

**Les normes légales du Travail au Canada
(Québec, autres provinces, territoires et fédéral)**

**Pratiques interdites
(Embauche, licenciement et changement des conditions de travail)**

Pour une évolution historique, voir : [Pratiques interdites \(suspension, congédiement, déplacement, retraite, discrimination\) 2010-2013 ; le dépôt d'une plainte 2010-2013.](#)

Notes explicatives du tableau

Pratiques interdites: Québec		
Pratiques interdites ¹	Recours ² et pouvoirs de l'autorité compétente ³	Commentaires ⁴

Définitions:

1. **Pratiques interdites:** mesures discriminatoires de congédiement d'un employé.
2. **Recours:** ordonnance de l'autorité compétente suite aux plaintes déposées.
3. **Pouvoirs de l'autorité compétente:** compétence dont est investi un organisme ou un tribunal des relations du travail pour imposer à la partie fautive l'obligation de prendre des mesures déterminées.
4. **Commentaires:** Précisions des termes utilisés.

N.B. Par ailleurs, le tiret (—) qui figure parfois dans une colonne signifie qu'aucune disposition n'a été répertoriée pour l'élément en question dans les lois ou règlements de l'administration concernée.

Résumé

Les "Pratiques interdites" sont présentes dans toutes les administrations. Cette norme a trait au congédiement, à la suspension, au déplacement d'un salarié ou l'exercice à son égard de mesures disciplinaires ou des représailles ou l'interprétation de sanction pour les motifs qui sont cités dans chacune des lois des administrations. De plus, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi, annuler les sanctions et même lui verser une indemnité. Pour déposer une plainte, le délai est très important.

Contrairement à la plainte pour congédiement illégal selon l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* qui est réservée au salarié ayant deux ans de service continu, la plainte pour "Pratiques Interdites" peut être déposée par tout salarié, peu importe la durée de son service au sein de l'entreprise. La plainte en vertu de l'article 122 doit être déposée dans les 45 jours de la "Pratique interdite" dont se plaint le salarié. Celle alléguant une mise à la retraite illégale doit être déposée dans les 90 jours. Lorsque les parties n'ont pu s'entendre, qu'il y ait eu médiation ou non, la Commission des normes du travail réfère la plainte du salarié à la Commission des relations du travail, l'instance administrative chargée d'entendre et de disposer des plaintes pour "Pratiques interdites". Il faut mentionner que toutes les administrations ont des procédures différentes mais le but ultime recherché, c'est que les parties en viennent à un règlement.

Pratiques interdites: Québec LNT: 122, 122.1, 123, 123.1, 123.4 CT: 15

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Il est interdit à un employeur de congédier, suspendre, déplacer un salarié ou d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou lui imposer toute autre sanction, pour les motifs suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. à cause de l'exercice par le salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1 qui lui résulte de la <i>Loi sur les normes du travail</i> ou d'un règlement; 2. une enquête est effectuée par la Commission des normes du travail dans un établissement de cet employeur; 3. un salarié a fourni des renseignements à la Commission des normes du travail sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant; 4. une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié où peut l'être; 5. le salarié est un débiteur alimentaire; 6. la salariée est enceinte*; 7. d'éluder l'application de la présente loi ou d'un règlement; 8. le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations; 9. en raison d'une dénonciation faite par un salarié d'un acte répréhensible au sens de la <i>Loi concernant la lutte contre la corruption</i> (chapitre L-6.1) ou de sa collaboration à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte. <p>Mise à la retraite interdite:</p> <p>Il est interdit de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles, pour le motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou la pratique en usage chez son employeur.</p>	<p>Recours :</p> <p>Les pouvoirs de l'autorité compétente proviennent de l'article 15 du <i>Code du travail</i>. Les dispositions du <i>Code du travail</i> applicables à un recours s'appliquent avec les adaptations nécessaires.</p> <p>a) Ordonner la réintégration** du salarié dans l'emploi qu'il occupait avant la mesure prise par l'employeur et lui verser l'équivalent du salaire et des autres avantages dont il a été privé par le congédiement, la suspension ou le déplacement;</p> <p>b) Ordonner à l'employeur d'annuler une sanction ou de cesser d'exercer des mesures discriminatoires ou des représailles et de verser une indemnité au salarié, s'il y a lieu.</p>	<p>*Salariée enceinte: Un employeur doit, de son propre chef, déplacer une salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître.</p> <p>**Réintégration d'un domestique: La Commission des relations du travail ne peut ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans le logement de l'employeur.</p> <p>Délai: Un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint. Si la plainte est soumise à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant.</p> <p>Le délai est de 90 jours dans le cas d'une mise à la retraite</p>

