



FAQ DROIT CANADIEN DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES RÉGIMES DE RETRAITE

La compréhension des questions touchant le droit canadien de l'emploi et des régimes de retraite n'est pas aisée. Le groupe du droit de l'emploi, du travail et des régimes de retraite de Stikeman Elliott a bâti une solide réputation de chef de file dans ce domaine. Nous avons préparé le présent document à la lumière de notre expérience, en soulignant certaines questions importantes que pourraient vouloir considérer les sociétés qui accèdent au marché du travail au Canada.

Q : Le droit canadien reconnaît-il l'emploi « de gré à gré » ?

R : Non. Le concept d'emploi de « gré à gré » n'existe pas au Canada, au sens du droit américain. Les employés canadiens qui sont congédiés sans motif valable ont droit à un avis de cessation d'emploi ou à une indemnité qui en tient lieu, conformément aux lois applicables sur les normes du travail. Les lois fédérales et ontariennes prévoient également un régime d'indemnité de départ. Les employés non syndiqués ont droit à un avis de cessation d'emploi raisonnable en vertu de la common law (ou du Code civil du Québec). L'obligation en common law de donner un avis raisonnable peut être très onéreuse : dans la plupart des provinces, elle peut exiger le versement d'une indemnité pouvant correspondre jusqu'à 24 mois de salaire. Beaucoup d'employés croient qu'ils ont droit à un (1) mois de salaire pour chaque année de service bien qu'il ne s'agisse pas d'une règle de droit. Un contrat écrit peut limiter l'obligation d'un employeur en vertu de la common law de donner un avis raisonnable ou de verser une indemnité de départ qui en tient lieu pourvu qu'il respecte les exigences minimales prévues dans les lois sur les normes du travail applicables. Au Québec, les parties ne peuvent pas par convention se dégager de l'obligation de donner un avis raisonnable.

Q : Est-il possible d'imposer un test de dépistage de drogues à un employé canadien ?

R : Le dépistage aléatoire de la consommation de drogues ou d'alcool n'est permis que dans des circonstances exceptionnelles. Dans certaines provinces, les employeurs ont le droit de demander d'autres types de tests, dont le dépistage préalable à l'embauche et le dépistage à la suite d'un accident, à l'employé dont le poste est lié à la sécurité. La cour d'appel de l'Alberta a récemment entériné le droit d'un employeur du secteur des sables bitumineux de soumettre les candidats et les nouveaux employés à un dépistage de drogues avant de les affecter à un poste lié à la sécurité. La Cour d'appel du Québec a récemment rejeté une disposition qui prévoyait des tests aléatoires de dépistage de drogues concernant les postes liés à la sécurité dans une usine de fabrication de pneus. L'employeur qui choisit de se prévaloir de son droit d'imposer des politiques sur le dépistage de drogues ou d'alcool préalablement à l'embauche d'un employé ou après la survenance d'un accident impliquant celui-ci doit tenir compte des lois sur les droits de la personne et sur la protection de la vie privée en vigueur dans la province en question. Les termes « handicap » et « invalidité », au sens des lois applicables,

englobent la dépendance à l'alcool, la toxicomanie et la dépendance apparente, de sorte que l'employeur devra prouver que sa politique (sur le dépistage de drogues ou d'alcool, par exemple) constitue une exigence professionnelle justifiée. Dans bien des cas, l'employeur pourrait éprouver de la difficulté à effectuer cette démonstration compte tenu de ce critère juridique.

Q : Qu'en est-il des employés atteints d'une déficience?

R : En vertu de la législation canadienne sur les droits de la personne, chaque personne a le droit d'être protégée contre toute discrimination fondée sur une déficience réelle ou perçue. Les personnes ayant une déficience ont droit au même traitement que les personnes qui n'en n'ont pas, notamment le droit à un lieu de travail accessible. Les employeurs ont l'obligation d'adapter le lieu de travail en fonction des besoins de leurs employés atteints d'une déficience dans la mesure où cela ne pose pas une contrainte excessive. Chaque cas sera évalué en fonction des facteurs suivants : (i) les coûts financiers; (ii) les risques liés à la sécurité; (iii) les sources de financement externes, le cas échéant. Les employeurs pourraient congédier des employés pour cause d'inexécution du contrat d'emploi, mais ils devraient toujours faire preuve de prudence avant de congédier un employé atteint d'une déficience puisque ce genre de situation attire la sympathie des tribunaux.

Q : Quel est l'équivalent d'un régime 401(k) au Canada et devrions-nous en établir un?

R : Les employeurs qui cherchent à établir un régime semblable au régime 401(k) pour leurs employés canadiens choisissent généralement d'établir un régime enregistré d'épargne-retraite (un « REER ») de groupe. Bien que les incidences fiscales et juridiques varient sensiblement selon les régimes canadiens à cotisations déterminées, le REER est souvent choisi pour les petits groupes d'employés vu sa simplicité de gestion. Pour les groupes d'employés plus nombreux, une autre option plus avantageuse sur le plan fiscal pourrait être plus appropriée. Il fera plaisir à nos spécialistes des pensions et des avantages sociaux de discuter avec vous des différentes options afin de vous permettre de choisir le régime qui convient le mieux à votre entreprise.

