciaux et clauses restrictives

## 7.1 Propriété intellectuelle

### 7.1.1 Qui possède les droits de PI créés par les employés dans le cadre de leur emploi?

En règle générale, les employeurs possèdent les droits de PI, bien qu'il s'agisse d'une pratique exemplaire de faire signer aux employés des conventions de propriété des inventions et de PI pour éviter les litiges.

## 7.2 Clauses restrictives

### 7.2.1 Quels types de clauses restrictives sont reconnues et exécutoires?

#### *Clauses de non-concurrence*

En vertu des lois du Québec, les employeurs et les employés peuvent stipuler par écrit et expressément que, même après la résiliation d'un contrat de travail, l'employé ne peut faire concurrence à son employeur ni participer à une entreprise concurrente.

Cependant, la stipulation doit être limitée – quant à la durée, à la portée géographique et au type d'emploi – à ce qui est nécessaire à la protection des intérêts légitimes de l'employeur.

Au Québec, les employeurs ont la responsabilité de prouver la validité de la clause de non-concurrence comprise dans un contrat d'emploi, sauf s'ils peuvent établir que la clause :

- est d'une durée limitée;
- est d'une portée géographique limitée;
- n'est pas plus restrictive que nécessaire pour ce qui est de la protection des droits que l'employeur est en droit de protéger;
- ne restreint pas indûment l'employé quant à l'utilisation de ses aptitudes et de son talent;
- n'est pas contraire à l'intérêt public.

Parce qu'elles restreignent le droit des employés de gagner leur vie, les clauses de non-concurrence sont étroitement interprétées par les tribunaux du Québec.

De surcroît, un employeur ne peut pas se prévaloir d'une clause de non-concurrence s'il a mis fin au contrat d'emploi sans motif sérieux.

La principale question pour les employeurs consiste à examiner s'il existe un intérêt exclusif quelconque justifiant une clause de non-concurrence. Parmi les exemples de raisons acceptables pour un tribunal d'appliquer une clause de non-concurrence, notons :

- un programme de formation ou des renseignements donnés à l'employé qui sont uniques (ou presque uniques) à l'employeur;
- un certain genre de renseignements sur les clients ou un système de clientèle que l'on ne retrouve que dans les locaux de l'employeur.

Par exemple, il est plus probable que les clauses de non-concurrence que l'on retrouve dans les conventions pour l'achat et la vente d'une entreprise soient exécutoires pour les raisons suivantes :

- les tribunaux considèrent que les deux parties sont plus susceptibles de bénéficier d'un pouvoir de négociation relativement égal;
- la clause pourrait être nécessaire pour s'assurer que l'entreprise nouvellement acquise de l'acheteur n'est pas détournée par les anciens propriétaires, dont certains pourraient être des directeurs et des cadres.

#### *Clauses de non-sollicitation*

Les lois du Québec ne contiennent pas de dispositions expresses relativement aux clauses de non-sollicitation.

La jurisprudence laisse supposer que bien que les tribunaux soient plutôt défavorables aux clauses de non-concurrence, ils accueillent plus favorablement les clauses de non-sollicitation et sont plus enclins à les appliquer. Cependant, les tribunaux du Québec s'attendent à ce que les clauses de non-sollicitation soient de durée et de portée limitées. En outre, avant qu'une clause de non-sollicitation soit appliquée par les tribunaux, l'employeur doit démontrer que cette clause est nécessaire étant donné la nature de l'entreprise et le type d'emploi.

### 7.3 Clauses de non-concurrence

#### 7.3.1 Existe-t-il des règles spéciales sur la non-concurrence pour des catégories particulières d'employés ?

Moins un employé est « important » pour l'employeur, plus difficile il sera pour l'employeur de faire exécuter une entente de non-concurrence.

# 8 Relations de travail

## 8.1 Droit au travail

### 8.1.1 La province est-elle une province qui reconnaît le droit au travail?

Non. Si la convention collective exige que les employés soient membres du syndicat, l'employeur ne peut qu'embaucher des membres dans l'unité de négociation. L'employeur doit accepter la demande du syndicat que tous les employés de l'unité paient des cotisations, mais l'employeur n'est pas tenu de convenir que tous les employés doivent être des membres du syndicat.

## 8.2 Syndicats et licenciements

### 8.2.1 La province (ou une région en particulier) est-elle reconnue pour être fortement syndiquée ?

Dans l'ensemble, le taux de syndicalisation des employés au Canada est d'environ 30 %, mais le haut niveau de syndicalisation dans le secteur public a une incidence considérable sur le taux global. Dans le secteur privé, environ 16 % des travailleurs sont syndiqués, comparativement à environ 70 % dans le secteur public.

