

Changements au droit du travail en Alberta en vigueur depuis le 1er janvier 2018

10 JANVIER 2018 7 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

Auteur: [Brian Thiessen](#)

- [Droit du travail et de l'emploi](#)

Le droit du travail albertain a récemment subi un important remaniement. Les changements apportés à la *Fair and Family-Friendly Workplaces Act* sont entrés en vigueur **le 1^{er} janvier 2018** et la *Employment Standards Amendment Regulation* a été promulguée le 6 décembre 2017. Ensemble, ces changements modifient le *Employment Standards Code* de l'Alberta (le « Code »), qui touche 85 % des employeurs de l'Alberta.

En guise d'aide-mémoire, voici quelques faits saillants :

Salaires/heures supplémentaires

- Le salaire minimum n'a pas monté le 1^{er} janvier 2018, puisqu'il est passé à 13,60 \$/h le 1^{er} octobre 2017, et qu'il augmentera encore le 1^{er} octobre 2018 pour atteindre 15 \$/h.
- Les employeurs ne sont plus autorisés à verser à leurs employés handicapés un salaire inférieur au salaire minimum.
- Les employeurs peuvent appliquer des retenues sur le salaire de leurs employés uniquement dans ces cas : la loi l'exige, une convention collective l'y autorise ou l'employé l'y autorise par écrit.
- Au début de leur emploi, les employés peuvent accepter par écrit que des sommes soient prélevées de leur salaire à ces fins : le régime de retraite de l'entreprise, le régime d'assurance-dentaire, le fonds social et les régimes enregistrés d'épargne-retraite.
- Les ententes relatives aux heures supplémentaires permettront la mise en banque des heures pendant six mois plutôt que trois.
- Les heures supplémentaires travaillées seront majorées à un taux de 1,5 (actuellement, c'est une heure pour une heure).

Congé sans soldé

- Les employés auront droit à des congés sans soldé avec protection de l'emploi après 90 jours de leur date d'embauche (auparavant, ces congés n'étaient accordés qu'après un an d'ancienneté).
- Ces nouveaux congés sans soldé avec protection de l'emploi sont créés par la loi (chaque congé fait l'objet d'une limite annuelle autorisée) :

- **Congé d'invalidité ou d'accident à long terme** – jusqu'à concurrence de **16 semaines** pour une maladie ou une blessure de longue durée.
 - **Congé pour obligations personnelles ou familiales** – jusqu'à concurrence de **cinq jours** pour maladie personnelle ou soins de courte durée prodigués à un membre de la famille immédiate.
 - **Congé pour décès** – jusqu'à concurrence de **trois jours** pour le décès d'un membre de la famille immédiate.
 - **Congé pour violence conjugale** – jusqu'à concurrence de **10 jours** pour les employés aux prises avec un problème de violence conjugale.
 - **Congé pour cérémonie de citoyenneté** – congé maximal d'une **demi-journée** pour les employés qui assistent à une cérémonie de citoyenneté.
 - **Maladie grave d'un adulte de la famille immédiate** – congé maximal de **16 semaines** offert aux employés qui doivent prendre soin d'un adulte malade ou blessé de la famille immédiate.
 - **Maladie grave d'un enfant** – congé maximal de **36 semaines** offert aux parents d'un enfant atteint d'une maladie grave ou d'un enfant blessé.
 - **Mort ou disparition d'un enfant** – congé maximal de **52 semaines** offert aux employés dont l'enfant est disparu à la suite d'un crime ou congé maximal de **104 semaines** si un enfant décède à la suite d'un crime.
- Ces changements sont apportés aux congés sans solde déjà offerts :
 - **Congé d'aidant naturel** : protection de l'emploi prolongée à **27 semaines** (des huit semaines actuelles) – aidants naturels secondaires inclus – le délai de préavis de l'employé est raccourci.
 - **Congé de maternité/parental** : la protection de l'emploi pour le **congé de maternité** passera de 15 à **16 semaines**, la protection de l'emploi pour le **congé parental** sera prolongée à **62 semaines** (actuellement de 37 semaines). Un employé peut désormais être licencié durant la période de préavis ou d'admissibilité seulement si l'entreprise ferme ou suspend ses activités.

