



Le gouvernement de l'Ontario propose des modifications importantes aux lois en matière d'emploi et de relations de travail

mai 31, 2017

À la suite de notre article Au Point de la semaine dernière, le gouvernement de l'Ontario a annoncé le 30 mai 2017 son intention de présenter un projet de loi intitulé la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois. Le gouvernement a indiqué que la loi sera présentée au cours des prochains jours et, si elle est adoptée, entraînera des modifications importantes à la *Loi sur les normes d'emploi* (« LNE ») et la *Loi sur les relations de travail* (« LRT ») de l'Ontario.

Modifications proposées à la LNE

Dans le cadre d'une conférence de presse tenue le 30 mai 2017, le gouvernement a souligné les cinq modifications suivantes :

Augmentations proposées du salaire minimum en Ontario

Si la loi proposée est adoptée, elle augmentera le salaire minimum général de 11,60 \$ à 15 \$ l'heure conformément à l'échéancier suivant :

- 11,60 \$ l'heure en date du 1^{er} octobre 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 ;
- 14 \$ l'heure en date du 1^{er} janvier 2018 ; et
- 15 \$ l'heure en date du 1^{er} janvier 2019.

Les taux de salaire minimum spéciaux qui s'appliquent aux serveurs de boissons alcoolisées, aux étudiants de moins de 18 ans, aux guides de chasse et de pêche et aux travailleurs à domicile seront maintenus et augmenteront en fonction du même pourcentage que celui appliqué au salaire minimum général.

Les taux de salaire minimum continueront d'être indexés sur le taux d'inflation après l'augmentation de 2019.

Salaire égal pour un travail d'une valeur égale : employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers

La loi proposée exigerait que les employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers



reçoivent une rémunération égale à celle des employés à temps plein lorsqu'ils effectuent le même travail pour le même employeur. Si les employés dans ces catégories sont d'avis qu'ils ne reçoivent pas un salaire égal à celui des employés à temps plein, les modifications proposées leur permettraient de demander une révision de leur salaire. Les employeurs seraient tenus de répondre à de telles demandes soit par un rajustement salarial ou par une explication écrite.

Il y aurait des exceptions aux exigences de salaires égaux si la différence salariale est fondée sur :

- un système d'ancienneté ;
- un système de mérite ;
- un système établissant la rémunération en fonction de la quantité ou de la qualité de production ;
- d'autres facteurs (le sexe et le statut d'emploi ne se qualifient pas en tant qu'exceptions à cette exigence).

Les employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers seraient également protégés contre les représailles pour s'être informés de leur taux salarial ou pour avoir discuté avec un autre employé de son taux salarial.

Si la loi proposée est adoptée, ces modifications entreraient en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Augmentation du droit aux vacances rémunérées

La loi proposée prévoirait que les employés auraient droit à un minimum de trois semaines de vacances rémunérées après cinq ans de service pour le même employeur. Cela reflète une augmentation de la norme minimale actuelle de deux semaines de vacances pour chaque année de référence, peu importe les années de service.

Si la loi proposée est adoptée, ces modifications entreraient en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Congé d'urgence personnelle

À l'heure actuelle, la LNE prévoit que le congé d'urgence personnelle (« CUP ») s'applique seulement aux lieux de travail comptant 50 employés ou plus. Aux termes des modifications proposées, ce seuil serait éliminé. Tous les employés en Ontario, quelle que soit la taille de leur employeur, auraient ainsi droit à dix jours de CUP par année. De plus, deux de ces dix jours seraient payés par l'employeur. Les modifications proposées interdiraient également aux employeurs d'exiger un certificat médical d'un employé prenant un CUP.

Si la loi proposée est adoptée, ces modifications entreraient en vigueur le 1^{er} janvier 2018.



