

VOS DROITS

À TITRE D'EMPLOYÉ D'UNE ORGANISATION



“NOUS SOMMES ENTHOUSIASTES À L'IDÉE DE TRAVAILLER AVEC LA PGA DU CANADA ET ESPÉRONS QUE TOUS SES MEMBRES TROUVERONT UTILES LES VIDÉOS DE FORMATION ET LES OUTILS QUE NOUS AVONS PRODUITS.” - Stuart Rudner, Avocat et médiateur en emploi

Que vous soyez un PDG, un travailleur de ligne, ou quelque part entre les deux, vous devez vous assurer de comprendre vos droits. Nous savons que les frais juridiques peuvent être coûteux et il peut être tentant d'économiser un peu d'argent en s'occupant soi-même de tout. Nous entendons souvent parler de personnes qui choisissent de ne pas obtenir de conseils juridiques parce que « c'est trop cher et ils qu'ils sont à peu près sûr que l'entreprise est juste - après tout, ils savent ce qu'ils font ». La réalité est qu'ils savent probablement ce qu'ils font, et ils agissent dans leur meilleur intérêt, pas le vôtre.

Malheureusement, vous ne pouvez pas et ne devez pas supposer que vous êtes traité de façon équitable, que ce soit dans le cadre d'une offre d'emploi, d'une enquête de harcèlement ou d'une indemnité de départ. Vous devez vous assurer que vous connaissez vos droits, ainsi que les meilleures stratégies pour les faire appliquer. Imaginez comment vous vous sentiriez si vous économisiez 500 \$ maintenant en choisissant de ne pas obtenir de conseils juridiques sur le contrat de travail que vous vous apprêtez à signer, pour vous rendre compte, des années plus tard, que cela vous coûte des dizaines de milliers de dollars en indemnité de départ? Nous voyons cela tout le temps.

Nous voulons rappeler à tout le monde que ces matériaux ne remplacent pas les conseils appropriés d'un avocat spécialisé en droit du travail. Cependant, nous espérons qu'ils vous mettront au courant de certaines des questions et de certains des « drapeaux rouges » qui devraient vous inciter à contacter votre avocat. Cette ressource est conçue pour appuyer les membres de la PGA du Canada qui agissent à titre d'employés dans leurs installations, opérations ou entreprises. Nous voulons que vous, un employé de votre organisation, soyez au courant des droits sur le lieu de travail, tant pour les employeurs que pour les employés.

SÉRIE VIDÉO

AVEC

STUART RUDNER



Comment aborder
votre propre contrat.

CLIQUEZ ICI POUR VOIR LA VIDÉO >



Comment mieux
renégocier votre contrat.

CLIQUEZ ICI POUR VOIR LA VIDÉO >



Que signifie non-concurrence
pour vous en tant qu'employé?

CLIQUEZ ICI POUR VOIR LA VIDÉO >



DE QUOI DOIT-ON ÊTRE AU COURANT

Je présume que vous lisez ceci parce que quelque chose en vous (ou quelqu'un proche de vous) pense que vous pourriez profiter de conseils juridiques.

APPRENDRE D'AVANTAGE >



COMMENT POUVONS-NOUS VOUS AIDER?

Nos avocats ont passé en revue d'innombrables et variés accords contractuels, et nous vous fournirons des conseils basés sur cette vaste expertise.

APPRENDRE D'AVANTAGE >

ARTICLES DE BLOGUE EMPLOYÉS

#

Lire les fins
caractères

LIRE LE BLOGUE >

#

Consultez le guide de Stuart concernant
les lois canadiennes du travail

LIRE LE BLOGUE >

#

Clauses
bonus

LIRE LE BLOGUE >

L'HISTOIRE DE STUART RUDNER

J'ai toujours su que je voulais être avocat, et c'est de manière fortuite que j'ai été initié au monde du droit en emploi pendant mes études de premier cycle à l'Université McGill alors que j'étudiais les relations industrielles.

