

Modifications proposées aux lois en matière d'emploi et de relations de travail de l'Ontario

30 mai 2017 09h50

Le gouvernement de l'Ontario a annoncé son intention de déposer un projet de loi, la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*. Les propositions législatives comprennent de vastes modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* et à la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario.

Si l'économie de la province est robuste et en croissance, la nature du travail a changé, ce qui signifie que de nombreux travailleurs ont de la difficulté à subvenir aux besoins de leur famille avec un travail à temps partiel, contractuel ou au salaire minimum. Les travailleurs ontariens ont le droit de bénéficier de solides protections au travail. L'équité et la civilité doivent rester les valeurs fondatrices de nos milieux de travail. Ces modifications législatives visent à créer plus d'occasions et de sécurité pour les travailleurs partout en Ontario.

Augmentation du salaire minimum

L'Ontario augmente les taux de salaire minimum - en général, c'est le taux de salaire le plus bas que les employeurs peuvent accorder à leurs employés.

Si la loi proposée est adoptée, le gouvernement propose d'augmenter le salaire minimum, qui passera de 11,60 \$ à :

- 14 \$ l'heure le 1^{er} janvier 2018;
- 15 \$ l'heure le 1^{er} janvier 2019.

Les taux de salaire minimum spéciaux s'appliquant 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 conservés et augmenteront en fonction du même pourcentage que celui appliqué au salaire minimum général.

Les augmentations du salaire minimum subséquentes survenant après le 1^{er} janvier 2019 continueraient d'être liées à l'Indice des prix à la consommation de l'Ontario. Cela garantit aux travailleurs une augmentation annuelle et rend les augmentations prévisibles pour les entreprises.

Taux de salaire minimum général	Taux en date du 30 sept. 2017	1er oct. 2017 au 31 déc. 2017	1er janv. 2018 au 31 déc. 2018	1er janv. 2019 au 30 sept. 2019
Taux de salaire minimum général	11,40 \$ l'heure	11,60 \$	14 \$	15 \$
Étudiants de moins de 18 ans qui travaillent 28 heures par semaine ou moins pendant l'année scolaire, ou qui travaillent pendant les congés scolaires ou les vacances d'été	10,70 \$ l'heure	10,90 \$	13,15 \$	14,10 \$
Serveurs de boissons alcoolisées	9,90 \$ l'heure	10,10 \$	12,20 \$	13,05 \$
Guides de chasse et de pêche	56,95 \$: taux pour travailler moins de cinq heures consécutives par jour	58 \$	70 \$	75 \$
		116 \$	140 \$	150 \$
	113,95 \$: taux pour travailler au moins cinq heures par jour, que les heures soient consécutives ou non			
Travailleurs à domicile (travailleurs qui sont rémunérés pour le travail qu'ils effectuent à leur domicile pour un employeur)	12,55 \$ l'heure	12,80 \$	15,40 \$	16,50 \$

Modifications proposées aux normes d'emploi

Dispositions relatives à un salaire égal pour un travail d'une valeur égale -

Employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers

La loi proposée garantirait 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.

Les modifications proposées permettraient aux employés de demander une révision de leur salaire s'ils estiment qu'ils ne reçoivent pas un salaire égal à celui des employés à temps plein. L'employeur serait tenu de répondre à une telle demande soit par un rajustement salarial ou par une explication écrite.

Il y aurait des exceptions aux exigences de salaires égaux si la différence de salaire 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).

La loi proposée protégerait également les employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers contre les représailles pour s'être informés de leur taux salarial ou pour avoir demandé à un autre employé quel est son taux salarial.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Dispositions relatives à un salaire égal pour un travail d'une valeur égale -

Employés d'agences de placement temporaire

La loi proposée garantirait que les employés (travailleurs ponctuels) d'une agence de placement temporaire (APT) reçoivent une rémunération égale à celle des employés permanents du client de l'APT s'ils effectuent le même travail.

Les modifications proposées protégeraient les employés ponctuels contre toute répercussion s'ils s'informent de leur taux salarial ou du taux salarial d'un employé du client.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Cessation de l'affectation

La loi obligerait une APT à fournir à un employé ponctuel un préavis d'au moins une semaine si une affectation qui devait durer plus que trois mois prend fin plus tôt.