Pratiques interdites: Alberta ESC: 52(1), 82, 89, 124, 125

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Il est interdit à l'employeur de mettre fin à l'emploi d'un employé (ou de le suspendre, dans le cas de la saisie-arrêt), pour les motifs:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. qu'il bénéficie d'un congé de maternité; 2. qu'il est admissible ou bénéficie d'un congé parental; 3. que des procédures de saisie-arrêt sont où pourraient être engagées contre l'employé. <p>Il est interdit à l'employeur de mettre fin à l'emploi, de restreindre l'emploi ou de faire preuve de quelque discrimination que ce soit envers une personne pour le motif *:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. qu'elle a déposé une plainte en vertu de l'ESC; 2. qu'elle a fourni ou pourrait fournir des renseignements à la Commission dans le cadre d'une enquête ou d'une poursuite découlant de l'application des normes du travail; 3. qu'elle a témoigné ou pourrait témoigner dans une poursuite s'y rapportant; 4. qu'elle exerce un droit qui lui résulte de la présente loi; 5. qu'elle a été absente du travail à cause d'une urgence de santé publique en vertu du <i>Public Health Act</i>, art. 52.91. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Ordonner la réintégration du salarié; b) Ordonner à l'employeur de payer au salarié le salaire perdu du fait de l'exercice d'une pratique interdite; c) Dans les cas de discrimination lors de l'embauche, il s'agit d'une offense passible d'amende. 	<p>*Le Code prévoit une interdiction de discriminer alors que l'individu n'est pas encore un employé, en ce sens qu'un employeur ne peut restreindre l'emploi pour les motifs précités. Toutefois, aucun recours n'est prévu spécifiquement au Code. Le recours prévu ne vaut que pour les suspensions, les mises à pied ou les congédiements.</p> <p>Délai:</p> <p>Dans le cas où l'individu a perdu son emploi, il peut déposer une plainte dans les 6 mois suivant la perte d'emploi. Dans tout autre cas où l'individu n'a pas été licencié, il peut déposer une plainte en tout temps.</p>

Pratiques interdites: Colombie-Britannique ESA: 54, 74, 76, 78, 79, 83

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Il est interdit à un employeur de refuser d'embaucher ou de refuser de continuer d'employer une personne, de menacer de congédiement ou utiliser d'autres moyens pour menacer une personne, de faire preuve de discrimination ou menacer une personne en matière d'emploi ou de condition d'emploi*, d'intimider, de contraindre ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre pénalité à une personne, pour les motifs suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. qu'une plainte a été déposée ou pourrait l'être; 2. qu'une enquête a été menée ou pourrait l'être; 3. qu'un appel ou une autre poursuite ont été déposés; 4. que des informations ont été transmises à la Direction des normes ou pourraient l'être. <p>Lorsque l'employée bénéficie d'un congé de maternité ou de tout autre congé prévu à la section 6 de l'ESA, il est interdit à l'employeur de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mettre fin à son emploi; 2. modifier une de ses conditions de travail sans son consentement écrit. 	<p>Ordonner:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) l'embauche d'une personne et lui rembourser, s'il y a lieu, le salaire perdu; b) la réintégration d'une personne en emploi et lui payer le salaire perdu; c) de payer une indemnité plutôt que de réintégrer la personne en emploi; d) le remboursement à la personne victime, des frais raisonnables encourus par le fait de la contravention de la part de l'employeur. 	<p>*L'ESA prévoit une interdiction de discriminer alors que l'individu n'est pas encore un employé, en ce sens qu'un employeur ne peut restreindre l'embauche pour les motifs précités.</p> <p>Délai:</p> <p>Une plainte doit être déposée dans un délai de 6 mois de la fin de l'emploi. Le délai est de 6 mois de l'action reprochée dans certains cas précis (ex: les fausses déclarations au moment de l'embauche et les frais pour trouver un emploi). Dans d'autres cas, l'ESA ne prévoit aucun délai pour le dépôt d'une plainte.</p>

