Organismes à but non lucratif et droit de l'emploi

Présenté par Me Christian Cormier
de Prairie Advocate Law Office

PrairieAdvocate.ca

AJEFA Association des juristes d'expression française de l'Alberta

CENTRE ALBERTAIN D'INFORMATION JURIDIQUE
ALBERTA LEGAL INFORMATION CENTRE

CDÉA conseil de développement économique de l'alberta

UNIQUEMENT À TITRE D'INFORMATION

Tous les renseignements juridiques contenus dans cette présentation sont uniquement offerts à titre d'information générale et ne constituent en aucun cas des conseils ou avis juridiques.

Veuillez consulter un avocat pour tout conseil juridique.

Sujets abordés

- Devoirs fiduciaires des administrateurs
- Code des normes du travail
- Autres aspects du droit de l'emploi
- Politiques des RH
- Disputes et conflits

Devoirs fiduciaires des administrateurs

- Devoir d'attention *(duty of care)*
- Devoir de loyauté
- Devoir d'obéissance (respect de la législation applicable et statuts et règlements OBNL)
- Imputabilité mutuelle



Contrat de travail

- Si quelque chose n'est pas prévu au contrat, consultez le Code des normes du travail (*Employment Standards Code*) pour connaître vos droits et obligations.

- Contrat peut contenir des conditions plus généreuses que le Code, mais jamais en-deçà des normes minimales.



Quelles lois s'appliquent ?

- Dans la plupart des situations, les lois provinciales sont applicables.
- Dans certains cas, les lois fédérales s'appliquent : ex. radio et télévision, télécommunications, banques
- Si votre organisme relève du gouvernement fédéral, cette présentation ne s'applique pas à vous.

Lois provinciales de l'Alberta

Employment Standards Code* and *Regulation

(Code des normes du travail et règlement)

Alberta Human Rights Act

(Loi de l'Alberta sur les droits de la personne)

Occupational Health and Safety Act

(Loi sur la santé et la sécurité au travail)

Workers' Compensation Act

(Loi sur les accidents du travail)

Personal Information Protection Act

(Loi sur la protection des renseignements personnels)

Lois provinciales de l'Alberta

- Code des normes du travail et règlement
  - Conditions de travail : salaire, horaire, congés, résiliation contrat etc.
- Loi sur les droits de la personne
  - Discrimination en milieu de travail
- Loi sur la santé et la sécurité au travail
  - Normes santé et sécurité en milieu de travail
- Loi sur les accidents du travail
  - Compensation suite à un accident en milieu de travail
- Loi sur la protection des renseignements personnels
  - Accès et protection des informations personnelles

Code des normes du travail

Code des normes du travail

- Règles minimales applicables à tous.
- Contrat peut donner plus de droits, mais ne peut pas priver l'employé des protections minimales.
- Accès gratuit : www.qp.alberta.ca et https://www.canlii.org/en/ab/
- Plaintes relatives à la violation du Code
  - 780-427-3731 ou
  - https://www.alberta.ca/employment-standards.aspx

COVID-19 – Congé sans solde

- Employé a droit à un congé sans solde de 14 jours consécutifs s'il est en quarantaine.
- Pas d'obligation de fournir un certificat médical à l'employeur.
- Congé sans solde pour la période de temps nécessaire pour s'occuper d'un membre de la famille qui est en quarantaine.



Nouvelles règles – Heures de travail

- Des règles plus souples pour les arrangements de calcul de la moyenne des heures de travail.
- Employeur peut mettre en place des arrangements pour les horaires de travail et le calcul des heures supplémentaires.
- Mise en place d'un tel arrangement suite au consentement des employés ou en leur donnant un préavis de 2 semaines.

Nouvelles règles – Heures supplémentaires

- Les employeurs peuvent négocier avec les employés comment gérer les changements d'horaire.
- Employés doivent obtenir 8 heures de repos entre les quarts de travail en cas de changement d'horaire.



Nouvelles règles – Heures supplémentaires

- Les employeurs ne sont pas tenus de payer des heures supplémentaires quotidiennes, à moins que les heures supplémentaires quotidiennes ne soient incluses dans l'arrangement.

- Toutefois, le seuil d'heures supplémentaires hebdomadaires s'applique, que les heures supplémentaires quotidiennes soient incluses ou non dans l'arrangement.