Si un préavis de moins d'une semaine est fourni, l'employé ponctuel doit être rémunéré pour la différence, à moins que l'APT ne lui offre au moins une semaine de travail raisonnable pendant la période de préavis.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Planification des horaires

La loi proposée, si elle est adoptée, établirait de nouvelles règles en matière de planification des horaires :

- Les employés auraient le droit de demander, sans crainte de représailles, des changements d'horaire ou de lieu de travail après avoir été employés pendant trois mois.
- Les employés qui travaillent régulièrement plus de trois heures par jour, mais qui se voient offrir moins de trois heures lorsqu'ils se présentent au travail doivent être rémunérés pour trois heures à leur taux salarial habituel.
- Les employés peuvent refuser sans répercussion d'effectuer des quarts de travail si leur employeur le leur demande avec moins de quatre jours de préavis.
- Si un quart de travail est annulé dans un délai de 48 heures avant son début, les employés doivent être rémunérés pour trois heures à leur taux salarial habituel.
- Lorsque les employés sont « sur appel » et qu'ils ne sont pas appelés à travailler, ils doivent être rémunérés pour trois heures à leur taux salarial habituel. Cela vaudrait pour chaque période de 24 heures pendant laquelle les employés sont sur appel.
- Si une convention collective lie l'employeur et le syndicat, ses dispositions auraient préséance sur certaines de ces nouvelles règles.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Rémunération des heures supplémentaires

Aux termes de la loi proposée, les employés qui occupent plus d'un poste avec un employeur et qui effectuent des heures supplémentaires doivent être rémunérés pour le poste qu'ils occupent durant la période des heures supplémentaires.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Classification erronée des employés

La loi proposée interdirait aux employeurs de classer de façon erronée les employés en tant qu'« entrepreneurs indépendants ». Cette disposition vise les cas où les employeurs traitent de manière inappropriée leurs employés comme s'il s'agissait de travailleurs autonomes qui n'ont pas droit aux protections de la LNE.

Les employeurs qui classifient de façon erronée leurs employés pourraient faire l'objet de sanctions, telles que des poursuites, la divulgation publique d'une condamnation et des sanctions pécuniaires.

En cas de litige, il incomberait à l'employeur de prouver que la personne n'est pas un employé.

La définition d'« employé » ne sera pas modifiée pour y inclure « entrepreneur dépendant ». La définition actuelle de la LNE est déjà très large. Les modifications à la définition pourraient avoir des conséquences inattendues. Le réel problème est la classification erronée des employés.

De plus, la Commission du droit de l'Ontario, qui s'est penchée récemment sur cette question, a précisément déconseillé l'utilisation d'une disposition relative à « entrepreneur dépendant » parce que sa portée serait très difficile à définir sans cerner par inadvertance les « entrepreneurs indépendants » réels. Cela entraînerait des incertitudes importantes sur le plan légal et, peut-être économique.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur à la sanction royale.

Responsabilité conjointe

La loi proposée éliminerait la disposition qui exige une preuve d'« objet ou effet » pour faire échec à l'objet de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* lorsqu'il s'agit de déterminer si des

entreprises liées peuvent être traitées comme un seul employeur et tenues solidairement responsables de l'argent dû aux termes de la Loi.

Le libellé actuel a limité l'efficacité des dispositions relatives à la responsabilité conjointe. Ce changement rétablirait l'intention originale.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Vacances rémunérées

La loi proposée garantirait que les employés auraient droit à trois semaines de vacances rémunérées après cinq ans de service pour le même employeur.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Rémunération pour les jours fériés

Les modifications proposées simplifieraient la formule de calcul de la rémunération pour les jours fériés afin que les employés aient droit à leur salaire journalier moyen habituel.

D'autres éléments des dispositions sur les jours fériés seraient également simplifiés.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Congé d'urgence rémunéré

À l'heure actuelle, le congé d'urgence personnelle s'applique seulement aux lieux de travail comptant 50 employés ou plus. Aux termes des modifications proposées, ce seuil serait éliminé.

La loi proposée garantirait aussi que tous les employés auraient droit à 10 journées de congé d'urgence personnelle par année, dont deux journées payées.

Les raisons de prendre un congé d'urgence personnelle pourraient aussi être élargies afin que les employés victimes de violence familiale ou sexuelle, ou menacés de violence familiale ou sexuelle puissent s'en prévaloir.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles

La loi proposée créerait un nouveau congé distinct d'au plus 104 semaines en cas de décès d'un enfant quelle qu'en soit la cause.