Q : Une société canadienne peut-elle envoyer les renseignements personnels d'un employé à son siège social à l'étranger?

R : Les employeurs devraient connaître la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (la « LPRPDE »), qui traite de la collecte de renseignements personnels. Par ailleurs, bien que la LPRPDE s'applique à tous les renseignements recueillis dans l'exercice d'une activité commerciale, celle-ci ne s'applique pas aux renseignements sur les employés d'un employeur qui relève de la compétence provinciale (la plupart des employeurs sont régis par les lois provinciales). Des lois sur la protection de la vie privée ont été introduites en Alberta, en Colombie Britannique et au Québec et s'appliquent à la cueillette, à l'utilisation et à la communication de renseignements personnels (y compris les renseignements sur les employés) de la part des employeurs qui relèvent de la compétence de ces provinces et qui y exercent leurs activités. Une société qui souhaite envoyer des renseignements personnels d'un employé à un siège social basé aux États-Unis doit vérifier si la législation de la province où elle exerce ses activités le permet (et vérifier la législation de la province d'où les renseignements sont transférés, si elle n'est pas la même).

Q : Le concept d'employé admissible/non admissible est-il reconnu par les provinces canadiennes?

R : Les lois sur les normes du travail de chacune des provinces (et les lois fédérales qui régissent les employeurs dont l'entreprise est considérée comme « un ouvrage ou une entreprise de compétence fédérale ») établissent précisément les emplois qui ne sont pas admissibles au paiement d'heures supplémentaires. Les catégories d'« employés non admissibles » tendent à être moins nombreuses au Canada qu'aux États-Unis. Par conséquent, les employeurs américains doivent veiller à ne pas désigner des emplois équivalents au Canada comme étant non admissibles au paiement d'heures supplémentaires sans au préalable vérifier la législation de la province où ils exercent leurs activités. Cette recommandation est d'autant plus importante puisque des recours collectifs très médiatisés ont été intentés récemment au Canada pour du surtemps impayé.

Q : Mes employés canadiens peuvent-ils participer à mon régime d'intéressement américain?

R : Un régime d'intéressement conçu pour respecter les lois fiscales et les lois sur l'emploi des États Unis pourrait ne pas convenir aux employés canadiens. Certaines caractéristiques usuelles des régimes américains pourraient

comporter des incidences fiscales défavorables pour les employés canadiens. Par exemple, une prime qui n'est pas payable en totalité avant la fin de la troisième année qui suit l'année où elle a été gagnée (pour quelque motif que ce soit, y compris pour le respect de l'article 409A) pourrait être imposable l'année de l'attribution et non l'année du versement. C'est avec soin qu'on doit adapter les régimes étrangers, notamment américains, pour les travailleurs canadiens afin de maximiser l'efficacité de la fiscalité canadienne et d'observer les règles canadiennes en matière d'emploi.

Q : Mon usine canadienne a reçu une demande d'accréditation syndicale. Que dois-je savoir?

R : Bien que le processus d'accréditation syndicale varie sensiblement selon la province, le syndicat doit généralement obtenir l'appui d'un nombre minimum d'employés ayant signé une carte d'adhésion. Dans la plupart des provinces canadiennes, un vote doit être tenu pour déterminer si le niveau requis d'appui au syndicat a été obtenu bien qu'il soit possible d'obtenir automatiquement une accréditation dans certains cas. Les lois canadiennes du travail restreignent le droit de l'employeur d'influencer indûment le processus d'accréditation. Par conséquent, certains renseignements seulement peuvent être communiqués aux employés durant ce processus. Dans certaines provinces, si un employeur est reconnu avoir commis une pratique déloyale de travail empêchant au syndicat d'obtenir l'appui requis, il se peut que la commission du travail compétente accrédite par défaut le syndicat en qualité d'agent négociateur des employés visés. Vu les délais de réponse très courts des employeurs, vous devez agir dès la réception d'une demande d'accréditation.

Q : Existe-t-il un moyen de contester les poursuites civiles plus rapidement et à moindre coût?

R : La Règle 76 – *Procédure simplifiée* des Règles de procédure civile de l'Ontario a été modifiée récemment. La modification porte le seuil monétaire de 50 000 \$ à 100 000 \$, ce qui accroît la probabilité que certains litiges portant sur l'emploi soient régis par la procédure simplifiée. La Procédure simplifiée réduit essentiellement les frais liés à la contestation de réclamations de plus petite taille grâce à : (i) l'élimination de certains éléments coûteux relatifs à la procédure, notamment le long processus d'enquête préalable; (ii) la médiation obligatoire pour les actions intentées à Toronto, à Ottawa et à Windsor; (iii) des délais plus courts. De même, les règles de procédure civile du Québec ont été modifiées et prévoient un processus accéléré pour certains types de poursuite.

