



# Partie III du Code canadien du travail

**Mises à pied, licenciements et congédiement injuste**

# Champs d'application

**LES NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES S'APPLIQUENT AUX :**

employés à temps plein et à temps partiel\*

employés saisonniers, temporaires et occasionnels

**TRAVAILLANT DANS**

**LES INDUSTRIES ET ENTREPRISES SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE COMPRENNENT :**

## LE TRANSPORT INTERPROVINCIAL ET INTERNATIONAL

LES ENTREPRISES DE TRANSPORT FERROVIAIRE

LE ENTREPRISES DE TRANSPORT ROUTIER - CAMIONS ET AUTOBUS

LES AÉROPORTS, AÉRONEFS, LIGNES DE TRANSPORT AÉRIEN ET OPÉRATIONS AÉRIENNES

LES SERVICES DE NAVIGATION ET DE TRANSPORT MARITIME, SERVICE PORTUAIRES ET D'ENTRETIEN DES COURS D'EAU

LES TRAVERSIS, TUNNELS, CANAUX ET PONTS  
LES PIPELINES - HUILE ET GAZ



### GRAINS



LES ÉLÉVATEURS À GRAINS ET LES MEUNERIES  
LES ENTREPÔTS D'ALIMENTS POUR ANIMAUX ET LES USINES DE NETTOYAGE DES SEMENCES

### BANCAIRE



EX : BANQUE DU CANADA

### URANIUM



LES ACTIVITÉS D'EXTRACTION ET DE TRANSFORMATION DE L'URANIUM  
LES ACTIVITÉS LIÉES À L'ÉNERGIE ATOMIQUE

### TÉLÉCOMMUNICATIONS ET DIFFUSION



STATIONS DE RADIODIFFUSION, STATIONS DE TÉLÉVISION, TÉLÉPHONIE ET INTERNET

### SOCIÉTÉS D'ÉTAT FÉDÉRALES



EX : SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES ET SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

### CONSEILS DE BANDES DES PREMIÈRES NATIONS



CERTAINS SERVICES COMMUNAUTAIRES DANS LES RÉSERVES

## LE SAVIEZ-VOUS?

APPROXIMATIVEMENT  
**18 000**  
EMPLOYEURS

**ET**

APPROXIMATIVEMENT  
**900 000**  
EMPLOYÉS  
(6 % DE LA MAIN-D'ŒUVRE CANADIENNE)

**ASSUJETTIS AUX NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES**



\* Cela inclut les travailleurs syndiqués et les travailleurs étrangers temporaires dans les industries et entreprises sous réglementation fédérale.

# Objet et champs d'application

- Objectif principal :
  - Établir et protéger les droits des travailleurs et des travailleuses à des conditions d'emploi justes et équitables
- Les normes s'appliquent :
  - quand il existe une relation employé-employeur
  - peu importe les autres lois, coutumes, contrats ou arrangements
  - aux stagiaires et stagiaires aux études
  - aux emplois à temps partiel ou à temps plein, aux emplois saisonniers, permanents ou occasionnels ainsi qu'aux emplois des travailleurs étrangers temporaires



# Âge minimum : emploi de personnes âgées de moins de 18 ans

- Les employeurs peuvent employer des personnes de moins de 18 ans aux conditions suivantes:
  - l'employé, stagiaire ou stagiaire aux études n'est pas obligé de fréquenter un établissement scolaire aux termes de la loi provinciale
  - le travail ne se fait pas sous terre ou dans une mine
  - le travail ne se fait pas dans un endroit où il lui est interdit d'être employé ou de pénétrer en vertu du *Règlement de 2013 sur les explosifs*
  - l'employé, stagiaire ou stagiaire aux études ne travaille pas dans le domaine de l'énergie nucléaire au sens de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaire*
  - il ne leur est pas interdit d'effectuer le travail en vertu de la *Loi de 2001 sur la marine marchande du Canada*
  - le travail ne risque pas d'être dangereux pour leur santé ou leur sécurité
  - elles ne travaillent pas entre 23 h et 6 h



# Mise à pied ou licenciement

- La mise à pied n'est **PAS** un licenciement si :
  - la mise à pied découle d'une grève ou d'un lockout
  - la durée de la mise à pied est de trois mois ou moins;
  - elle est de plus de trois mois mais une date de rappel est prévue dans les six mois;
  - la durée de la mise à pied est de plus de trois mois mais moins de 12 mois et que l'employé ou stagiaire, pendant la durée de la mise à pied, maintient des droits de rappel en vertu d'une convention collective.

***Note :** Un rappel pour une période de moins de deux semaines n'a pas pour effet d'interrompre la période de mise à pied.*



# Licenciement

- La mise à pied EST considérée comme un licenciement :
  - si l'employeur n'a pas l'intention de rappeler l'employé(e)/stagiaire au travail
- Relevé d'emploi
  - Responsabilité de Service Canada
- Indemnité de congé annuel
  - Payable dans les 30 jours suivant le licenciement





# Licenciement individuel

# Licenciement individuel

- Si un employeur licencie un employé ou un stagiaire qui a complété au moins trois mois consécutifs d'emploi avec l'employeur, l'employeur doit donner:
  - un préavis écrit de l'intention de l'employeur de mettre fin à l'emploi à la date fixée,
  - une indemnité tenant lieu de préavis, au taux régulier de salaire, pour leurs heures normales de travail, ou
  - une combinaison d'un préavis et d'une indemnité tenant lieu de préavis
- Un préavis de licenciement et/ou une indemnité tenant lieu de préavis **ne sont pas nécessaires** s'il s'agit d'un congédiement justifié.