Les modifications proposées établiraient aussi un congé distinct d'au plus 104 semaines en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Congé familial pour raison médicale

La loi proposée augmenterait la durée du congé familial pour raison médicale, qui passerait de huit semaines sur une période de 26 semaines à 27 semaines sur une période de 52 semaines.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Billets d'un médecin en cas d'absence

Les modifications proposées interdiraient aux employeurs d'exiger un billet d'un médecin pour un employé prenant un congé d'urgence personnelle.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Rémunération des employés

Les modifications proposées créeraient une autorité pour prescrire d'autres méthodes de paiement.

Les modifications proposées permettraient aussi à un agent des normes d'emploi d'ordonner que de l'argent soit versé directement à un employé à qui un employeur ou le client d'une agence de placement temporaire en doit.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Communication par les employés

La loi proposée n'exigerait plus des employés qu'ils communiquent avec leur employeur avant de déposer une réclamation aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE).

Selon les modifications proposées, le directeur des normes d'emploi ne pourrait plus refuser d'affecter un agent des normes d'emploi pour enquêter sur une réclamation en vertu de la LNE en raison d'un manque d'information de la part du requérant.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Sanctions pour non-conformité à la LNE

La loi proposée augmenterait la souplesse en ce qui concerne les sanctions administratives pécuniaires que les agents des normes d'emploi peuvent imposer aux employeurs qui ne se conforment pas à la LNE.

Le gouvernement a également l'intention de modifier un règlement pris en application de la LNE afin d'augmenter les sanctions administratives pécuniaires maximales pour les employeurs non conformes, qui passeraient de 250 \$, 500 \$ et 1 000 \$ à 350 \$, 700 \$ et 1 500 \$, respectivement.

Les modifications proposées permettraient au directeur des normes d'emploi de publier (y compris en ligne) les noms des personnes qui ont été mises à l'amende, une description de la contravention, la date de la contravention et le montant de la sanction.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Intérêts sur les salaires impayés

La loi proposée permettrait aux agents des normes d'emploi d'adjuger des intérêts sur les salaires impayés d'employés et sur les frais illégalement imputés aux employés.

Le directeur des normes d'emploi serait autorisé, avec l'approbation du ministre, à déterminer les taux d'intérêt pour les montants dus aux termes des différentes dispositions de la LNE.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Recouvrements

Les modifications proposées amélioreraient le recouvrement de salaires par le gouvernement ou par un agent de recouvrement autorisé, notamment :

- en permettant à un agent de recouvrement autorisé par le directeur des normes d'emploi de délivrer des mandats, d'imposer des privilèges sur les biens meubles et immeubles, et de détenir une sûreté pendant qu'un plan de paiement est en cours;
- en permettant au gouvernement et à l'agent de recouvrement autorisé de collecter et de partager des renseignements personnels.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Ententes par voie électronique

Les modifications proposées établiraient clairement que les ententes par voie électronique entre des employeurs et des employés, telles que des ententes pour travailler un nombre excédentaire d'heures, peuvent servir en tant qu'ententes par écrit.

Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Exclusions

La loi proposée garantirait ce qui suit :

- Que pratiquement toutes les exigences et tous les droits de base de la LNE s'appliqueraient aux employés de la Couronne. Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.
- Que toutes les exigences et tous les droits de base de la LNE s'appliqueraient aux personnes qui reçoivent une formation pour l'emploi par l'entremise de leur employeur.
- Toutefois, les personnes travaillant dans le cadre d'un programme d'apprentissage par l'expérience offert par une université, un collège communautaire, un collège privé d'enseignement professionnel ou une école secondaire seraient exclues des exigences et des droits de base de la LNE. Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.
- Que les étudiants qui sont employés et qui travaillent régulièrement plus de trois heures seraient rémunérés pour au moins trois heures même s'ils travaillent moins de trois

heures. Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

- Que toutes les exigences et tous les droits de base de la LNE s'appliqueraient aux employés travaillant dans un emploi ou un milieu de travail simulé pour leur réadaptation (communément connu sous le nom d'« atelier protégé »). Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2019
- À compter de l'automne 2017, le ministère du Travail effectuera un examen des exemptions et des règles sectorielles spéciales de la LNE, y compris une consultation auprès des intervenants touchés. Un tel examen comprendrait les exemptions en place pour les gestionnaires et les superviseurs.