Heures supplémentaires

- Employeur peut donner du temps de congé au lieu du taux des heures supplémentaires.
- 1 heure de congé pour chaque heure supplémentaire mise en réserve.
- Les heures de congé doivent être accordées dans les 6 mois suivant leur accumulation.
- Employé doit être rémunéré pour les heures supplémentaires s'il démissionne ou est congédié avant d'avoir pris les heures de congé.

Heures supplémentaires

- S'il n'y a pas un arrangement relatif aux heures supplémentaires :
  - Heures supplémentaires payées à au moins 1,5 fois le salaire horaire de l'employé.
  - Employé a droit au taux des heures supplémentaires
    - Après 8 heures par jour
    - Après 44 heures au cours d'une même semaine.



Congés de maternité et parentaux

- Droit au congé de maternité à condition d'avoir occupé l'emploi au moins 90 jours.
- Pendant congé de maternité, employeur ne peut mettre fin à l'emploi.
- Employeur doit offrir le même poste (ou semblable) au même salaire au retour du congé.
- 16 semaines de congé de maternité + jusqu'à 62 semaines de congé parental.



Autres congés

- Employeur n'est pas obligé de rémunérer l'employé, mais il doit lui accorder des jours d'absence du travail dans les cas suivants :
  - **Décès :** jusqu'à 3 jours par année
  - **Responsabilités personnelles et familiales :** jusqu'à 5 jours par année
  - **Cérémonie de citoyenneté :** jusqu'à une demi-journée
  - **Maladie ou blessure de longue durée :** jusqu'à 16 semaines par année



Autres congés

- **Congé de soignant :** jusqu'à 27 semaines
- **Maladie grave d'un enfant :** jusqu'à 36 semaines
- **Maladie grave d'un adulte :** jusqu'à 16 semaines
- **Disparition ou décès d'un enfant :** jusqu'à 52 semaines en cas de disparition d'un enfant, et jusqu'à 104 semaines en cas de décès d'un enfant suite à un crime
- **Violence familiale :** jusqu'à 10 jours par année



Nouvelles règles – Mises à pied temporaires

- Les employeurs peuvent licencier des employés pour une période plus longue (90 jours sur une période de 120 jours).

- Si une mise à pied est due à la COVID-19, la durée maximale est portée à 180 jours consécutifs.



Autres aspects du droit de l'emploi

Droits de la personne

- Il est illégal de refuser d'embaucher quelqu'un ou de traiter un travailleur différemment pour les motifs suivants :

  - race, couleur de peau, descendance, lieu d'origine;
  - croyances religieuses;
  - genre, identité de genre, expression de genre;
  - handicap physique ou mental;
  - situation conjugale ou familiale;
  - source des revenus;
  - orientation sexuelle; ou
  - âge (si 18 ans ou plus – un employeur peut refuser un candidat de moins de 18 ans).

Droits de la personne

- L'employeur doit tenir compte des besoins des employés ayant des handicaps afin de les aider à accomplir leurs tâches.

- Commission des droits de la personne de l'Alberta peut intervenir
  - S'il y a eu discrimination ou
  - Si des mesures nécessaires n'ont pas été prises pour accommoder un handicap.



Droits de la personne

- Plainte doit être déposée dans les 12 mois suivant l'incident.
- Possible compensation financière, excuses, formation pour l'employeur, etc.
- Mise en place de politiques relatives à la discrimination et formation des employés pour prévenir des situations discriminatoires.

Loi sur la protection des renseignements personnels

- Employé peut demander à son employeur de lui fournir des copies de ses renseignements personnels
  - Dossier d'employé, contrat de travail, documents disciplinaires, évaluations de rendement, relevés de paye, etc.
- Demande par écrit décrivant précisément les dossiers recherchés.
- Employé a le droit de savoir avec qui les renseignements ont été partagés et pour quelles raisons.
- Employeur doit protéger les renseignements personnels.