# Licenciement individuel

- Le nombre de semaine de préavis et/ou d'indemnité tenant lieu de préavis est basé sur la durée d'emploi continue, par période complétée

Durée d'emploi continu, par période complétée	Semaines de préavis et/ou d'indemnité
3 mois	2
3 ans	3
4 ans	4
5 ans	5
6 ans	6
7 ans	7
8 ans ou plus	8



# Licenciement individuel

- L'employeur doit remettre à tout employé licencié, un relevé des prestations (par écrit) au moment de la cessation d'emploi.
- Le relevé doit indiquer :
  - les indemnités de congé annuel,
  - le salaire,
  - l'indemnité de départ, et
  - toute autre prestation ou rémunération qui découle de son emploi.



# Congédiement justifié et mesures disciplinaires progressives

- L'employeur doit :
  - communiquer clairement ses attentes à l'employé(e)/stagiaire et les conséquences qu'il y aura si ces attentes ne sont pas satisfaites
  - prendre des mesures pour aider l'employé(e)/stagiaire à corriger un comportement inapproprié plutôt que de lui imposer une mesure disciplinaire
- Mesures disciplinaires progressives:
  - avertissements verbaux et écrits
  - suspension (dont la durée peut varier) ou avertissement final
  - les mesures disciplinaires progressives doivent être appliquées de façon cohérente à chacun des employés/stagiaires, pour chaque cas d'infraction ou de délit





# Licenciement collectif

# Licenciement collectif

- Si l'employeur prévoit licencier 50 employés et ou stagiaires ou plus qui travaillent dans le même établissement (licenciement simultané ou étalé sur quatre semaines consécutives) :
  - il doit donner un avis écrit de licenciement collectif au chef de la conformité et de l'application au moins 16 semaines avant la date de début des licenciements
  - un comité mixte de planification doit être mis sur pied pour l'élaboration d'un programme d'adaptation



# Avis en cas de licenciement collectif

- En cas de licenciement collectif, un avis doit être donné :
  - aux employés et aux stagiaires licenciés (l'employeur doit afficher un avis)
  - au chef de la conformité et de l'application
  - À Emploi et développement social Canada
  - à la Commission de l'assurance-emploi du Canada
  - au(x) syndicat(s), s'il y a lieu
- L'avis doit contenir les renseignements suivants :
  - La date ou le calendrier des licenciements
  - L'estimation du nombre d'employés/stagiaires à licencier, par catégories professionnelle
  - le nom de l'employeur, l'endroit, la nature de l'industrie, le nom du ou des syndicats
  - le motif de la cessation d'emploi





# Indemnité de départ

# Indemnité de départ

- L'employeur qui licencie un employé/stagiaire qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins 12 mois doit, sauf en cas de congédiement justifié, verser à celui-ci le plus élevé des montants suivants:
  - deux jours de salaire au taux régulier pour chaque année de service OU
  - cinq jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal
- Une indemnité de départ n'a pas besoin d'être versée dans le cas d'un congédiement justifié.







# Congédiement injuste

# Congédiement injuste : Processus de règlement des plaintes

- Les employé(e)s/stagiaires doivent :
  - travailler sans interruption depuis au moins 12 mois pour le même employeur
  - déposer la plainte dans les 90 jours suivant le congédiement
  - déposer la plainte par écrit
- Il ne faut pas que l'employé(e)/stagiaire :
  - occupent un poste de directeur ou de chef, ou qui exercent des fonctions de direction
  - soit régis par une convention collective

**Note :** Ces dispositions s'appliquent également aux congédiements implicites.



# Congédiement injuste : Processus de règlement des plaintes (suite)

- L'employeur doit:
  - fournir par écrit les motifs du congédiement dans les 15 jours, sur demande de la personne congédiée
- Le chef de la conformité et de l'application doit :
  - aider les parties à régler la plainte
- Si la conciliation n'aboutit pas en un temps que le chef de la conformité et de l'application estime raisonnable:
  - l'agent des affaires du travail transmet la plainte au Conseil sur demande écrite du plaignant



# Règlement extrajudiciaire des différends

- Processus volontaire
- Les parties se réunissent pour tenter de régler la plainte :
  - Le chef de la conformité et de l'application agit à titre de conciliateur
- Avantages pour les parties :
  - Les différends peuvent être réglés rapidement et à l'avantage des parties
  - Les détails demeurent confidentiels



# Pouvoirs de l'arbitre

- Si la plainte est fondée, le conseil peut ordonner à l'employeur :
  - de payer au plaignant une indemnité équivalant, au maximum, au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié
  - réintégrer le plaignant dans son emploi
  - de prendre toute autre mesure qu'il juge équitable de lui imposer et de nature à contrebalancer les effets du congédiement ou à y remédier.



**Des questions?**

# Coordonnées du Programme du travail

- Pour de plus amples renseignements :
  - numéro sans frais : 1-800-641-4049
  - <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/normes-travail-federales.html>
  -  #normesdutravail@Travail\_EDSC

