



BorEHal Édition de Février 2022: Loi 124: êtes-vous conformes?

février 28, 2022

La *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures* (communément appelée la « Loi 124 »), en vigueur depuis fin 2019, prévoit des mesures restrictives visant l'augmentation de la rémunération d'employés de certains employeurs du **secteur public ainsi que d'organismes à but non lucratif** ayant reçu plus d'un million de dollars de financement de la province en 2018.

Pour les employés non syndiqués visés par la *Loi 124*, l'employeur avait jusqu'au 1^{er} janvier 2022 pour débiter la période de modération de trois (3) ans durant laquelle les mesures restrictives interdisant toute augmentation de la rémunération au-delà de 1% par année doivent être mises en œuvre.

La *Loi 124* est une loi complexe à naviguer – pour plus de renseignements sur vos obligations en tant qu'employeur, veuillez communiquer avec notre équipe d'avocats chevronnés.

Quoi de neuf en droit de l'emploi et du travail?

Santé et Sécurité

Le gouvernement a publié un nouveau *Document d'orientation provisoire sur la COVID-19 : Dépistage et gestion des cas, des contacts et des éclosions intégrés : recrudescence liée au variant omicron d'orientation sur la COVID-19*, incluant une liste modifiée des symptômes de la COVID-19 à utiliser pour déterminer si une personne doit s'auto-isoler. La durée de l'auto-isolément a également diminué à 5 ou 10 jours selon l'âge, la vaccination et l'état de santé. Ce document comprend également des conseils spécifiques pour les milieux à haut risque. [En savoir plus.](#)

Dans l'affaire *Watson*, le Conseil canadien des relations industrielles a rejeté à l'unanimité la plainte qu'un membre de l'unité de négociation avait déposée contre son syndicat pour avoir refusé d'avancer un grief de principe contre la politique de vaccination obligatoire d'Air Canada. En rejetant la plainte, le Conseil a noté que le syndicat a soutenu la vaccination de manière générale comme un moyen efficace d'assurer la santé et la sécurité de ses membres. Même si la position du syndicat était opposée à celle de ses membres, cela ne suffisait pas en soi pour conclure que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste.

Nouveautés dans votre secteur

Services de santé et communautaires



Le 19 octobre 2021, la *Loi de 2010 sur les organisations sans but lucratif* de l'Ontario (« Loi ») est entrée en vigueur. Les sociétés à but non lucratif disposent d'une période de transition de trois ans à compter du 19 octobre 2021 pour apporter les changements nécessaires à leurs documents constitutifs.

La Loi comporte plusieurs nouveautés. Par exemple, un processus de constitution plus efficace, des règles de gouvernance plus claires qui promeuvent la transparence et la réglementation des droits de vote. [Pour en savoir plus](#) sur les nouveautés de la Loi. Les organisations sans but lucratif devraient se familiariser avec la nouvelle Loi et leurs obligations en vertu de celle-ci. Elles devraient également revoir et mettre à jour leurs documents avant la fin de la période de transition de trois ans. Pour ce faire, les organisations sans but lucratif peuvent consulter le [guide](#) préparé par le gouvernement de l'Ontario.

Hôtellerie et Commerces au détail

À compter du 1er mars 2022, si les indicateurs de la santé publique et du système de santé continuent de s'améliorer, le gouvernement de l'Ontario compte assouplir davantage les mesures de santé publique. Entre autres, la province prévoit :

- la levée des limites de capacité dans tous les établissements publics intérieurs; et
- la levée des exigences relatives à la preuve de vaccination dans tous les établissements.

Toutefois, les entreprises et autres établissements pourront continuer d'exiger une preuve de vaccination, à leur discrétion. Quant aux exigences relatives au port du masque, celles-ci demeureront en vigueur. Un calendrier précis pour la levée de cette mesure sera communiqué à une date ultérieure. [En savoir plus.](#)

Ressources naturelles et infrastructure

Lors de notre dernier numéro, nous avons indiqué que Workplace Safety North avait élaboré un programme de formation pour le secteur minier et forestier visant à améliorer la santé mentale des travailleurs de l'industrie. Le gouvernement a annoncé que, dans le cadre de ce projet, les travailleurs et les employeurs bénéficieront d'un soutien 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, qui comprend un portail en ligne contenant des outils de santé mentale, des ressources gratuites ainsi que des séances de sensibilisation pour les petites entreprises. [En savoir plus.](#)

Évènements

Consultation : Modernisation des services relatifs aux richesses naturelles et aux forêts

Répondez à ce sondage du ministère du Développement du Nord, des Mines, des Richesses naturelles et des Forêts pour aider le ministère à comprendre votre expérience quant aux approbations relatives



**EMOND
HARNDEN**
LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

aux richesses naturelles et aux forêts.

Date de clôture pour le sondage : 31 mars 2022