Modifications aux règles en matière de planification des horaires

La loi proposée établirait de nouvelles règles en matière de planification des horaires :

- Après trois mois d'emploi, les employés auraient le droit de demander, sans crainte de représailles, des changements d'horaire ou de lieu de travail ;
- Un employé qui travaille régulièrement plus de trois heures par jour, mais qui se voit offrir moins de trois heures lorsqu'il se présente au travail doit être rémunéré pour trois heures à son taux salarial habituel ;
- Si un employeur demande à un employé d'effectuer un quart de travail avec moins de quatre jours de préavis, l'employé peut refuser d'accepter le quart sans répercussion ;
- Si un employeur annule le quart de travail d'un employé moins de 48 heures avant le début du quart, l'employé doit être rémunéré pour trois heures à son taux salarial habituel ;
- Les employés qui sont « sur appel », mais qui ne sont pas appelés à travailler doivent être rémunérés pour trois heures à leur taux salarial habituel (pour chaque période de 24 heures pendant laquelle les employés sont « sur appel ») ; et
- Si une convention collective lie l'employeur et un syndicat, les dispositions de celle-ci en matière de planification des horaires auraient préséance sur certaines de ces nouvelles règles.

Si la loi proposée est adoptée, ces modifications entreraient en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

En conjonction avec ces modifications proposées, le gouvernement a également annoncé des modifications aux mécanismes d'application en vertu de la LNE. Le gouvernement propose d'augmenter les sanctions administratives pécuniaires maximales en vertu de la LNE et compte embaucher jusqu'à 175 agents des normes d'emploi supplémentaires d'ici 2020-21.

Modifications proposées à la LRT

Le gouvernement a également l'intention de proposer des modifications importantes à la LRT.

Accréditation syndicale

La loi proposée établirait l'accréditation syndicale fondée sur les cartes d'adhésion pour les secteurs des agences de placement temporaire, des services de construction, des soins à domicile et des services communautaires. La loi proposée apporterait également plusieurs modifications au processus d'accréditation syndicale, y compris :

- Éliminer certaines conditions pour l'accréditation syndicale corrective lorsqu'un employeur fait preuve d'inconduite qui contrevient à la LRT ;
- Faciliter l'accès à l'arbitrage de la première convention collective, y compris l'ajout d'une



dimension de médiation intensive au processus ;

- Habilitier la Commission des relations de travail de l'Ontario (« CRTO ») à tenir des votes à l'extérieur du lieu de travail, y compris par voie électronique et par téléphone ; et
- Permettre aux syndicats d'avoir accès aux listes d'employés et à certaines de leurs coordonnées, pourvu qu'ils puissent démontrer un appui de la part de 20 % des employés concernés par l'accréditation.

Succession aux qualités

La loi proposée élargirait les dispositions de la succession aux qualités à la remise en adjudication des contrats de services aux bâtiments, et permettrait également au gouvernement d'appliquer cette notion élargie de succession aux qualités à la remise en adjudication d'autres services contractuels financés par le secteur public.

Structure des unités de négociation

La loi proposée permettait à la CRTO de restructurer des unités de négociation pour un même employeur lorsque les unités de négociation existantes ne sont plus appropriées aux fins de la négociation collective. La CRTO aurait également l'autorité de regrouper des unités de négociation nouvellement accréditées avec d'autres unités existantes d'un même employeur, lorsqu'elles sont représentées par le même agent de négociation.

Droits et procédures de retour au travail

La loi proposée éliminerait la prescription de six mois concernant le droit d'un employé (sous certaines conditions) de retourner au travail après le début d'une grève légale et exigerait des employeurs qu'ils réintègrent les employés à la fin d'une grève légale ou d'un lock-out. La loi proposée prévoirait également l'accès à l'arbitrage de grief pour l'exécution d'une telle obligation.

Protection contre les congédiements sans motif valable

La loi proposée empêcherait les employeurs de discipliner ou de congédier sans motif valable leurs employés entre le moment où un syndicat est accrédité et la conclusion d'une première convention collective, et entre la date à laquelle les employés sont en position de faire légalement la grève ou sont en lock-out et la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Si la loi proposée est adoptée, toutes les modifications à la LRT seraient en vigueur six mois après l'entrée en vigueur de la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*.

Dans les prochains jours, Emond Harnden étudiera en détail la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois* et nous publierons des commentaires supplémentaires sur les



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

modifications proposées.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec **André Champagne** au 613-940-2735 ou **Sébastien Huard** au 613-940-2744.