

Retour à 2017 : le nouveau gouvernement de l'Ontario révoque les modifications apportées avant les élections à la législation sur l'emploi

27 NOVEMBRE 2018 8 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Droit du travail et de l'emploi](#)

Auteurs(trice): [Melanie Simon](#), Allison Di Cesare

Dans ce bulletin d'actualités

- Le projet de loi 47, qui abroge de nombreuses modifications apportées aux lois sur l'emploi et les relations de travail plus tôt cette année, a été adopté
- Un résumé général de certaines des principales modifications et de leurs dates d'entrée en vigueur
- Ce que cela signifie (et ne signifie pas) pour les employeurs
- Le point relativement à la *Loi de 2018 sur la transparence salariale* et à la *Loi de 2015 sur la réforme des vérifications de dossiers de police*.

En 2017, le gouvernement libéral a déposé le projet de loi 148, la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois* (projet de loi 148), qui apportait des modifications radicales aux lois sur l'emploi et les relations de travail en Ontario (dont un sommaire vous est fourni dans le [bulletin d'Actualités Osler de novembre 2017](#)). Bon nombre de ces modifications sont entrées en vigueur en 2018, et les employeurs ont dû rapidement rajuster leurs politiques et pratiques en conséquence. Et maintenant, près d'un an après la prise d'effet du projet de loi 148, le nouveau gouvernement progressiste-conservateur présente le [projet de loi 47, la Loi de 2018 pour un Ontario ouvert aux affaires](#) (projet de loi 47), qui annule plusieurs des modifications apportées à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario (la LNE) et à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario (la LRT) par l'entrée en vigueur du projet de loi 148. Le 21 novembre 2018, le projet de loi 47 a franchi l'étape de la troisième lecture et a reçu la sanction royale.

Voici un résumé général des principales modifications découlant de l'entrée en vigueur du projet de loi 47. Les principales modifications à la LNE entreront en vigueur le

1^{er} janvier 2019, et celles qui sont apportées à la LRT ont pris effet le 21 novembre 2018.

La Loi de 2000 sur les normes d'emploi

- **Salaire minimum** : le salaire minimum restera à 14 \$; aucune hausse n'est prévue avant le prochain redressement pour l'inflation, qui est fixé au 1^{er} octobre 2020.
- **Règles relatives à l'établissement des horaires de travail** : toutes les règles relatives à l'établissement des horaires de travail, sauf une, qui auraient dû prendre effet le

1^{er} janvier 2019, ont été abrogées. Le projet de loi 47 n'abroge pas la « règle des trois heures » mise en œuvre dans le projet de loi 148, selon laquelle, à compter du

1^{er} janvier 2019, si un employé qui travaille normalement plus de trois heures par jour est tenu de se présenter au travail, mais travaille moins de trois heures alors qu'il était disponible pour travailler plus longtemps, il a droit à un salaire correspondant à trois heures de travail.

- **Congés** : les dispositions existantes concernant les congés d'urgence personnelle seront remplacées par trois nouvelles dispositions prévoyant des congés *non payés* :
 - trois jours de congé de maladie pour cause « de maladie, de blessure ou d'urgence médicale »;
 - deux jours de congé de deuil pour le décès de membres de la famille désignés par la loi;
 - trois jours de congé pour responsabilités familiales dans les cas suivants : maladie, blessure, urgence médicale ou une affaire urgente relativement à un membre de la famille désigné par la loi.

De plus, il ne sera plus interdit aux employeurs de demander un billet médical comme justificatif de la demande de tels congés.

- **Erreur de classement des entrepreneurs** : bien que l'interdiction demeure de traiter un travailleur qui est véritablement un employé, aux fins de la LNE, comme quelqu'un qui n'est pas un employé (généralement, un entrepreneur indépendant), le « fardeau inversé » a été supprimé. C'est-à-dire que le fardeau reviendra aux travailleurs, qui seront tenus de prouver qu'ils sont en fait des employés.
- **À travail égal, salaire égal** : les dispositions relatives au salaire égal pour un travail égal concernant la situation d'emploi différente et la situation d'emploi différente des employés ponctuels ont été abrogées. Les dispositions de longue date relatives au salaire égal pour un travail égal fondées sur le sexe demeurent en vigueur, mais le droit de demander une révision salariale et d'obtenir une réponse de fond écrite est aboli.

