

## Les entreprises de l'Ontario doivent se préparer à d'importantes modifications à la législation de l'emploi et du travail

29 NOVEMBRE 2017 17 MIN DE LECTURE

### Expertises Connexes

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

Auteurs(trice): [Melanie Simon](#), [Josh Fineblit](#)

Dans ce bulletin d'actualités :

- Les entreprises de l'Ontario doivent maintenant prévoir l'incidence sur l'établissement du budget, la planification des horaires et l'exploitation des modifications à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la LNE) et à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* (la LRT)
- Le [projet de loi 148 \[PDF\]](#), qui modifie la LNE et la LRT, a reçu la sanction royale le lundi 27 novembre
- Bien que les différentes modifications au projet de loi 148 aient des dates de prise d'effet différentes, plusieurs entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018
- Le projet de loi 148 ajoute également à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (la LSST) une nouvelle règle concernant les chaussures à talons hauts

Dans ce bulletin d'actualités, nous soulignons certaines des modifications les plus importantes formulées dans le projet de loi 148. Le projet de loi renferme de nombreuses dispositions concernant divers détails, comme les exemptions, les qualifications et même les méthodes de calcul des salaires, que nous n'abordons pas par souci de concision. Pour de plus amples renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec l'un des auteurs ou un autre membre du [Groupe du droit du travail et de l'emploi](#) d'Osler.

Date	Principales modifications
Maintenant	Distinction entre l'entrepreneur autonome et l'employé : inversion du fardeau de la preuve et criminalisation
	Modification de la LSST : pas de talons hauts obligatoires (sauf dans l'industrie du spectacle)
Le 3 décembre 2017	Prolongation des congés parentaux et de maladie grave non payés
Le 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Hausse du salaire minimum, ajout de jours de vacances pour les employés qui comptent plus de cinq années de service, et congés nouveaux et prolongés
	Modifications à la LRT
Le 1 <sup>er</sup> avril 2018	Dispositions relatives au salaire égal pour un travail égal : employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers; employés d'agences de placement temporaire
Le 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Nouvelles règles de planification des horaires

## Modifications à la LNE

Distinction entre l'entrepreneur autonome et l'employé : inversion du fardeau de la preuve et criminalisation

**Entrée en vigueur :** le 27 novembre 2017

De nouvelles règles traitant de la distinction entre les entrepreneurs indépendants et les employés sont en vigueur maintenant que le projet de loi 148 a reçu la sanction royale. Le projet de loi ne précise pas la distinction, mais il prévoit que :

- s'il est question de savoir si quelqu'un est un employé ou un entrepreneur indépendant, un « renversement du fardeau de la preuve » se déclenche, ce qui signifie qu'il incombe à l'employeur de prouver que la personne est un entrepreneur indépendant (et donc exclu de la couverture de la LNE) et non un employé.
- si une personne est l'objet d'une classification erronée, c'est-à-dire que l'employeur traite une personne comme un entrepreneur indépendant, mais qu'elle est vraiment un employé, le ministère du Travail peut intenter une poursuite contre l'employeur (la disposition d'inversion du fardeau de la preuve ne s'applique pas dans le cadre d'une poursuite).

**Mesure :** Nous recommandons donc aux employeurs d'examiner leur relation avec des personnes qu'ils ne considèrent pas comme des employés, comme les entrepreneurs indépendants, et de déterminer si ces personnes sont classées dans la bonne catégorie aux fins de conformité à la LNE.

## Prolongation des congés parentaux et de maladie grave non payés

**Entrée en vigueur :** le 3 décembre 2017

- **Congé parental :** La durée du congé parental est portée de 35 à 61 semaines pour les employées qui ont pris un congé de grossesse, et de 37 à 63 semaines pour les autres employés. La prolongation met les dispositions en conformité avec les modifications apportées récemment à la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui permettront aux employés de répartir leurs prestations parentales sur une plus longue période.
- **Congé pour maladie grave :** Ce congé remplace le « congé pour soins à un enfant gravement malade », et les employés ayant au moins six mois de service peuvent en bénéficier. Voici ce que le congé prévoit :
  - un congé non payé d'au plus 37 semaines pour prendre soin d'un enfant mineur gravement malade (c.-à-d. un membre de la famille de moins de 18 ans)
  - un congé non payé d'au plus 17 semaines pour prendre soin d'un adulte gravement malade qui est un membre de la famille. « Membres de la famille » s'entend au sens large.