Pratiques interdites: Île-du-Prince-Édouard ESA: 16.1 (3), 18, 23,3, 35, 38

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Il est interdit à un employeur de faire preuve de discrimination à l'égard d'un employé parce que celui-ci,</p> <p>a) a porté plainte;</p> <p>b) a témoigné ou témoignera dans quelque procédure que ce soit en rapport avec l'ESA;</p> <p>c) a refusé de travailler le dimanche.</p> <p>Il est interdit à un employeur de congédier, mettre à pied ou suspendre un employé, pour la seule raison que celui-ci ou celle-ci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. est enceinte; 2. est temporairement incapable de travailler en raison d'une grossesse; 3. a fait la demande pour un congé de maternité prévu à l'ESA; 4. a fait la demande pour un congé d'adoption prévu à l'ESA; 5. a fait la demande pour un congé parental prévu à l'ESA; 6. s'est fait accorder un congé prévu à l'ESA; 7. a refusé ou a donné un avis de refus pour travailler le dimanche. 	<p align="center">—</p>	<p>Refus:</p> <p>L'ESA accorde le droit de refuser de travailler le dimanche uniquement à certains employés travaillant dans les secteurs visés par le <i>Retail Business Holiday Act</i>.</p> <p>Les employés qui ont été embauchés par leur employeur actuel avant le 17 mars 2007 peuvent refuser de travailler n'importe quel dimanche.</p> <p>Les employés qui ont été embauchés par leur employeur actuel après le 17 mars 2007, mais avant le 24 décembre 2010 peuvent refuser de travailler les dimanches qui tombent entre le 25 décembre d'une année et le jour de Victoria de l'année suivante.</p> <p>Délai:</p> <p>Une poursuite en vertu de l'ESA ne peut pas être intentée plus de deux ans après que la contravention a eu lieu.</p>

Pratiques interdites: Manitoba ESC: 60(1), 133(1), 133(2) Labour Relations Act: 30, 31

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Il est interdit à un employeur de mettre à pied ou licencier un employé, pour le seul motif que celui-ci ou celle-ci: *</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. est enceinte; 2. prend son congé ou a donné un préavis concernant son congé de maternité; 3. prend son congé ou a donné un préavis concernant son congé parental; 4. prend son congé ou a donné un préavis concernant son congé de soignant; 5. prend son congé ou a donné un préavis concernant son congé pour obligations familiales; 6. prend son congé ou a donné un préavis concernant son congé de décès. <p>Il est interdit à un employeur de suspendre ou menacer de suspendre, congédier ou menacer de congédier, restreindre l'emploi ou menacer de restreindre l'emploi, mettre à pied ou menacer de mettre à pied ou autrement faire preuve de discrimination à l'égard d'un employé, du fait que: **</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. des procédures de saisie-arrêt sont ou pourraient être engagées contre l'employé; 2. l'employé dépose ou pourrait déposer une plainte sous le régime du présent code ou prêter son concours afin que soit déposée une plainte ou que soit engagée une poursuite ou une autre instance que vise le code; 3. l'employé demande ou reçoit des renseignements ou des conseils d'un agent ou demande ou exige une chose à laquelle il a droit en vertu du présent code; 4. l'employé donne ou pourrait donner des renseignements ou témoigne ou pourrait le faire relativement à une enquête, à une poursuite ou à une autre instance que vise le présent code; 5. l'employé fait ou pourrait faire une déclaration ou une divulgation qui peut ou pourrait être exigée de lui en vertu du présent code; 6. l'employé refuse de travailler ou tente de refuser de travailler le dimanche alors que l'article 81 (droit de refus de certains employés) lui permet de le faire. 	<p>Ordonner l'embauche d'une personne à qui on a refusé un emploi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi; b) ordonner le remboursement pour compenser les pertes subies; c) lorsque la personne n'a subi aucune perte liée au salaire ou à une autre condition d'emploi, ordonner une indemnisation provenant de l'employeur d'un montant maximum de 2 000 \$. <p>Recours:</p> <p>Les articles 30 et 31 de la <i>Loi sur les relations du travail</i> s'appliquent avec les adaptations nécessaires aux plaintes déposées.</p>	<p>Délai:</p> <p>*Dans le cas où l'individu a été licencié parce qu'il a pris ou donné un préavis concernant son congé, ou en raison de sa grossesse, l'employé ou l'employée peut déposer une plainte avec la Commission du travail dans les 6 mois suivant la perte d'emploi ou la date à laquelle il ou elle aurait dû être réintégré dans son poste.</p> <p>**Dans ces cas, le Code ne prévoit aucun délai pour déposer une plainte avec la Commission du travail. Cependant, l'article 30 de la <i>Loi sur les relations du travail</i> prévoit que la Commission peut rejeter la plainte si, à son avis, le plaignant en a retardé indûment le dépôt.</p>

