

# LÉGISLATION EN RESSOURCES HUMAINES

*Fiche de ressources*

AFOA.CA





## AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ

Chaque province ou territoire possède ses propres lignes directrices et règlements dans sa législation en matière de normes d'emploi. Cet outil présente un aperçu des lignes directrices générales relatives aux dispositions courantes en matière de congés. Il est recommandé de consulter les exigences spécifiques applicables à votre juridiction (provinciale, territoriale ou fédérale).

## QU'EST-CE QUE LA CONFORMITÉ EN RESSOURCES HUMAINES?

La conformité en ressources humaines est le processus continu d'élaboration et de mise en œuvre de politiques et de pratiques visant à assurer que les relations d'emploi soient conformes à l'ensemble des lois et règlements applicables. La notion de juridiction, dans le contexte de la législation en matière d'emploi, renvoie à l'autorité conférée par la loi aux tribunaux pour trancher les questions juridiques liées à l'emploi et rendre des décisions. Les entreprises et les organismes publics doivent se conformer aux exigences législatives et aux lignes directrices de leur juridiction respective (par exemple : Code des droits de la personne de l'Ontario, Charte des droits et libertés de la personne (Québec), Loi canadienne sur les droits de la personne).

## POURQUOI EST-CE REQUIS?

Toutes les organisations doivent se conformer aux lois et règlements applicables dans leur juridiction. Ces lois encadrent la relation d'emploi en établissant des normes minimales visant à protéger les droits de la personne et la sécurité de l'ensemble des employés.

### PRINCIPAUX DOMAINES DE CONFORMITÉ ET DE RESPONSABILITÉ EN RH

- Droits de la personne
- Santé et sécurité
- Accessibilité
- Normes du travail

## DROITS DE LA PERSONNE

### *Qu'est-ce que c'est?*

La législation en matière de droits de la personne vise à assurer un traitement équitable de chaque individu en interdisant la discrimination et le harcèlement fondés sur des motifs protégés. Les entreprises et les organismes publics doivent respecter les exigences prévues par la législation provinciale, territoriale ou fédérale applicable.

En milieu de travail, il est important de reconnaître que les droits de la personne ont préséance sur les autres lois applicables. Autrement dit, les obligations en matière de droits de la personne doivent être respectées en priorité. En cas de conflit entre la législation sur les droits de la personne et une autre loi applicable dans votre juridiction, la législation sur les droits de la personne prévaut.



## ACCESSIBILITÉ

### *Qu'est-ce que c'est?*

Au Canada, l'accessibilité vise à créer des communautés, des milieux de travail et des services permettant à toutes les personnes de participer pleinement à la société, sans obstacles. Cette législation s'inscrit dans le cadre plus large des droits de la personne, en soutenant l'égalité pour les personnes en situation de handicap. La Loi canadienne sur l'accessibilité s'applique au secteur public fédéral, aux sociétés d'État et aux organisations sous réglementation fédérale. Certaines provinces ont également leur propre législation en matière d'accessibilité, notamment :

- Ontario (Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario)
- Québec (Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale)
- Manitoba (Loi sur l'accessibilité pour les Manitobains)
- Nouvelle-Écosse (Nova Scotia Accessibility Act)
- La Colombie-Britannique développe actuellement sa propre loi sur l'accessibilité
- La Saskatchewan et le Nouveau-Brunswick ont des initiatives législatives en cours

Bien que chaque législation comporte des exigences spécifiques, les employeurs doivent offrir une formation à tous les employés afin de leur fournir des connaissances de base sur l'accessibilité, les interactions avec les personnes en situation de handicap et des pratiques de service de qualité adaptées à toutes les capacités. Ils doivent également prévoir des mesures d'adaptation permettant aux employés de participer pleinement au travail, notamment lors du recrutement, de l'embauche et dans l'exécution des tâches, lorsque des obstacles sont liés à des motifs protégés par la législation en matière de droits de la personne.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

### *Qu'est-ce que c'est?*

Au Canada, chaque province et territoire possède sa propre législation en matière de santé et sécurité au travail. Une loi généralement appelée Loi sur la santé et la sécurité au travail s'applique à la majorité des milieux de travail dans chaque juridiction.

Ces lois définissent les droits et responsabilités des employeurs, des superviseurs et des travailleurs. Les règlements pris en vertu de ces lois précisent leur application et les exigences à respecter.

Cette législation vise à protéger les travailleurs contre les risques en milieu de travail et à prévenir les accidents, les blessures et les maladies professionnelles. Elle couvre également plusieurs aspects, notamment la communication des dangers au moyen du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

**En milieu de travail, cette législation s'applique notamment à :**

- Les politiques de bien-être, de sécurité et de santé
- Les politiques de violence et de harcèlement
- Les politiques liées aux installations et aux équipements



## NORMES DU TRAVAIL

### *Qu'est-ce que c'est?*

Au Canada, chaque province et territoire possède sa propre législation en matière de normes du travail, qui établit les exigences minimales que les employeurs doivent respecter. Les employeurs sous réglementation fédérale sont régis par le Code canadien du travail. Ces normes couvrent divers aspects de l'emploi, notamment :

- Les heures de travail (heures normales, heures supplémentaires, maximum d'heures)
- Le salaire minimum
- Les jours fériés
- Les vacances et congés
- Les avis de cessation d'emploi et les indemnités de départ

### **En milieu de travail, cette législation s'applique notamment à :**

- Les congés du personnel (vacances et congés protégés)
- Les contrats de travail
- Les périodes de probation et les conditions associées, y compris la cessation d'emploi durant cette période

#### **EN BREF**

Vous devez toujours promouvoir, soutenir et appliquer les exigences législatives ainsi que les principes liés aux droits de la personne, à l'équité, à la santé et sécurité et aux normes du travail en milieu de travail.

Vous ne devez en aucun cas contrevenir à ces exigences, ni soutenir des activités non conformes, ni donner des directives allant à l'encontre de celles-ci.

Vous devez vous assurer que toutes les politiques et procédures respectent les exigences législatives applicables à votre juridiction.



AFOA.CA