Une des choses que j'aime dans ma pratique, c'est que chaque client a une histoire. Peu importe si c'est un individu demandant des conseils sur son emploi, une entreprise familiale, ou une société multinationale. Chacun a des objectifs et des problèmes auxquels ils doivent faire face. Il n'y a rien que j'aime plus que de devenir leur conseiller de confiance, les éduquer, les guider et travailler avec eux pour développer une stratégie rentable pour poursuivre leurs objectifs. J'aime plaider en leur nom afin de protéger leurs droits. Mon entreprise travaille avec les employeurs et les employés.

Nous sommes en mesure de voir toutes les situations des deux côtés. Dans ma pratique, j'ai donné du temps, de l'argent et de l'énergie à des organisations comme Centraide, One Voice Network, l'organisation Job Skills, le Family Education Centre, le Lawyers International Food Enterprise (LIFE), et le Réseau d'avocats bénévoles.

Depuis le début de ma carrière, j'ai été activement impliqué dans les associations du barreau canadienne et de l'Ontario. J'ai offert d'innombrables heures pour diriger des séances en droit des ressources humaines et pour siéger à des comités de la HRP, et je suis actuellement au Conseil d'administration de l'Association internationale pour les ressources humaines Gestion de l'information (IHRIM).

En 2016, 2017 et 2018, j'ai été sélectionné par mes pairs pour être inclus dans "The Best Lawyers in Canada" dans le domaine du droit du travail. J'ai été nommé à plusieurs reprises au répertoire des avocats en droit de l'emploi du Canadian HR Reporter et ai également été nommé l'un des meilleurs influenceurs des médias sociaux au Canada. Mon groupe canadien de droit des ressources humaines sur LinkedIn compte maintenant près de 15 000 membres. Mon cabinet précédent, Rudner MacDonald LLP, a été élu l'une des trois principales entreprises de l'emploi et du travail au Canada dans le Canadian HR Reporter Readers' Choice Awards en 2016 et en 2017. J'ai aussi été honoré du fait que lorsque l'Association des professionnels des ressources humaines a cherché à faire partie de l'affaire révolutionnaire de Keays contre Honda Canada à la Cour suprême du Canada, ils m'ont choisi pour être leur conseil. Plaider à la Cour suprême si tôt dans ma carrière était excitant!

Je préside et enseigne lors de conférences, j'ai écrit deux livres, You're Fired! Just Cause for Dismissal in Canada and Ultimate Software's Canadian HR Law, et j'ai contribué à plusieurs autres textes. J'ai également fait partie de plusieurs conseils consultatifs de rédaction. En plus du blogue de mon entreprise, je suis l'auteur du Thomson Reuters' Canadian HR Law Blog, un contributeur au First Reference Talks blog et au Labour and Employment Columnist for The Lawyers Daily.



L'EMPLOYÉ DE QUOI DOIT-IL ÊTRE AU COURANT



Nous tenons à rappeler à tous que **ces documents ne remplacent pas les conseils d'un avocat spécialisé en droit du travail**. Cependant, nous espérons qu'ils vous feront prendre conscience de certains problèmes et de certains drapeaux rouges "qui devrait vous inviter à contacter votre avocat du travail.

Vraisemblablement vous lisez ceci parce que quelque chose en vous (ou quelqu'un proche de vous) pense que vous pourriez profiter de conseils juridiques. Peut-être avez-vous:

- Récemment perdu votre emploi et on vous a offert une **indemnité de départ** (ou pire, on vous a dit que vous n'y aviez pas droit);
- été victime **d'intimidation ou de harcèlement au travail** et ne savez pas à qui vous adresser;
- été accusé **d'intimidation, de harcèlement ou d'autres comportements répréhensibles**;
- participé à un **plan d'amélioration du rendement** (PAR);
- obtenu un nouvel emploi et on vous demande (ou dit) de signer un **contrat**;
- trouvez que **des changements à votre travail ou à votre programme de rémunération vous sont imposés**;
- un **besoin d'adaptation, tel un handicap, qui est ignoré**;
- Vous êtes en **congé de maladie** et on vous dit maintenant que votre emploi prendra fin si vous ne retournez pas travailler; ou
- débuté dans un nouvel emploi et **avez reçu une lettre de menaces de votre ancien employeur**.