Pratiques interdites: Nouveau-Brunswick ESA: 17.1 (5), 28, 42, 44.1, 61, 65(1)

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Il est interdit à un employeur de licencier, suspendre, mettre à pied, pénaliser, infliger d'autres mesures disciplinaires ou agir de façon discriminatoire, si le motif de cette action se rattache de quelque façon que ce soit:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. à la demande par le salarié d'un congé auquel l'ESA lui donne droit; 2. au dépôt d'une plainte ou à la communication de renseignements ou d'éléments de preuve par le salarié contre l'employeur relativement à toute affaire visée par l'ESA; 3. à la communication de renseignements ou d'éléments de preuve par le salarié contre l'employeur relativement à la violation alléguée d'une loi provinciale ou fédérale ou d'un règlement par l'employeur dans l'exercice de ses activités à titre d'employeur; 4. au refus de travailler le dimanche.* <p align="center">ou</p> <p>Si le licenciement, la suspension, la mise à pied, la mesure disciplinaire ou discriminatoire constitue une tentative de l'employeur;</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. de se soustraire à une obligation que l'ESA ou toute autre loi provinciale ou fédérale ou tout règlement lui impose; <p align="center">ou</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. d'empêcher ou de dissuader le salarié de bénéficier de tout droit ou avantage que l'ESA lui reconnaît. <p>Il est interdit à un employeur de licencier, suspendre ou mettre à pied une salariée enceinte, ni refuser de l'embaucher pour cette raison.</p>	<ol style="list-style-type: none"> a) Ordonner l'indemnisation de la perte économique subie par une personne du fait de l'inobservation de la présente loi ou des règlements; b) Ordonner la réintégration d'un salarié dans le poste qu'il occupait ou dans un poste équivalent. 	<p>*Ce droit s'applique seulement aux salariés dans certains commerces de détail, selon l'art. 17.1 de la <i>LNE</i> et la <i>Loi sur les jours de repos</i>.</p> <p>Détecteur de mensonges:</p> <p>Nul ne peut, directement ou indirectement, exiger d'un salarié ou d'un candidat à un emploi qu'il se soumette à un test de détecteur de mensonge, lui demander ou lui permettre de se soumettre à un tel test ou l'inciter à se soumettre à un tel test.</p> <p>Délai:</p> <p>Quiconque estime qu'un employeur ou toute autre personne a commis une pratique interdite peut déposer une plainte auprès du Directeur dans les douze mois qui suivent l'incident.</p>