**Mesure :** Il faut réviser et mettre à jour les politiques sur les congés conformément à la nouvelle loi. Plus particulièrement, les employeurs qui ont pour politique de majorer les prestations parentales de l'assurance-emploi à 100 % du salaire de base de l'employé doivent

examiner comment faire maintenant que les employés peuvent prolonger leur congé parental sur une plus longue période (et recevoir moins d'assurance-emploi chaque semaine du gouvernement).

Hausse du salaire minimum, ajout de jours de vacances pour les employés qui comptent plus de cinq années de service, et congés nouveaux et prolongés

**Entrée en vigueur :** le 1<sup>er</sup> janvier 2018

- **Salaire minimum :** Le salaire minimum augmentera selon le calendrier suivant :

- Le 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 14 \$ l'heure pour la plupart des employés
- Le 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 15 \$ l'heure **pour la plupart des employés**
- Annuellement, par la suite : rajusté en fonction de l'inflation

Le salaire minimum spécial applicable aux étudiants qui travaillent à temps partiel ou pendant les vacances scolaires, aux employés qui servent régulièrement de l'alcool, aux travailleurs à domicile et aux guides de chasse et pêche doit également augmenter au même moment.

- **Congé annuel :** À l'heure actuelle, la LNE impose deux semaines de vacances payées à tous les employés. Le projet de loi 148 stipule que les employeurs doivent accorder au moins trois semaines de vacances payées aux employés qui comptent au moins cinq années de service.

- **Congés :**

- **Congé d'urgence personnelle :** *Tous* les employeurs seront tenus d'accorder le congé d'urgence personnelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 (actuellement, ce congé n'est requis que dans les milieux de travail comptant 50 employés ou plus). En outre, le projet de loi 148 exige que les employeurs versent un salaire de base pour les deux premiers jours du congé. De plus, les modifications interdisent aux employeurs d'exiger un billet de médecin d'un employé qui part en congé d'urgence personnelle (même s'ils peuvent exiger d'autres preuves raisonnables dans les circonstances).
- **Congé familial pour raison médicale :** Le congé familial pour raison médicale devient plus long, passant de 8 à 28 semaines si un « praticien de la santé qualifié » délivre un certificat attestant qu'un membre de la famille a un problème de santé grave et présente un risque important de décès dans 26 semaines ou moins. La définition de « praticien de la santé qualifié » s'applique maintenant à tout un éventail de professionnels de la santé.
- **Congé en cas de violence familiale ou sexuelle :** Le projet de loi 148 crée un nouveau congé pour les employés qui ont travaillé au moins 13 semaines consécutives et sont, eux ou leur enfant, victimes de violence conjugale ou sexuelle, sinon menacés de violence familiale ou sexuelle, et qui prennent le congé à des fins prescrites (qui ont trait à la recherche de soins médicaux, de services aux victimes, de counseling et d'aide juridique). Chaque année civile, un employé peut prendre jusqu'à 10 jours de congé et

peut aussi prendre jusqu'à 15 semaines de congé. Les cinq premiers jours de congé de chaque année civile sont payés en vertu de ce droit. En adoptant deux congés, le législateur estime vraisemblablement que, dans les circonstances conduisant à ce type de congé, deux congés distincts peuvent s'avérer nécessaires.

- **Congé en cas de décès d'un enfant :** Le projet de loi 148 remplace le « Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles » par deux congés distincts : « Congé en cas de décès d'un enfant » et « Congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles ». Ils donnent chacun un congé non payé d'au plus 104 semaines à l'employé qui compte au moins six mois de service.
- **Congé de grossesse :** Avant l'adoption du projet de loi 148, si une employée qui n'a pas droit à un congé parental, son congé de maternité prend fin le dernier en date des jours suivants : a) 17 semaines après le début du congé de maternité; b) six semaines après la naissance, la mortnaissance ou la fausse couche. Le projet de loi 148 fait passer la période de 6 semaines à 12 semaines.

**Mesure :** Nous recommandons aux employeurs de prévoir une augmentation des coûts liés au salaire minimum, aux vacances et aux congés. Nous recommandons aux employeurs de réviser leurs politiques et procédures pour tenir compte de ces changements.