Quelle que soit la raison, si vous pensez avoir besoin de conseils juridiques, vous le devez probablement.

Vous venez de recevoir votre emploi de rêve, et l'organisation vous a remis un contrat qui doit être signé si vous voulez le boulot. Devriez-vous signer? Seulement après l'avoir fait examiner par un **avocat en droit du travail**. Sinon, vous risquez de signer en renonçant à des droits importants.

Contrairement à la croyance populaire, tous les employés au Canada ont un contrat. Cependant, la plupart sont verbaux, avec un certain nombre de "Clauses implicites". Quelle que soit la forme de l'accord, il définit les clauses fondamentales de votre relation. Ce n'est pas seulement une formalité.

Les employeurs sont de plus en plus agressifs dans l'utilisation des contrats. Si une organisation veut que vous signiez un accord, c'est généralement parce qu'ils ont quelque chose à gagner.

Il est crucial que vous examiniez toutes les clauses avec un avocat en droit du travail. Vous devez comprendre ce à quoi vous renoncer avant d'accepter. Le fait de ne pas le faire reviendra sans aucun doute vous hanter plus tard. Malheureusement, c'est trop commun pour nous de rencontrer un individu qui a été récemment renvoyé et est déconcerté par le minimum d'indemnité de départ qui leur est offerte, et nous avons le fâcheux devoir de les informer que c'est à cause du contrat qu'ils ont accepté lors de leur embauche.

Il est également crucial que vous considériez ce qui est dans le contrat, et que le contrat reflète les discussions verbales et vos attentes. Si vous attendez un bonus, une certaine compensation, la capacité de travailler à la maison, ou toute autre chose, assurez-vous que cela est confirmé dans le contrat. Ceci est particulièrement important parce que la plupart des contrats comprennent une clause «accord entier» qui signifie que, sauf en cas de stipulation contractuelle, elle ne fait pas partie de votre accord - toute autre discussion ou accord ne sont pas valides. Même si vous recevez un courriel séparé confirmant un bonus à la signature, ou que vous pouvez travailler de la maison deux jours par semaine, vous ne serez probablement pas capable de l'appliquer.

Vous devriez être particulièrement attentif aux clauses :

- Limitant vos droits en cas de licenciement
- Limitant votre capacité à travailler après la fin de la relation
- Créant une période probatoire, ou
- Établissant votre rémunération

RETOUR AUX
RESSOURCES



COMMENT POUVONS-NOUS VOUS AIDER?

Faire vérifier le texte de votre contrat de travail par un avocat en droit du travail de confiance et expérimenté avant de l'accepter est une étape cruciale dans la protection de vos droits, en particulier si vous êtes attiré loin de votre précédente organisation, ou si vous avez reçu un contrat contenant des termes et conditions détaillés.

Nos avocats ont passé en revue d'innombrables et diverses ententes contractuelles, et nous vous conseillerons en nous basant sur cette vaste expertise. Nous allons:

- Passez en revue toutes les clauses de votre contrat, même certains qui peuvent durer plus longtemps que votre mandat d'emploi, tels que les clauses de **non-concurrence et de non-sollicitation**,
- Nous assurer que vous les comprenez bien, et
- Vous aider à comprendre les conséquences de chacune..

Nous travaillerons ensuite avec vous pour élaborer une stratégie efficace de négociation des conditions que vous ne devriez pas accepter. À la fin de la journée, vous finirez soit avec un meilleur contrat ou vous en comprendrez assez pour rejeter un mauvais contrat, ou à tout le moins, vous signerez en connaissant l'impact sur vos droits légaux.

Nous comprenons que les frais juridiques peuvent être coûteux, mais dans presque tous les cas, il en coûtera moins cher de mettre un contrat fort en place qu'il n'en coûtera pour résoudre les problèmes qui se poseront si vous ne le faites pas.

[RETOUR AUX
RESSOURCES](#)