Pratiques interdites: Nouvelle-Écosse LSC: 21, 26(2), 29, 30, 59, 59B

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Il est interdit à l'employeur de congédier, mettre à pied ou faire preuve de discrimination à l'endroit d'une personne, pour le motif que celle-ci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a porté plainte en vertu du LSC; 2. a témoigné, témoignera ou pourrait témoigner dans une enquête ou une audience en vertu du LSC; 3. a divulgué ou divulguera des informations requises en vertu du LSC; 4. a bénéficié, a l'intention de bénéficier ou pourrait bénéficier d'un congé prévu au LSC; 5. est sous le coup d'une saisie-arrêt. 	<p>Ordonner à l'employeur de:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) se conformer au LSC; b) réparer tout dommage causé à l'employé; c) indemniser la personne; d) réintégrer le salarié dans son emploi. <p>Recours:</p> <p>Si un employeur ne permet pas à un employé de prendre un congé ou de retourner au travail après avoir pris un congé avec le même niveau d'ancienneté et les mêmes avantages sociaux, l'employé peut se plaindre au Director of Labour Standards (directeur des normes du travail). Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du directeur, il peut porter sa plainte au Labour Standards Tribunal.</p> <p>Cependant, le Tribunal entendra la plainte seulement si l'incident en question a eu lieu dans les six mois précédant la plainte au directeur.</p>	<p>Délai:</p> <p>En ce qui concerne les pratiques interdites, le directeur peut ordonner à un employeur de cesser sa contravention de la LSC, d'indemniser une personne ou de la réintégrer dans son emploi si une plainte a été déposée dans les six mois suivant le congédiement.</p>

Pratiques interdites: Ontario *ESA 2000: 69, 70, 74, 96, 104(1), 104(2), 114, 139*

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Il est interdit à l'employeur d'intimider, de congédier ou menacer de congédier, de pénaliser ou menacer de pénaliser un employé, pour le motif que celui-ci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. demande à l'employeur de se conformer à la Loi et aux règlements; 2. s'informe des droits que lui confère la présente loi; 3. dépose une plainte en vertu de la Loi; 4. exerce ou tente d'exercer un droit que lui confère la Loi; 5. donne des renseignements à un agent des normes d'emploi; 6. témoigne ou est tenu de témoigner dans une instance prévue par l'ESA 2000 ou y participe ou y participera d'une autre façon; 7. participe à des instances concernant un règlement municipal ou un projet de règlement municipal visé à l'article 4 de la <i>Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail</i>; 8. prend ou prévoit prendre ou est admissible à un congé de maternité ou à tout autre congé prévu à la partie XIV de l'ESA 2000. <p>Il est aussi interdit à l'employeur d'intimider, de congédier ou menacer de congédier, de pénaliser ou menacer de pénaliser un employé, pour le motif que l'employeur est ou peut être tenu, aux termes d'une ordonnance d'un tribunal ou d'une saisie-arrêt, de verser à un tiers la somme qu'il doit à l'employé.</p>	<ol style="list-style-type: none"> a) Réintégration de l'employé à son poste; b) Indemnisation de l'employé pour toute perte subie par suite de l'infraction; c) Paiement de tout salaire dû. <p>S'il y a contravention à l'interdiction relative au test du détecteur de mensonges:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) embauche; ou b) indemnisation d'un candidat à un emploi; ou c) les deux. 	<p>Détecteur de mensonges:</p> <p>Il est interdit à un employeur de pénaliser un employé ou un candidat à un emploi de quelque façon que ce soit, pour le motif qu'il refuse de se soumettre à un test de détecteur de mensonges.</p> <p>Délai:</p> <p>Les plaintes et les poursuites en justice doivent être déposées ou intentées dans les deux ans suivant la date à laquelle l'objet de la plainte ou de la poursuite a pris naissance.</p>