Q : Quels sont les droits aux congés des employées enceintes?

R : Bien que les droits aux congés varient selon la province, la plupart des employées canadiennes qui sont au service de leur employeur depuis une période minimale ont le droit à un congé de maternité ou à un congé parental non payé assorti de la protection de leur emploi. La durée maximale de la combinaison des congés parental et de maternité est de 52 à 54 semaines (la durée du congé parental varie entre 15 et 17 semaines). Au Québec, ces congés peuvent totaliser jusqu'à 70 semaines. Les dispositions sur les congés parentaux régissent à la fois les parents biologiques et adoptifs, bien que les allocations particulières diffèrent selon la province. À la fin du congé, l'employeur doit réintégrer la salariée dans son poste et la plupart des provinces exigent que ce soit dans son poste habituel ou dans un poste comparable si celui-ci a été aboli. Les employeurs pourraient faire face à une condamnation pour congédiement injustifié s'ils ne respectent pas ces exigences.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec votre représentant de Stikeman Elliott ou l'un des membres du cabinet dont le nom figure ci-après :

TORONTO

Lorna Cuthbert
lcuthbert@stikeman.com
416 869-5237

Andrea Boctor
aboctor@stikeman.com
416 869-5245

MONTRÉAL

Hélène Bussièrès
hbussieres@stikeman.com
514 397-3376

Michel Legendre
mlegendre@stikeman.com
514 397-3309

CALGARY/VANCOUVER

Gary Clarke
gclarke@stikeman.com
403 266-9001
604 631-1455

À propos du cabinet

Avec une expérience de plus de 40 ans dans la prestation de services complets dans ce domaine, le groupe du droit de l'emploi, du travail et des régimes de retraite de Stikeman Elliott est en mesure de prêter conseil sur des questions touchant tous les aspects des relations de travail. Bien que les membres du groupe aient une vaste connaissance du droit de l'emploi, du travail et des régimes de retraite, chaque membre possède une expertise dans un domaine particulier. Cette approche nous permet d'offrir des conseils à nos clients nationaux ou internationaux en temps opportun et de façon rentable et efficace. Le groupe fait appel à l'expertise des groupes du droit des affaires, du droit du litige et du droit de la fiscalité. Cette formule procure aux clients des solutions flexibles et multidisciplinaires faites sur mesure pour satisfaire leurs besoins. *Le 2010 Guide to the Leading Lawyers for Business* de Chambers Global classe le groupe parmi les chefs de file dans le marché canadien.

L'expérience inégalée de Stikeman Elliott en opérations transfrontalières complexes place le cabinet au premier rang pour les investisseurs, les institutions financières et les sociétés d'envergure des États-Unis.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec votre représentant de Stikeman Elliott ou l'un des associés directeurs ou directeurs principaux dont le nom figure ci-après :

MONTRÉAL

1155, boul. René-Lévesque Ouest, 40e étage, Montréal, QC, Canada H3B 3V2
Téléphone : 514 397-3000 Télécopieur : 514 397-3222
Contact : André J. Roy aroy@stikeman.com

TORONTO

5300 Commerce Court West, 199 Bay Street, Toronto, ON, Canada M5L 1B9
Téléphone : 416 869-5500 Télécopieur : 416 947-0866
Contact : Roderick F. Barrett rbarrett@stikeman.com

OTTAWA

Suite 1600, 50, rue O'Connor, Ottawa, ON, Canada K1P 6L2
Téléphone : 613 234-4555 Télécopieur : 613 230-8877
Contact : Stuart McCormack smccormack@stikeman.com

CALGARY

4300 Bankers Hall West, 888 - 3rd Street S.W., Calgary, AB, Canada T2P 5C5
Téléphone : (403) 266-9000 Télécopieur : (403) 266-9034
Contact : G. Frederick Erickson ferickson@stikeman.com

VANCOUVER

Suite 1700, Park Place, 666 Burrard Street, Vancouver, BC, Canada V6C 2X8
Téléphone : 604 631-1300 Télécopieur : 604 681-1825
Contact : Ross A. MacDonald rmacdonald@stikeman.com

NEW YORK

445 Park Avenue, 7th Floor, New York, NY 10022
Téléphone : (212) 371-8855 Télécopieur : (212) 371-7087
Contact : Kenneth G. Ottenbreit kottenbreit@stikeman.com

LONDRES

Dauntsey House, 4B Frederick's Place, London EC2R 8AB England
Téléphone : 44 20 7367 0150 Télécopieur : 44 20 7367 0160
Contact : Derek N. Linfield dlinfield@stikeman.com

SYDNEY

Level 12, The Chifley Tower, 2 Chifley Square, Sydney N.S.W. 2000 Australia
Téléphone : (61-2) 9232 7199 Télécopieur : (61-2) 9232 6908
Contact : Brian G. Hansen bhansen@stikeman.com