

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

10 JANVIER 2018 7 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

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

Auteur: [Brian Thiessen](#)

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 solde

- Les employés auront droit à des congés sans solde 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 solde 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 précédant 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

Veillez 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](https://www.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.