Pratiques interdites: Saskatchewan LSA: 27, 44.2, 44.3, 74, 81, 89, 90

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Il est interdit à un employeur de congédier, mettre à pied, suspendre, faire preuve de discrimination à l'égard d'une employée, pour le motif que celle-ci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. est enceinte; 2. est temporairement invalide à cause de sa grossesse; 3. a fait la demande d'un congé de maternité en vertu du LSA. <p>Il est interdit à un employeur de congédier ou mettre à pied un employé, pour le motif que celui-ci :</p> <ul style="list-style-type: none"> - est visé par une procédure de saisie-arrêt. <p>Il est interdit à un employeur de congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou imposer une mesure disciplinaire à un employé, pour le motif que celui-ci :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. s'est absenté pour une période n'excédant pas 12 semaines dans les dernières 52 semaines en raison d'une maladie grave ou d'un accident grave l'affectant lui ou un membre de sa famille immédiate dont il a la charge; 2. s'est absenté pour une période n'excédant pas 12 jours dans les dernières 52 semaines en raison d'une maladie ou d'un accident l'affectant lui ou un membre de sa famille immédiate dont il a la charge;* 3. s'est absenté pour une période n'excédant pas 16 semaines dans une période de 52 semaines pour un employé recevant des prestations en vertu de la <i>Loi sur l'assurance emploi</i> (congé de compassion). <p>Il est interdit à un employeur de congédier ou menacer de congédier un employé ou faire preuve de discrimination de quelque façon que ce soit à l'égard d'un employé, pour le motif que celui-ci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a rapporté ou mentionné qu'il rapporterait à une autorité compétente une activité qui constitue ou pourrait constituer une infraction à toute loi provinciale ou fédérale; ou 2. a témoigné ou pourrait être appelé à témoigner dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure en rapport avec toute loi provinciale ou fédérale. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi; b) Ordonner le versement à l'employé d'une somme pour compenser la perte subie; c) Annuler toute mesure discriminatoire exercée envers l'employé. <p>Dans les cas de pratiques interdites reliées à la grossesse ou au congé de maternité, le fardeau de la preuve repose sur l'employeur.</p> <p>En plus des pouvoirs énumérés ci-dessus, le juge peut également ordonner à l'employeur d'accorder le congé de maternité sans délai.</p>	<p>Admissibilité:</p> <p>Pour bénéficier de la protection de la LSA dans les cas d'absences pour maladie, l'employé doit compter 13 semaines consécutives au service de l'employeur.</p> <p>Obligation d'accommodement:</p> <p>Lorsqu'un employé devient invalide et que cette invalidité nuit de façon déraisonnable à l'accomplissement de ses tâches, l'employeur doit, lorsque cela ne représente pas une contrainte excessive, modifier les tâches de l'employé ou le réaffecter dans un autre emploi.</p> <p>Dans toute procédure au regard de cette obligation d'accommodement, il appartient à l'employeur de faire la preuve qu'une telle obligation constitue une contrainte excessive.</p> <p>*Cette disposition ne s'applique pas lorsqu'il peut être démontré que l'employé a des antécédents d'absentéisme chronique et qu'il n'y a pas d'attente raisonnable qu'il y aura des améliorations au niveau de l'assiduité.</p> <p>Délai:</p> <p>Une poursuite en vertu du Code ne peut pas être intentée plus de deux ans après que la contravention a eu lieu.</p>

Pratiques interdites: Terre-Neuve-et-Labrador LSA: 43.9, 43.16, 62, 68, 69, 77, 78

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Un employeur commet une infraction s'il congédie, menace de congédier ou fait preuve de discrimination à l'égard d'un employé, pour le motif que celui-ci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a témoigné ou pourrait être appelé à témoigner dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure relativement à l'application du LSA; 2. a fourni ou pourrait fournir des informations à la Commission, au directeur, à un agent ou à un inspecteur qui agit sous l'égide du LSA afin d'obtenir de l'information; <ul style="list-style-type: none"> - concernant le salaire redevable à l'employé ou à d'autres employés de l'employeur, ou - concernant les termes du contrat de service entre l'employé ou ces autres employés et l'employeur; 3. a initié ou pris part à une procédure, une enquête ou une plainte initiée en vertu du LSA; 4. a été congédié par un ex-employeur*. <p>Il est interdit à l'employeur de congédier ou de donner un avis de congédiement à un(e) employé(e) pour le motif que celui-ci ou celle-ci:</p> <ul style="list-style-type: none"> - est enceinte; - a l'intention de prendre ou a pris un congé parental, d'adoption, de réserviste ou de maternité; - a l'intention de prendre, demande ou prend un congé de soignant. 	<p>Pour les quatre premières infractions décrites à gauche, un tribunal peut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi; b) ordonner le paiement d'une indemnisation pour les pertes subies par l'employé. <p>Dans tout autre cas, le Director of Labour Standards (directeur des normes du travail) peut faire enquête afin de déterminer si quelqu'un est en contravention du LSA, et peut initier des poursuites en justice selon le <i>Summary Proceedings Act</i>, avec la permission du ministre de la Justice. Les décisions du directeur peuvent aussi être déposées auprès de la Cour suprême de Terre-Neuve-et-Labrador, ce qui permet de les faire exécuter comme s'il s'agissait d'une décision judiciaire.</p> <p>Dans les cas de pratiques interdites reliées à la grossesse ou au congé parental, d'adoption, de maternité ou de soignant, le fardeau de la preuve repose sur l'employeur.</p>	<p>*Commets une infraction, une personne qui tente de faire congédier par un employeur un de ses ex-employés qu'elle a elle-même congédiés</p> <p>Délai:</p> <p>Les plaintes à propos d'un licenciement illégal doivent être déposées au plus tard six mois après la date du licenciement. Pour toute autre plainte, le délai est de deux ans.</p>