Modifications proposées à la *Loi sur les relations de travail*

Accréditation syndicale

- 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.
- Apporterait les modifications suivantes au processus d'accréditation syndicale :
- Éliminer certaines conditions pour l'accréditation syndicale corrective, permettant aux syndicats d'être plus facilement accrédités lorsqu'un employeur fait preuve d'inconduite qui contrevient à la LRT.
- Faciliter l'accès à l'arbitrage de la première convention collective en plus d'ajouter un élément de médiation intensive au processus.
- Obliger la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) à traiter les demandes d'arbitrage-médiation des premières conventions collectives avant les demandes de substitution de syndicat et de révocation d'accréditation.
- Permettrait aux syndicats d'avoir accès aux listes d'employés et à certaines de leurs coordonnées, pourvu que le syndicat puisse démontrer qu'il a déjà obtenu l'appui de 20 pour cent des employés concernés.
- Habiliterait expressément la CRTO à tenir des votes à l'extérieur du lieu de travail, y compris par voie électronique et par téléphone.
- Habiliterait la CRTO à autoriser les agents des relations de travail à donner des directives relativement au processus de vote et aux dispositions des votes afin de contribuer à garantir la neutralité du processus de vote.

Succession aux qualités

Les modifications proposées élargiraient les dispositions de la succession aux qualités à la remise en adjudication des contrats de services aux bâtiments.

La loi proposée permettrait également au gouvernement d'appliquer, par réglementation, 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 modifier la structure des unités de négociation pour un même employeur, lorsque les unités de négociation existantes ne sont plus appropriées aux fins de la négociation collective.

Les modifications proposées permettraient également à la CRTO de regrouper des unités de négociation nouvellement accréditées avec d'autres unités de négociation existantes pour un même employeur, lorsque ces unités sont représentées par le même agent de négociation.

Droits et procédures de retour au travail

À l'heure actuelle, la LRT donne aux employés le droit, moyennant certaines conditions, de retourner au travail dans un délai de six mois après le début d'une grève légale. Les modifications proposées élimineraient la limite de six mois.

La loi proposée obligerait un employeur à réintégrer un employé dans ses fonctions à la conclusion d'une grève ou d'un lock-out légal (moyennant certaines conditions), et de lui donner l'accès à l'arbitrage de griefs pour l'exécution de cette obligation.

Protection contre les congédiements sans motif valable

La loi proposée protégerait les employés contre les mesures disciplinaires ou les congédiements sans motif valable par leur employeur durant la période entre le moment où un syndicat est accrédité et la conclusion d'une première convention collective, et durant la période entre la date à laquelle les employés font légalement la grève ou sont en lock-out et la conclusion de la première convention collective.

Amendes

Les modifications proposées augmenteraient les amendes maximales aux termes de la *Loi sur les relations de travail*, qui passeraient à 5 000 \$ pour les individus et à 100 000 \$ pour les organisations (comparativement à 2 000 \$ pour les individus et à 25 000 \$ pour les organisations à l'heure actuelle).

Entrée en vigueur

Si la loi proposée est adoptée, toutes les propositions relatives aux relations de travail seraient en vigueur six mois après l'entrée en vigueur de la loi.

Exemptions

Le ministère du Travail travaillera avec les ministères touchés en vue de consulter les intervenants pour examiner la recommandation des conseillers spéciaux visant à éliminer les exemptions en vertu de la LRT tout en tenant compte du litige en cours.

Application améliorée des normes d'emploi

La province prévoit embaucher jusqu'à 175 autres agents des normes d'emploi et lancer un programme pour sensibiliser les employés et les petites et moyennes entreprises à leurs droits et obligations aux termes de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Une telle sensibilisation aidera les employeurs à mieux comprendre leurs obligations.

Une fois que tous les nouveaux agents des normes d'emploi seront embauchés d'ici 2020-2021, le Programme des normes d'emploi règlera toutes les réclamations déposées dans les 90 jours et inspectera un lieu de travail sur 10 en Ontario. De plus, le programme offrira aux nouveaux employeurs une aide en matière de conformité, qui ciblera tout particulièrement les petites et les moyennes entreprises. Cela aidera les bons employeurs à comprendre leurs obligations.

Les mesures d'application de la loi cibleront les employeurs qui rivalisent de façon déloyale en violant la loi et uniformiseront les règles du jeu pour la majorité des employeurs qui respectent les règles.

Une application accrue de la loi aura pour objectif de favoriser la conformité et de décourager la non-conformité. Cela requiert des ressources en matière d'application et d'éducation afin d'avoir une incidence sur le comportement des employeurs et de décourager les contrevenants potentiels.

Ces nouvelles ressources aideront à faire en sorte que les modifications proposées en vertu de la LNE sont mises en œuvre intégralement et d'une manière efficace.