Dispositions relatives au salaire égal pour un travail égal : employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers; employés d'agences de placement temporaire

**Entrée en vigueur :** le 1<sup>er</sup> avril 2018

Le projet de loi 148 exige des employeurs qu'ils paient :

1. les employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers à un taux de rémunération qui n'est pas inférieur au taux de rémunération des employés à temps plein, et
2. les employés d'agences de placement temporaire à un taux de rémunération qui n'est pas inférieur à celui des employés permanents du client de l'agence, si (a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement; (b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables; (c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables. Il y aura des exceptions à ces règles relatives à l'égalité de la rémunération lorsque la différence de rémunération sera fondée sur des facteurs autres que le sexe ou la situation d'emploi, ou sur les dispositions d'une convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018. Le système de mérite et l'ancienneté sont probablement au nombre des exemples de facteurs autorisés.

Un employé peut demander une révision de son taux de rémunération, et l'employeur doit ou bien rajuster sa rémunération en conséquence, ou bien justifier son refus par écrit. Il est interdit aux employeurs de réduire le taux de rémunération d'un employé pour respecter les dispositions sur la parité salariale.

**Mesure :** Nous recommandons aux employeurs de tenir compte des taux de rémunération respectifs de leurs employés et de veiller à ce que la base des différences ne contrevienne pas à la LNE modifiée; ils devraient également consulter une agence de placement temporaire pour la même raison. Les employeurs sont invités à préparer les superviseurs à transmettre sans attendre toute demande de révision de taux de rémunération à une personne désignée qui se chargera de la réponse, un document délicat sur le plan juridique.

Les nouvelles règles de planification des horaires apportent d'importants changements au mode de fonctionnement des entreprises et donc, les entreprises ont plus d'un an pour s'y préparer

**Entrée en vigueur :** le 1er janvier 2018

- **Indemnité de présence – la règle des trois heures :** Les employés qui travaillent régulièrement plus de trois heures par jour, mais à qui l'employeur donne moins de trois heures de travail au moment où ils se présentent au travail, doivent être rémunérés pour trois heures. Cette règle ne s'applique pas si l'arrêt du travail est attribuable à des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur.
- **Indemnité de disponibilité – la règle des trois heures :** Il faut payer trois heures aux employés qui sont « sur appel » et qui ne sont pas appelés au travail, ou qui sont appelés au travail, mais travaillent moins de trois heures. Un seul minimum de trois heures s'applique par période d'attente commandée de 24 heures. L'indemnité de disponibilité ne s'avère pas nécessaire si l'employé est en attente pour assurer la continuité de services publics essentiels et qu'il n'était pas tenu de travailler.
- **Annulation de quart de travail – la règle des trois heures :** Si un employeur annule un quart de travail dans les 48 heures qui précèdent, il doit payer trois heures aux employés (sauf dans des circonstances indépendantes de sa volonté et pour d'autres raisons prescrites).
- **Demande de modification de l'horaire ou du lieu de travail :** Les employés comptant au moins trois mois de service ont le droit de demander un changement à leur horaire de travail ou à leur lieu de travail. L'employeur est tenu de discuter du changement avec l'employé, de fournir une réponse dans un délai raisonnable et de donner des raisons s'il rejette la demande.
- **Droit de refus :** Les employés peuvent refuser un quart de travail si leur employeur leur demande de travailler moins de 96 heures à l'avance (sauf si les employés assurent la continuité de services publics essentiels, s'occupent d'une situation d'urgence, éliminent ou réduisent un danger pour la sécurité publique, ou pour toute autre raison prescrite).

**Mesure :** Nous recommandons aux employeurs de se tourner vers les activités courantes de leur entreprise, y compris la planification des horaires des employés, de façon à se préparer au coût financier du travail planifié, mais pas nécessairement effectué.

Le projet de loi 148 modifie également la LNE en ce qui a trait à un large éventail d'autres questions, notamment les sanctions pour non-conformité, les dispositions élargies pour l'absence de représailles, les dispositions transitoires, le calcul de la rémunération du temps non travaillé, les mécanismes d'exécution, les exemptions et les étudiants. Conjointement à ces modifications législatives, la province a annoncé qu'elle prévoit d'embaucher jusqu'à

175 agents des normes d'emploi supplémentaires, indiquant ainsi que le ministère du Travail de l'Ontario portera une attention renouvelée à la conformité à la LNE.

