

Les propositions du gouvernement de l'Ontario en matière d'emploi ont des conséquences sur la planification et le budget des entreprises

31 MAI 2017 8 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Commerce de détail et biens de consommation](#)
- [Droit du travail et de l'emploi](#)
- [Rémunération des dirigeants](#)
- [Respect de la vie privée et gestion de l'information](#)

Auteur: Colin Kelly

Dans ce bulletin d'Actualités

- Le gouvernement de l'Ontario a récemment publié des propositions législatives en vue d'apporter des modifications à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et à la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. Ces modifications pourraient toucher de nombreux employeurs en Ontario.
- Les modifications attendues à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* toucheraient les points suivants : vacances rémunérées minimales, pénalités pour classification erronée d'employés comme entrepreneurs indépendants, congés rémunérés d'urgence personnelle, règles de planification des horaires, augmentations du salaire minimum, rémunération des employés d'agences de placement temporaire et rémunération des employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers.
- Les modifications attendues à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* toucheraient les règles d'accréditation syndicale afin de faciliter la syndicalisation et pourraient permettre à la Commission des relations de travail de redéfinir les unités de négociation existantes.

Les employeurs de l'Ontario seront placés devant de nouveaux défis en matière de conformité et de coûts si les modifications que le gouvernement de l'Ontario entend apporter à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) et à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* (LRT) sont effectivement adoptées. Nous nous attendons à ce que le gouvernement dépose le projet de loi intégrant ces modifications proposées dans un avenir rapproché. Bien que le processus de modification exige un certain temps et que le gouvernement ait indiqué son intention d'échelonner la mise en œuvre ou les dates d'entrée en vigueur cibles, les entreprises doivent être informées de ces modifications proposées, aux fins de planification et de budgétisation.

Nous soulignons ci-dessous certaines des modifications attendues à la LNE, qui toucheront beaucoup d'employeurs ontariens, et dans certains cas, l'ensemble de ceux-ci. Nous soulignons également plusieurs modifications importantes attendues à la LRT.

Modifications attendues à la LNE

1. Vacances rémunérées

La législation proposée exigera que les employeurs accordent trois semaines de vacances rémunérées à tous les employés ayant au moins cinq années de service. À l'heure actuelle, la législation exige deux semaines de vacances rémunérées.

Date d'entrée en vigueur cible : 1^{er} janvier 2018

2. Pénalités pour classification erronée d'un employé comme entrepreneur indépendant

La législation proposée imposera des sanctions aux employeurs qui classifient de façon erronée des employés comme « entrepreneurs indépendants ».

Les employeurs qui classifient de façon erronée leurs employés pourraient être passibles de pénalités, y compris de poursuites, de divulgation publique d'une condamnation et d'amendes.

Nous nous attendons à ce que le projet de loi prévoie un « fardeau de la preuve inversé » : en cas de litige, l'employeur serait tenu de prouver que la personne en question *n'est pas* un employé.

Date d'entrée en vigueur cible : si le projet de loi est adopté, cette proposition entrerait en vigueur au moment de la sanction royale.

3. Congé rémunéré d'urgence personnelle

Le congé d'urgence personnelle ne s'applique présentement qu'aux lieux de travail comptant 50 employés ou plus. Selon les modifications proposées, ce seuil sera éliminé et tous les employeurs seront tenus d'accorder ce congé.

La législation proposée exigera également que les employeurs accordent aux employés deux de ces congés rémunérés par année. De plus, les modifications proposées interdiront aux employeurs d'exiger un billet du médecin d'un employé qui prend un congé d'urgence personnelle.

Date d'entrée en vigueur cible : 1^{er} janvier 2018

4. Planification des horaires

La législation proposée définira de nouvelles règles de planification des horaires :

- Les employés auront le droit de demander des modifications d'horaire ou de lieu de travail après effectué trois mois de service.
- 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 à leur salaire normal.

