

# Cours de démarrage d'entreprise CBDC

## *Leçon onze – Droit du travail*

Présenté par les Corporations au bénéfice du développement  
communautaire et Nouvelle-Écosse au Travail



Community Business Development Corporation  
Corporation au bénéfice du développement communautaire



**NOVA SCOTIA WORKS**

Le droit du travail concerne les actions, les droits et les responsabilités de l'employeur et de l'employé, mais aussi leur relation. La discrimination, les normes de sécurité au travail et l'indemnisation en cas d'accident de travail sont toutes couvertes par le droit du travail. Les avantages sociaux, la retraite et les pensions, la rémunération et plus encore font également partie de ce vaste secteur juridique.

### **Pourquoi vous soucier du droit du travail?**

En tant qu'employeur, il est de votre devoir de protéger les droits de vos employés couverts par le droit du travail. Il est aussi de la responsabilité des chefs d'entreprise et des gestionnaires d'encourager une culture de travail saine qui favorise la communication, les idées, le perfectionnement et l'équilibre travail-vie personnelle. Se conformer au droit du travail est le minimum nécessaire pour cultiver un environnement épanouissant, motivant et inspirant pour les employés au quotidien.

Si ce n'est pas une raison suffisante, sachez que le fait de ne pas connaître vos obligations légales en tant qu'employeur pourrait vous coûter cher. Les faits suivants parlent d'eux-mêmes :

- Des centaines de poursuites sont entamées chaque jour à ce sujet.
- Le taux horaire d'un avocat pour vous défendre se situe entre 200 \$ pour un avocat débutant et 600 \$ pour un avocat principal.
- La plupart des poursuites liées au droit du travail sont remportées par le demandeur.
- Un verdict de jury sur cinq accorde plus d'un million de dollars.
- Si vous faites l'objet d'une vérification ou d'une plainte pour non-respect du code des normes du travail de votre province, vous pourriez avoir à verser des sommes qui datent de plusieurs mois (comme dans le cas d'une indemnité de vacances non payée). Dans le cas d'une vérification, ce versement pourrait être exigé pour de multiples employés.

Cette section vous donne l'information nécessaire pour respecter les droits de vos employés et protéger votre entreprise.

### **Lois fédérales et provinciales**

#### **Êtes-vous sous réglementation fédérale ou provinciale?**

Si votre entreprise opère dans l'un des secteurs suivants, vous êtes sans doute un [employeur sous réglementation fédérale](#) :

- Banques à charte;
- Transport maritime, traversiers et services portuaires;

- Transport qui traverse les frontières provinciales;
- Compagnies aériennes;
- Réseaux de téléphone, de télégraphe et de câble;
- Radiodiffusion et télédiffusion;
- Extraction et transformation de l'uranium;
- Protection de la pêche en tant que ressource naturelle;
- Activités des Premières Nations;
- Sociétés d'État fédérales.

Tous les autres employeurs sont sous **réglementation provinciale**.

### Liens pour la législation

Consultez les liens qui vous concernent ci-dessous et contactez votre gouvernement provincial si vous êtes sous sa réglementation.

Domaine de réglementation	Législation qui s'applique aux employeurs sous réglementation <u>fédérale</u>
Législation sur l'emploi pour les travailleurs	<a href="#"><u>Code canadien du travail</u></a>
Législation sur l'emploi pour les travailleurs syndiqués	<a href="#"><u>Code canadien du travail</u></a>
Législation sur les droits de la personne	<a href="#"><u>Loi canadienne sur les droits de la personne</u></a>
Législation en matière de santé et de sécurité du travail	<a href="#"><u>Santé de l'environnement et du milieu du travail</u></a>
Législation relative à la protection de la vie privée	<a href="#"><u>Lois sur la protection des renseignements personnels au Canada</u></a>

### Code des normes du travail provincial

La législation provinciale sur les normes du travail établit les règles minimales à suivre pour les employeurs et les employés. Elle régit également le recrutement de travailleurs et l'embauche de travailleurs étrangers.

Ces règles dictent les normes minimales en matière de salaires, de déductions, d'indemnités de vacances, de rémunération des heures supplémentaires, d'indemnités de jours fériés, de congés, de fin d'emploi et plus encore. Il est illégal pour les employeurs et les employés de conclure une entente qui ne garantit pas ce qui se trouve dans la loi. Cependant, un employeur peut offrir de meilleurs avantages que ceux qui y sont décrits.

Il existe des exemptions pour certains types de travail (les personnes sont alors entièrement exemptées du code ou de certaines dispositions).

Pour en savoir plus, consultez les normes du travail de votre province.