## Modifications à la LRT

En modifiant la LRT, le projet de loi 148 aura également une incidence importante sur le régime de droit du travail de l'Ontario. Ensemble, la plupart de ces modifications visent à faciliter l'obtention par les syndicats de certificats d'accréditation dans le secteur privé. Au départ, ces modifications devaient entrer en vigueur six mois après la sanction royale du projet de loi 148, mais elles entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Voici quelques-unes des modifications importantes à la LRT :

- **Listes d'employés** : Les syndicats pourront maintenant demander à la Commission des relations de travail une liste des employés et leurs coordonnées dans les milieux de travail non syndiqués avant de présenter une demande d'accréditation. La Commission des relations de travail accédera à cette demande si au moins 20 % des employés de l'unité de négociation proposée semblent être membres du syndicat.
- **Accréditation corrective obligatoire** : La Commission des relations de travail devra maintenant accréditer un syndicat lorsque l'employeur contrevient à la LRT et que, par conséquent, le syndicat n'a pas été en mesure de démontrer qu'il bénéficie du soutien de 40 % nécessaire pour un scrutin de représentation, ou que le scrutin de représentation a été défavorable. En vertu des règles en vigueur, la Commission ne peut ordonner l'accréditation sans vote que si elle est d'avis qu'aucun autre recours, comme un nouveau scrutin secret selon des modalités imposées par elle, ne serait suffisant pour contrer les effets de la contravention.
- **Médiation dans le cadre d'une première convention** : Les parties à une négociation collective qui sont incapables d'aboutir à une première convention collective pourront maintenant demander au ministre de nommer un médiateur. Le syndicat et l'employeur ne seront pas autorisés à déclencher une grève ou un lock-out dans les 45 jours suivant la nomination du médiateur. Si le médiateur n'est pas en mesure de conclure une entente dans les 45 jours, l'employeur ou le syndicat pourraient alors demander à la Commission des relations de travail de nommer un médiateur-arbitre pour conclure la première convention collective.
- **Accréditation fondée sur les cartes d'adhésion** : Les syndicats qui cherchent à accréditer des employés dans les secteurs des services de gestion d'immeubles, des soins à domicile et des services communautaires et des agences de placement temporaire auront maintenant la possibilité d'en faire la demande sans vote. Selon cette autre procédure, la Commission des relations de travail peut accréditer une unité de négociation si elle est d'avis que plus de 55 % des employés de l'unité sont membres du syndicat.
- **Vote électronique ou par téléphone** : La Commission des relations de travail aura maintenant le pouvoir exprès de tenir un vote à l'extérieur du lieu de travail, notamment par voie électronique ou par téléphone.
- **Droits du successeur** : Le projet de loi 148 a également une incidence sur le processus d'appel d'offres dans le secteur des services de gestion d'immeubles (comme les services

de sécurité des immeubles, d'alimentation et de nettoyage). Les droits du successeur s'étendront maintenant aux services de gestion d'immeubles, ce qui se traduit par le transfert de toutes les conventions collectives applicables lorsqu'un nouveau fournisseur de services de gestion d'immeubles est engagé pour fournir essentiellement les mêmes services.

- **Regroupement et réorganisation des unités de négociation :** Sur le plan historique, après que la Commission des relations de travail de l'Ontario eut accordé une accréditation, elle n'avait plus rien à dire sur la configuration de l'unité de négociation. Cette situation changera. La Commission des relations de travail aura désormais le pouvoir de regrouper une unité de négociation nouvellement accréditée avec une unité existante du même employeur, représentée par le même syndicat, et d'ordonner l'application de la convention collective de l'unité existante aux employés nouvellement accrédités. Les employeurs et les syndicats comptant plusieurs unités de négociation auront également le pouvoir d'examiner la structure de leurs unités de négociation en n'importe quel moment et, avec le consentement de la Commission des relations de travail, de regrouper les unités de négociation, de modifier leur description et/ou de modifier les conventions collectives en vigueur.

## Modifications à la LSST

Le lundi 27 novembre, la modification à la LSST visant à empêcher les employeurs d'exiger d'un travailleur qu'il porte des chaussures dont le talon est surélevé est entrée en vigueur. On admet des exceptions à cette interdiction lorsqu'un talon surélevé est requis pour des raisons de sécurité ou lorsque le travailleur est un interprète dans l'industrie du spectacle et de la publicité.

Pour en apprendre davantage sur la façon dont le projet de loi 148 influe sur les employeurs, n'hésitez pas à communiquer avec l'un des auteurs ou un autre membre du Groupe du droit du travail et de l'emploi d'Osler.