### 8.2.2 Quelles sont les règles qui s'appliquent aux licenciements ? Est-ce que des règles particulières existent pour les fermetures d'usine/les licenciements massifs?

#### *Règles provinciales*

Un licenciement collectif survient lorsqu'un employeur :

- met fin à l'emploi d'au moins 10 employés du même établissement sur une période de deux mois;
- licencie au moins 10 employés du même établissement pour plus de six mois.

Les lois du Québec établissent le processus qui doit être suivi et les délais qui doivent être respectés dans le cadre d'un préavis de licenciement collectif. Ces délais dépendent du nombre d'employés visés et sont les suivants :

- huit semaines dans le cas de 10 à 99 employés;
- 12 semaines dans le cas de 100 à 299 employés;
- 16 semaines dans le cas de 300 employés.

L'avis de licenciement collectif doit contenir les renseignements suivants, comme le prévoit la *Loi sur les normes du travail*:

- le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement visé ;
- le secteur d'activité ;

- le nom et l'adresse des associations des employés, lorsqu'il y a lieu;
- le motif du licenciement collectif;
- la date prévue du licenciement collectif;
- le nombre d'employés qui pourraient être visés par le licenciement collectif.

Le préavis de licenciement collectif doit être affiché dans le milieu de travail et envoyé :

- au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale;
- à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST);
- au syndicat accrédité approprié (s'il y a lieu).

Les employés suivants sont exclus de l'application des dispositions liées au préavis de licenciement collectif :

- les employés qui comptent moins de trois mois de service ininterrompu ;
- les employés licenciés pour moins de six mois;
- les employés d'un établissement dont les activités sont saisonnières ou intermittentes ;
- les employés dont le contrat à durée déterminée ou pour une tâche déterminée expire;
- les employés occasionnels et les étudiants qui travaillent pour le gouvernement et sont visés par l'article 83 de la Loi sur la fonction publique ;
- les étudiants qui travaillent pour le gouvernement;
- les employés d'un établissement touché par une grève ou un lockout ;
- les employés qui ont commis une infraction grave.

Pour les employés syndiqués, les licenciements sont généralement régis par la convention collective.

### *Règles fédérales*

Si au moins 50 employés sont licenciés ou renvoyés dans une période de quatre semaines, un préavis d'au moins 16 semaines doit être fourni au ministère fédéral du Travail. La période de préavis est distincte du préavis individuel et de l'indemnité de départ prévue par la loi auxquels les employés pourraient avoir droit. Les employés assujettis aux lois fédérales qui comptent au moins 12 mois de service ont droit à une indemnité de départ prévue par la loi de deux jours pour chaque année de service complète ou de cinq jours si ce montant est plus élevé.

# 9 Mesures disciplinaires et congédiement

## 9.1 Procédures de la province

9.1.1 Existe-t-il des lois particulières à la province sur les procédures que les employeurs doivent suivre en ce qui a trait aux mesures disciplinaires et aux procédures de griefs?

Non, mais la jurisprudence, en ce qui concerne le congédiement pour cause juste et suffisante, recommande fortement que les employeurs entreprennent une enquête et soumettent les allégations à l'employé visé de sorte que l'employé puisse fournir sa version.

## 9.2 De gré à gré ou avis

9.2.1 Statut de gré à gré ou période de préavis?

Au Québec, les périodes de préavis s'appliquent.

9.2.2 Quelles sont les restrictions qui s'appliquent à ce qui précède ?

Dans un contrat d'emploi, l'employeur et l'employé peuvent convenir des droits de l'employé à la cessation d'emploi si ces droits satisfont au moins aux exigences minimales en vertu des lois applicables en matière de normes d'emploi. Cependant, puisque le droit à un préavis « raisonnable » ou à une indemnité au lieu d'un préavis raisonnable est une disposition d'ordre public, l'accord des parties ne liera pas les tribunaux.

## 9.3 Derniers chèques de paye

9.3.1 Existe-t-il des règles particulières de la province sur le moment où les derniers chèques de paye sont dus après la cessation?

À la cessation d'un contrat d'emploi, l'employeur doit s'assurer que l'employé reçoit toutes les sommes qui lui sont dues.

En outre, à la demande de l'employé, l'employeur doit lui fournir un certificat d'emploi, indiquant seulement la nature et la durée de l'emploi et indiquant les identités de parties intéressées. L'employeur doit aussi fournir à l'employé un relevé d'emploi.