Loi sur la protection des renseignements personnels

Pour obtenir de l'aide ou des renseignements supplémentaires :



Office of the Information & Privacy Commissioner
410, 9925 – 109e Rue N.-O.
Edmonton, T5K 2J8
Tél. : 780-422-6860
https://www.oipc.ab.ca/ ou generalinfo@oipc.ab.ca

Gestion du personnel

Contrat d'embauche

- Vérification des antécédents – références employeurs antérieurs, crédit, casier judiciaire
  - Demande d'autorisation préalable auprès du candidat
- Énoncés relatifs à la fin ou suspension de l'emploi
  - Résiliation du contrat avec préavis
  - Congédiement pour faute grave
  - Mise à pied temporaire

Gestion du personnel

- Gestion du personnel est critique
  - Risques financiers
    - Poursuites, fraudes, pertes de revenus
  - Impacts sur opérations et activités de l'organisme
  - Risques pour la réputation auprès bailleurs et parties prenantes
- Plus grande source de litige pour OBNL.



Mesures de contrôle et processus d'autorisation

- Par écrit
  - Formulaires papier ou en ligne
- Administrateurs et employés
  - Reddition de comptes

- Essentiel pour éviter disputes et malentendus
  - Dépenses
  - Déplacements
  - Temps supplémentaire
  - Vacances et congés

Politiques des RH

- Adaptées aux besoins de l'OBNL et à la nature de ses activités.
- Claires et précises pour éviter conflits et litiges
  - Embauche
  - Conditions de travail
  - Avantages sociaux
  - Temps supplémentaire
  - Vacances et congés
  - Absentéisme et ponctualité
  - Santé, drogue, tabac et alcool
  - Conflits d'éthique et d'intérêts



Politiques des RH

- Formation du personnel
- Remboursement des dépenses
- Évaluation des employés, promotions et bonus
- Tenue vestimentaire
- Confidentialité et discrétion
- Utilisation des technologies de l'information et réseaux sociaux
- Harcèlement et discrimination
- Mise à pied temporaire (par ex. manque de travail)

Attestation écrite

- Attestation écrite des employés et administrateurs
- Conflits d'éthique et d'intérêts
  - Déclaration des intérêts personnels et des proches
    - Entreprises
    - Contrats
- Confidentialité et discrétion

Mesures disciplinaires

- Plaintes, mesures disciplinaires et règlement des différends
  - Indiquer la progression des mesures
    1. Avertissement verbal
    2. Avertissement écrit
    3. Suspension
    4. Congédiement
- Selon circonstances, employeur peut prendre une mesure disciplinaire de façon non progressive
  - Par ex. avertissement écrit ou suspension sans avoir donné un avertissement verbal au préalable

Fin de l'emploi

- Résiliation du contrat / Congédiement
  - Avec préavis / rémunération : durée du préavis
  - Faute grave : inclure situations justifiant congédiement
    - Fraude
    - Vol
    - Violence

Politiques des RH

- Mises à jour fréquentes du manuel du personnel en vertu des développements juridiques.
- Formation et séances d'information
  - Personnel
  - Conseil d'administration
- Attestation écrite des employés et administrateurs qu'ils ont lu et compris le manuel



En cas de problèmes

- Prévoir des mécanismes permettant aux employés de signaler problèmes
  - Harcèlement
  - Fraude
- Enquête objective de la situation.
- Agir promptement.



En cas de problèmes

- Adhésion au manuel du personnel.
- Avertissements et suivis par écrit avec l'employé
  - Permettre à l'employé de corriger la situation
- Proportionnalité et sévérité des mesures disciplinaires
  - Selon la nature de la faute
  - Récidive



Fin au contrat de travail et litige

Cessation d'emploi

- Un employeur peut congédier un employé sans préavis pour une raison grave (comme un vol ou fraude).
- Il peut mettre fin à un contrat de travail en tout temps et sans raison, à condition :
  - De donner un préavis suffisant ou
  - De payer l'équivalent de la période de préavis



Nouvelles règles – Cessation d'emploi

- L'employeur doit payer le dernier salaire au choix :
  - 10 jours suivant la fin de la période de paie au cours de laquelle survient la cessation d'emploi ou
  - 31 jours suivant le dernier jour d'emploi.

- Règles différentes pour les employés relevant d'un secteur de compétence fédérale.