Loi de 1995 sur les relations de travail

- **Accréditation avec carte d'adhésion** : les nouvelles règles d'accréditation avec carte d'adhésion pour les agences de placement temporaire, entre autres secteurs d'activité, ont été abrogées.
- **Liste des employés** : le syndicat n'aura plus le droit de demander une liste exhaustive des employés et de leurs coordonnées, une fois qu'il a le soutien de 20 % de l'unité de négociation proposée. De plus, si un syndicat a reçu une telle liste avant l'entrée en vigueur du projet de loi 47, cette liste doit être détruite de façon permanente.
- **Accréditation réparatoire systématique** : la nouvelle disposition relative à l'accréditation systématique a été abrogée, et les règles en vigueur avant l'adoption du projet de loi 148 ont été rétablies : le conseil d'administration a le pouvoir discrétionnaire de rendre un éventail d'ordonnances en cas de pratiques de travail inéquitables, ce qui englobe l'accréditation systématique uniquement si aucune autre mesure réparatoire ne suffit pour

compenser les effets de la contravention.

- **Structure des unités de négociation** : le conseil d'administration n'aura plus le pouvoir explicite d'inclure les unités de négociation nouvellement accréditées dans les unités de négociation existantes.

Ce que cela ne signifie pas

Dans la mesure où les politiques et procédures d'un employeur ont été mises à jour de façon à mettre en œuvre les modifications de la LNE prévues par le projet de loi 148, l'annulation de ces modifications ne signifie pas que l'employeur sera en mesure d'annuler unilatéralement les modifications apportées à ses politiques et procédures sans entraîner de conséquences. Si un employeur a déjà annoncé des modifications aux conditions d'emploi afin d'harmoniser ses politiques avec les modifications du projet de loi 148 qui seront révoquées par le projet de loi 47, l'employeur devrait évaluer les risques, juridiques et autres, associés à la révocation de ces modifications aux politiques. Par exemple, si des employeurs ont accordé des hausses salariales pour tenir compte des augmentations proposées au salaire minimum, une réduction en raison du gel du salaire minimum pourrait donner lieu à des plaintes et à du mécontentement parmi les employés et même à des plaintes pour congédiement déguisé. Rien n'interdit de bloquer les postes de ceux qui ont reçu de telles augmentations en prévision d'une hausse du salaire minimum qui n'aura pas lieu comme prévu.

Autres faits nouveaux

De façon indépendante, le gouvernement de l'Ontario a annoncé son intention de reporter l'application de la *Loi de 2018 sur la transparence salariale* à une date qui sera déterminée par le cabinet. Il semble que le gouvernement ait besoin de plus de temps pour procéder à d'autres consultations publiques avant l'application de cette loi. Par conséquent, l'exigence prévue par la loi, selon laquelle les employeurs sont tenus de fournir les détails relatifs à la fourchette de rémunération des postes affichés ou annoncés n'entrera pas en vigueur avec la nouvelle année, comme il avait été prévu.

La *Loi de 2015 sur la réforme des vérifications de dossiers de police*, qui a reçu la sanction royale il y a près de trois ans, est finalement entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2018. La plupart des entreprises qui ont besoin d'une forme de vérification de police font appel à un fournisseur de vérifications de dossiers de police pour effectuer ces vérifications. Ce fournisseur serait, dans une large mesure, responsable de la mise en œuvre des modifications dans le cadre de son processus. De façon générale, la loi normalise l'approche des employeurs à l'égard des dossiers de police et édicte qu'il existe trois types de vérification que l'on peut effectuer, dont la pertinence dépend des circonstances. Ces vérifications sont :

- la vérification de casier judiciaire (c.-à-d. les condamnations au criminel);
- la vérification de casier judiciaire et d'affaires judiciaires (c.-à-d. les condamnations au criminel, ainsi que les absolutions, les mandats et les accusations en instance);
- la vérification des antécédents en vue d'un travail auprès de personnes vulnérables (c.-à-d. ce qui précède, plus un verdict de non-responsabilité criminelle pour cause de troubles mentaux et suspension du casier liée à des infractions sexuelles).

Sinon, l'un des principes clés qui ressortent de la législation est que le particulier qui fait l'objet de la vérification doit consentir au type précis de vérification prévu et qu'il doit en recevoir les résultats avant que son employeur ne les voie.

Pour plus de renseignements sur ces modifications et d'autres apportées aux lois sur l'emploi, veuillez communiquer avec les auteurs ou un membre de [l'équipe du droit du travail et de l'emploi](#) d'Osler.