Pratiques interdites: Fédéral Canada CCT: 209.3, 238, 239, 239.1, 240, 257, 258

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Il est interdit à un employeur de congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé, pour le motif que celui-ci ou celle-ci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. est visé par une procédure de saisie-arrêt ou est susceptible de l'être; 2. s'est absenté en raison d'un accident ou d'une maladie; 3. s'est absenté en raison d'un accident ou d'une maladie professionnelle; 4. est enceinte; 5. a présenté une demande de congé de maternité, de congé parental ou de congé de soignant*. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi; b) Ordonner le paiement d'une indemnité équivalant au salaire perdu; c) Imposer toute autre sanction à l'employeur. 	<p>Admissibilité:</p> <p>Pour bénéficier de la protection du CCT en cas d'absence pour maladie ou accident, l'employé doit compter 3 mois consécutifs au service de l'employeur.</p> <p>*Congé de maternité, congé parental et congé de soignant:</p> <p>Il est également interdit de tenir compte du fait qu'un(e) employé(e) a pris un congé de maternité, un congé parental ou de soignant (ou a l'intention de le faire) dans les décisions en matière d'avancement ou de formation.</p> <p>Délai:</p> <p>Les plaintes à propos d'un licenciement injuste doivent être déposées au plus tard 90 jours après la date du licenciement. Une poursuite en vertu du Code ne peut pas être intentée après l'échéance de trois ans après que la contravention ait eu lieu.</p>

Pratiques interdites: Territoires du Nord-Ouest ESA: 36, 61, 96, 98

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Il est interdit à l'employeur de licencier un employé ou de menacer de le faire, de le punir et d'agir de façon discriminatoire envers une personne, parce que cet employé:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. avait droit ou avait débuté un congé en vertu du <i>ESA</i>; 2. faisait l'objet d'une procédure de saisie-arrêt; 3. a témoigné ou pourrait le faire dans le cadre d'une enquête, d'une instance ou d'une poursuite en vertu du <i>ESA</i>; 4. a demandé ou exigé une chose à laquelle il a droit en vertu du <i>ESA</i>; 5. a fait ou s'apprête à faire une déclaration ou communication qu'il peut être tenu de faire en vertu de la présente loi. <p>Il est interdit à l'employeur de modifier une condition d'emploi sans le consentement écrit de l'employé(e) ou de mettre fin à son emploi, pour le motif que celui-ci ou celle-ci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. est enceinte; 2. a demandé, bénéficié ou a pris un congé de maternité; 3. a demandé, bénéficié ou a pris un congé parental; 4. a demandé, bénéficié ou a pris un congé pour raisons familiales; 5. a demandé, bénéficié ou a pris un congé de décès; 6. a demandé, bénéficié ou a pris un congé de maladie; 7. a demandé, bénéficié ou a pris un congé de service judiciaire. 	<p>Ordonner à l'employeur:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) de verser le salaire dû en vertu du <i>ESA</i>; b) de réintégrer une personne dans ses fonctions; c) de verser à la personne une indemnité ne dépassant pas la somme qu'elle aurait gagnée; d) de donner suite à toute autre sanction imposée. <p>Dans les cas de pratiques interdites reliées à la grossesse ou aux congés, le fardeau de la preuve repose sur l'employeur.</p>	<p>Délai:</p> <p>Si une personne veut déposer une plainte à propos d'une pratique interdite, elle doit le faire dans les 12 mois suivant la date à laquelle l'objet de la plainte a pris naissance.</p> <p>Un employeur qui refuse ou néglige de se conformer à une ordonnance d'un tribunal judiciaire en vertu du présent article est coupable d'une infraction qui est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende ne dépassant pas 250 \$ pour chaque jour de refus ou d'omission.</p>