Cessation d'emploi

- Il est interdit aux employeurs d'exiger de leurs employés d'écouler tous leurs droits tels que les vacances ou heures supplémentaires durant la période d'avis de cessation d'emploi, à moins que les parties en aient convenu.
- Pour être valide, l'avis de cessation d'emploi doit être écrit, adressé à l'employé concerné et indiquer une date de cessation d'emploi.
- Il s'agit d'une violation au Code de mettre fin à l'emploi d'un employé ou de le licencier s'il : est en congé avec protection de l'emploi, a droit à un congé de maternité ou à un congé parental ou est parti en congé, fait l'objet d'une saisie-arrêt ou pourrait en faire l'objet, a fourni des preuves ou pourrait le faire dans le cadre d'une enquête, d'une procédure ou d'une poursuite ouverte ou intentée en vertu du Code, a exigé ou demandé ce à quoi un employé a droit en vertu du Code, a fait ou est sur le point de faire des déclarations ou des divulgations qui peuvent lui être imposées par le Code.

- Si un employeur a l'intention de licencier 50 employés ou plus, travaillant au même emplacement, dans moins de quatre semaines, l'employeur doit alors donner un préavis au ministre du Travail, aux employés concernés et à leur(s) syndicat(s); le délai dépend du nombre d'employés touchés :
 - 8 semaines – entre 50 et 99 employés
 - 12 semaines – entre 100 et 299 employés
 - 16 semaines – 300 employés et plus
- Un avis de licenciement collectif doit être remis directement à tous les employés touchés selon les délais prescrits ci-dessus, peu importe l'ancienneté des employés du groupe. L'avis doit préciser le nombre d'employés dont l'emploi prendra fin et la date de prise d'effet de ces licenciements.

Congés/vacances

- L'obligation d'avoir travaillé 30 jours au cours des 12 mois précédent le congé a été retirée. La distinction entre les horaires de travail typiques et atypiques a été éliminée.
- L'indemnité pour jour férié correspond à 5 % du salaire; l'indemnité pour jour férié et l'indemnité de congé doivent avoir été cumulées au cours des quatre semaines précédant le congé.
- Les employés doivent recevoir 4 % (ou l'équivalent de deux semaines) de leur salaire total à titre d'indemnité de congé jusqu'à ce qu'ils aient cumulé cinq années d'ancienneté. Par la suite, la paye s'élèvera à au moins 6 %.

Il ne s'agit que des changements clés apportés au Code du travail. Si vous avez des questions à propos de tout changement apporté aux normes du travail et de leur incidence sur votre entreprise, veuillez communiquer avec un membre du Groupe du droit du travail et de l'emploi d'Osler.

Changements aux normes du travail de l'Ontario

Veuillez noter que si vous êtes un employeur de l'Ontario, la province a aussi apporté de récents changements à ses normes du travail. Le gouvernement de l'Ontario a indiqué son intention d'échelonner leur entrée en vigueur ou de cibler des dates d'entrée en vigueur (à compter du 1^{er} janvier 2018). Un résumé de ces changements se trouve à Osler.com :

- Les propositions du gouvernement de l'Ontario en matière d'emploi ont des conséquences sur la planification et le budget des entreprises
- Les entreprises de l'Ontario doivent se préparer à d'importantes modifications à la législation de l'emploi et du travail

Vous aimeriez peut-être visionner notre webinaire expliquant en détail les changements apportés aux normes du travail de l'Ontario [ici](#).

Si vous avez des questions à l'égard des changements apportés aux normes du travail de l'Ontario, n'hésitez pas à communiquer avec l'un des membres de notre Groupe du droit du travail et de l'emploi de Toronto ou de notre Groupe national du travail et de l'emploi.