

Le marché des emplois précaires et la déconnexion du travail en Ontario – Regards sur le droit du travail et de l'emploi (webinaire)

31 MARS 2020 3 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Droit du travail et de l'emploi](#)
- [Sociétés émergentes et à forte croissance](#)
- [Technologie](#)

Auteurs(trice): [Melanie Simon](#), [Steven Dickie](#), Noemi Blasutta et Kelly O'Ferrall

La nature du travail a considérablement changé ces dernières années, avec l'essor du télétravail et de l'« économie à la demande », entre autres nouvelles tendances. Dans la première séance de leur nouvelle série de webinaires, les membres de l'équipe du Droit du travail et de l'emploi se sont concentrés sur les récents développements législatifs majeurs en Ontario conçus pour traiter certains de ces facteurs.

Étant donné que de nombreux employés ont continué à travailler à domicile pendant une bonne partie de l'année 2021, l'Ontario a modifié sa *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (la « LNE ») par le biais du projet de loi 27 afin d'introduire de nouvelles exigences en matière de « déconnexion du travail ». D'ici le 2 juin de cette année, les employeurs de l'Ontario comptant 25 employés et plus doivent mettre en œuvre et distribuer une politique écrite, dont le contenu est largement laissé à leur appréciation. Ces nouvelles exigences n'établissent notamment pas de *nouveau* droit à la déconnexion ou n'exigent pas des employeurs qu'ils accordent des droits supplémentaires au-delà de ceux déjà prévus par la LNE. Les employeurs doivent donc être prudents lors de la rédaction de leurs politiques.

Le projet de loi 27 établit également une interdiction légale des ententes de non-concurrence après l'emploi dans la plupart des circonstances. Des exceptions demeurent en ce qui concerne les cadres et les personnes impliquées dans la vente d'une entreprise, mais le gouvernement espère que ce changement augmentera la mobilité de la main-d'œuvre et aidera certaines industries, comme celle de la technologie, à être plus compétitives sur la scène mondiale.

Fin février, le gouvernement de l'Ontario a présenté le projet de loi 88, *Loi de 2022 visant à œuvrer pour les travailleurs*, qui propose plusieurs autres modifications à la LNE, notamment l'obligation pour les employeurs d'avoir une politique écrite de surveillance électronique. Si elle est adoptée, il s'agirait de la première loi de ce type au Canada. La loi reflète un mouvement plus large en faveur d'une protection accrue de la vie privée des employés. Des questions demeurent toutefois, car la version actuelle du projet de loi ne définit pas la « surveillance électronique ». Il sera intéressant de voir comment cette loi pourrait interagir avec une loi éventuelle sur la protection de la vie privée dans le secteur privé, que la province n'a pas encore mise en œuvre.

Une autre partie inédite du même projet de loi, la *Loi sur les droits des travailleurs des plateformes numériques, 2022* accorderait certains droits fondamentaux aux travailleurs fournissant des services de covoiturage, de livraison ou de messagerie. Il s'agit notamment du droit à un salaire minimum, aux pourboires, aux gratifications, à une période de paie et une journée de paie répétitive, au règlement des différends liés au travail en Ontario, ainsi que d'autres droits.

[Regardez le webinaire complet](#)