En plus, certaines questions liées à l'emploi peuvent être amenées en cour. Par exemple, un employé pourrait intenter des recours en dommages-intérêts contre son employeur pour un congédiement injustifié. Une employeuse pourrait aussi poursuivre son employé pour une dette impayée. Pour en savoir plus sur le processus juridique, vous devriez contacter un avocat.

### **Droits de la personne**

La loi sur les droits de la personne de votre province s'applique aux entreprises privées comme au gouvernement provincial et à ses services et organismes.

Cependant, quand vous faites affaire avec le gouvernement du Canada ou avec une entreprise sous réglementation fédérale, votre loi sur les droits de la personne provinciale ne s'applique plus. Vous devrez plutôt respecter la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

La loi sur les droits de la personne de votre province protège les gens contre la discrimination selon les facteurs suivants :

- Âge
- Race
- Couleur de la peau
- Religion
- Croyance
- Origine ethnique, nationale ou autochtone
- Sexe (y compris la grossesse)
- Orientation sexuelle
- Handicap physique
- Handicap mental
- Situation familiale
- État matrimonial
- Source de revenus
- Peur irrationnelle de contracter une maladie ou une affection

- Association à des groupes ou des personnes protégées par la loi
- Croyance, affiliation ou activité politique

Les lois sur les droits de la personne protègent aussi contre le harcèlement fondé sur les caractéristiques ci-haut et interdisent le harcèlement sexuel dans toutes les sphères de la vie publique.

Ces lois interdisent aussi la discrimination dans de nombreux secteurs comme celui de l'emploi (par exemple, refuser d'engager, de continuer à employer ou de promouvoir une personne, l'affichage des offres d'emploi et les critères d'embauche). Le harcèlement sur la base d'une des treize caractéristiques protégées est aussi interdit.

Les lois sur les droits de la personne peuvent aussi :

- assurer la parité salariale entre les hommes et les femmes pour le même travail ou un travail qui est essentiellement le même;
- interdire aux personnes en position de donner ou non un avantage ou une promotion à une personne de faire des avances indésirables à la personne qui obtient ou désire obtenir cet avantage;
- protéger de toutes représailles les personnes qui se sont plaintes selon les dispositions de la loi ou qui ont aidé au processus de plainte.

Communiquez avec votre gouvernement provincial pour obtenir une copie de la loi sur les droits de la personne qui s'applique à vous et connaître les protections existantes dans votre province.

Pour plus d'information sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, consultez le site de la Commission canadienne des droits de la personne au [www.chrc-ccdp.ca](http://www.chrc-ccdp.ca). Si vous n'êtes pas certain de la loi qui s'applique, appelez la Commission au 1 877 269-7699.

## **Santé et sécurité au travail**

### **Législation en matière de santé et de sécurité au travail**

La santé et la sécurité au travail sont garanties par la [Occupational Health and Safety Act de la Nouvelle-Écosse et ses règlements](#). Tous les employeurs de cette province ont le devoir général de faire tout ce qui est raisonnable et pratique pour assurer la sécurité des travailleurs et des personnes présentes dans le milieu de travail.

Consultez la [trousse à outils sur la sécurité pour les petites entreprises](#) pour une référence rapide. Elle contient des lignes directrices simples et des modèles de formulaires pour relever les dangers et établir un plan qui assurera la sécurité de tous au travail.

## **Sécurité au travail**

Vous cherchez de l'information rapide sur la sécurité au travail destinée aux propriétaires d'entreprise? [C'est par ici](#).

Indemnisation en cas d'accident de travail (Travail sécuritaire NB/WorkplaceNL)

Votre commission des accidents du travail ou l'équivalent établira la norme pour l'assurance contre les accidents du travail. Elle fournit l'assurance contre les accidents aux employeurs et représente les travailleurs partout dans votre province.

La [commission](#) a pour but d'informer et d'inciter les Canadiens de l'Atlantique à prévenir les blessures au travail. Ces organisations soutiennent également ceux dont la vie a été touchée par un accident du travail et soutiennent un retour opportun sain et sécuritaire au travail.

[La Workers Compensation Act](#) ou l'équivalent dans votre province établit le cadre juridique pour l'administration de la commission en matière de prévention, de retour au travail, d'évaluation et de programmes d'indemnisation.

La législation couvrant l'assurance accident est complémentaire à la *Occupational Health and Safety Act*. Communiquez avec votre gouvernement provincial pour en savoir plus sur la santé et sécurité au travail ou rendez-vous [ici](#).

La leçon onze du Cours de démarrage d'entreprise CBDC a fait le tour du droit du travail et a abordé les sujets suivants : pourquoi se soucier du droit du travail, les secteurs sous réglementation fédérale ou provinciale, les droits de la personne et la santé et sécurité au travail. La prochaine leçon du cours sera la *Leçon douze – Rémunération et avantages sociaux*.