- Les employés peuvent refuser d'accepter des quarts de travail si leur employeur leur demande de travailler à moins de quatre jours de préavis.
- Si un employeur annule un quart de travail dans les 48 heures de son début, les employés doivent être payés trois heures à leur salaire normal.
- Lorsque des employés sont « sur appel » et ne sont pas appelés pour travailler, l'employeur doit leur payer trois heures à leur salaire normal. Cette exigence s'appliquerait pour chaque période de 24 heures où ces employés sont sur appel.

Date d'entrée en vigueur cible : 1^{er} janvier 2019

5. Dispositions relatives au salaire égal pour un travail égal : employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers

La législation proposée exigera que les employeurs versent aux employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers un salaire égal à celui des employés à temps plein lorsqu'ils effectuent le même travail pour le même employeur.

Il y aurait des exceptions à l'exigence du salaire égal lorsque la différence de salaire est fondée sur les éléments suivants :

- ancienneté;
- système au mérite;
- rémunération liée à la quantité ou à la qualité de production; ou
- autres facteurs (le sexe et le statut d'emploi ne sont pas admissibles comme exceptions à cette exigence).

Date d'entrée en vigueur cible : 1^{er} avril 2018

6. Dispositions relatives au salaire égal pour un travail égal : employés d'agences de placement temporaire

La législation proposée exigera que les employés d'agences de placement temporaire (travailleurs d'affectation) reçoivent un salaire égal à celui des employés permanents du client de l'agence lorsqu'ils effectuent le même travail.

Date d'entrée en vigueur cible : 1^{er} avril 2018

7. Augmentations du salaire minimum

Le gouvernement propose d'augmenter le salaire minimum général aux taux suivants :

- 14 \$/heure le 1^{er} janvier 2018
- 15 \$/heure le 1^{er} janvier 2019

Les taux de salaire minimum spéciaux pour les serveurs de boissons alcoolisées, les étudiants de moins de 18 ans, les guides de chasse et pêche et les travailleurs à domicile seront maintenus, et seront augmentés du même pourcentage que le salaire minimum

général.

8. Autres modifications attendues à la LNE

Les modifications proposées toucheront également un large éventail d'autres questions, dont les pénalités pour non-conformité, les congés légaux, les exemptions et les étudiants. Au moins une modification simplifiera les processus de conformité des employeurs, car la législation proposée établira clairement que les ententes par voie électronique entre les employeurs et les employés, comme une entente sur les heures supplémentaires, peuvent être considérées comme des ententes écrites. 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

La législation proposée apportera les modifications suivantes aux règles d'accréditation syndicale afin de faciliter la syndicalisation :

- accorder aux syndicats l'accès aux listes d'employés et à certaines coordonnées, à condition que le syndicat puisse démontrer qu'il a déjà obtenu le soutien de 20 % des employés visés
- établir une accréditation syndicale fondée sur les cartes d'adhésion pour le secteur des agences de placement temporaire, le secteur des services d'immeubles et le secteur des services de soins à domicile et des services communautaires
- accorder à la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTC) le pouvoir de tenir des votes hors des lieux de travail, y compris par voie électronique et par téléphone
- éliminer certaines conditions d'accréditation corrective sans vote, permettant aux syndicats d'être accrédités plus facilement lorsqu'un employeur contrevient à la LRT
- faciliter l'accès à l'arbitrage pour la première convention collective et ajouter un élément de médiation intensive au processus

La législation proposée permettra également à la CRTC de modifier la structure des unités de négociation auprès d'un même employeur, lorsque les unités de négociation existantes ne sont plus appropriées pour la négociation collective, et de regrouper des unités de négociation nouvellement accréditées avec d'autres unités de négociation existantes auprès d'un même employeur, lorsque ces unités sont représentées par le même syndicat.

Date d'entrée en vigueur cible : si la législation proposée est adoptée, toutes les modifications proposées en matière de relations de travail entreraient en vigueur six mois après l'entrée en vigueur de la Loi.