Pratiques interdites: Nunavut LSA: 38, 39.7, 40, 67.1, 69, 70

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Il est interdit à l'employeur de licencier un employé, de lui imposer des restrictions dans son travail ou de menacer de le faire et d'agir de façon discriminatoire envers une personne, parce que cet employé, pour lui-même ou pour le compte d'un autre employé:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. a présenté une plainte en vertu de la présente loi; 2. a témoigné ou peut témoigner lors d'une enquête ou dans toute procédure ou poursuite intentée en vertu de la présente loi; 3. fait une demande, pour lui-même ou pour le compte d'un autre employé, en vertu de la présente loi; 4. a fait ou s'apprête à faire une déclaration ou communication qu'il peut être tenu de faire en vertu de la présente loi. <p>Il est interdit à l'employeur de modifier une condition d'emploi sans le consentement écrit de l'employé(e) ou de mettre fin à son emploi, pour le motif que celui-ci ou celle-ci:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. est enceinte; 2. a demandé, bénéficié ou a pris un congé de maternité; 3. a demandé, bénéficié ou a pris un congé parental. <p>Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou prendre une mesure disciplinaire parce qu'un employé a demandé un congé de soignant.</p>	<p>Ordonner à l'employeur:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) de mettre fin à une activité donnée; b) de se conformer aux articles sur les congés de maternité, parental et soignant; c) d'embaucher ou de réintégrer une personne et de rembourser le salaire et les avantages perdus; d) de verser à la personne, à titre de dédommagement, une somme égale au salaire et aux avantages auxquels celle-ci aurait eu droit si elle avait été engagée ou réintégrée. <p>Dans les cas de pratiques interdites reliées à la grossesse ou au congé parental ou de maternité de l'employé(e), le fardeau de la preuve repose sur l'employeur.</p>	<p>L'intention d'un employé de demander un tel congé ne doit pas influencer les décisions de l'employeur concernant une promotion ou une formation de cet employé.</p> <p>Délai :</p> <p>Une poursuite en vertu de la <i>LNT</i> ne peut pas être intentée après l'échéance d'un délai de deux ans après que la contravention ait eu lieu.</p>

Pratiques interdites: Yukon ESA: 42, 59, 73, 108, 110

Pratiques interdites	Recours et pouvoirs de l'autorité compétente	Commentaires
<p>Commet une infraction et est passible d'amende, quiconque congédie ou menace de congédier une personne, ou fait preuve de discrimination à l'égard d'une personne parce qu'elle a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. témoigné - ou est sur le point de le faire - dans une instance régie par la présente loi; 2. fourni au directeur, à l'agent des normes d'emploi ou à la Commission, des renseignements sur le salaire, la durée de travail, les congés annuels ou les conditions de travail d'un employé. <p>Il est interdit à un employeur de congédier ou mettre à pied un employé pour cause d'absence due à la maladie ou à une blessure si la période d'absence n'excède pas celle à laquelle il a droit.</p> <p>Il est interdit à un employeur de licencier un employé ou changer une condition de son emploi sans son consentement écrit à cause d'une absence autorisée pour un congé parental ou pour une cause de grossesse, à moins que la période d'absence excède celle permise.</p>	<ol style="list-style-type: none"> a) Ordonner le paiement d'une indemnité pour salaire perdu; b) Ordonner la réintégration de l'employé dans son emploi au poste qu'il aurait occupé s'il n'avait pas été renvoyé; c) Imposer toute autre sanction à l'employeur. 	<p>Délai:</p> <p>Si une personne veut déposer une plainte à propos d'une pratique interdite, elle doit le faire dans les six mois suivant la date à laquelle l'objet de la plainte a pris naissance.</p>