Avis de cessation d'emploi

- Selon le Code, un travailleur doit recevoir un préavis ou une rémunération correspondant à la même période d'au moins :
  - 1 semaine, si employé pendant plus de 3 mois, mais moins de 2 ans;
  - 2 semaines, si employé pendant 2 ans ou plus, mais moins de 4 ans;
  - 4 semaines, si employé pendant 4 ans ou plus, mais moins de 6 ans;
  - 5 semaines, si employé pendant 6 ans ou plus, mais moins de 8 ans; etc.
  - Jusqu'à un maximum de 8 semaines si employé depuis 10 ans ou plus

Avis de cessation d'emploi

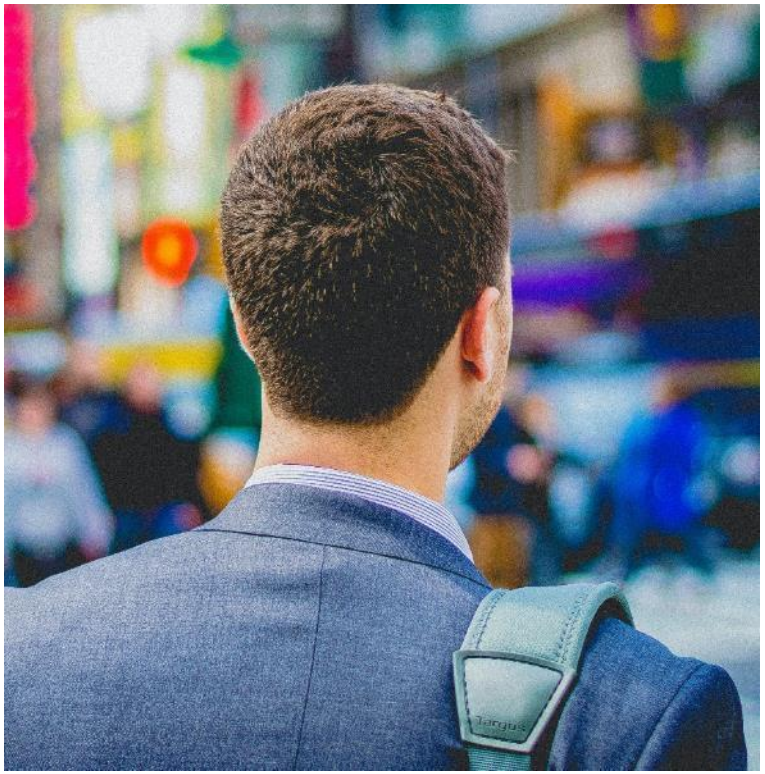
- L'exigence du Code n'est qu'un minimum.
- La période du préavis doit être raisonnable.
- Sinon, l'employé pourrait avoir droit à une rémunération correspondant à ce qu'il aurait gagné pendant cette période.



Avis de cessation d'emploi

- Généralement, les tribunaux s'attendent à un préavis plus long que la période prescrite par le Code.

- La période de préavis dépend de la durée de l'emploi, de l'âge de l'employé, de sa formation pour occuper cet emploi, de la situation du marché du travail, etc.



Avis de cessation d'emploi

- Les tribunaux prennent en compte le temps requis pour trouver un autre emploi semblable.
- Congédiement injustifié
  - Les tribunaux déterminent ce qui aurait été raisonnable dans les circonstances.
- Employé a l'obligation de faire des efforts pour trouver un autre emploi.



Disputes et conflits

- Employé peut intenter recours pour violation de contrat.

- Si l'employeur n'a pas respecté le Code des normes du travail :
  - Employé peut porter plainte auprès de la commission qui fera une enquête
  - Commission peut obliger l'employeur à respecter le Code

- Si l'employeur fait preuve de discrimination, l'employé peut porter plainte auprès de l'*Alberta Human Rights Commission*.

Disputes et conflits

- Le dépôt d'une plainte pour violation du Code des normes du travail doit se faire dans les **6 mois** suivant le dernier jour de travail.
- Le dépôt d'une plainte pour violation des droits de la personne doit se faire au plus tard **1 an** suivant l'incident.
- Les recours devant les tribunaux doivent être intentés dans les **2 ans** suivant l'incident.



Questions ?



Merci !

Une présentation de
Me Christian Cormier de
Prairie Advocate Law Office

PrairieAdvocate.ca

AJEFA Association des juristes d'expression française de l'Alberta

CENTRE ALBERTAIN D'INFORMATION JURIDIQUE
ALBERTA LEGAL INFORMATION CENTRE

CDÉA conseil de développement économique de l'alberta