
Congé parental, règles relatives aux heures supplémentaires parmi les principaux changements à la nouvelle *Loi sur les normes d'emploi*

Le 20 décembre 2000, l'assemblée législative de l'Ontario a adopté en troisième lecture le projet de loi 147, *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. La nouvelle Loi, dont la plupart des dispositions devraient être promulguées en 2001, entraîne d'importants changements dans la législation ontarienne en matière d'emploi. Le gouvernement a déclaré qu'elle assure "une souplesse accrue pour planifier des horaires de travail directement avec les employés afin de répondre aux besoins de l'entreprise, sans l'intervention du gouvernement et sans formalités administratives".

HEURES DE TRAVAIL, PÉRIODES D'INACTIVITÉ, HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'allusion aux formalités administratives est sans doute liée à l'élimination du système de permis du ministère du Travail pour les employés qui travaillent des heures excédentaires. La disposition la plus controversée de la nouvelle Loi est peut-être la mise en oeuvre d'une semaine de travail maximale de 60 heures. Auparavant, la Loi permettait un maximum de 48 heures de travail par semaine, avec quelques exceptions. La journée de travail, quant à elle, était limitée à huit heures. Les employeurs qui voulaient dépasser ces limites devaient obtenir l'approbation ou la permission du directeur des normes d'emploi, mais les employés n'étaient pas obligés de travailler plus de 48 heures par semaine.

En vertu de la nouvelle Loi, la journée de travail ne doit pas dépasser huit heures, "ou, si l'employeur fixe une journée normale de travail de plus de huit heures", le nombre d'heures de la journée normale de travail. Pour ce qui est de la semaine de travail, l'employeur peut, avec le consentement de l'employé, exiger de l'employé qu'il travaille jusqu'à concurrence de 60 heures par semaine, ou le nombre d'heures prévu dans le Règlement. Il n'est pas nécessaire d'obtenir un permis ou une approbation pour la journée de travail prolongée ou la semaine de 60 heures, bien que cela puisse changer pour ce qui est des heures prolongées en vertu d'un futur Règlement. L'entente sur les heures excédentaires peut être révoquée par l'employeur ou l'employé avec un préavis de deux semaines.

L'employeur est tenu d'accorder à l'employé une période quotidienne d'inactivité de 11 heures consécutives, sauf si l'employé est sur demande. Les employés doivent avoir au moins huit heures d'inactivité entre deux postes, sauf si le nombre d'heures travaillées pendant des postes successifs ne dépasse pas 13 heures au total ou que l'employé accepte une période d'inactivité plus courte. L'employeur doit accorder au moins une période d'inactivité de 24 heures consécutives par semaine ou une période de 48 heures d'inactivité par deux semaines.

La Loi permet à l'employeur de déroger à ces dispositions mais "seulement dans la mesure nécessaire pour prévenir une grave entrave au fonctionnement de son établissement ou de ses activités", dans les circonstances suivantes :

- une situation d'urgence;

- lorsqu'un événement imprévu survient, pour assurer la prestation continue de services publics essentiels, quelles que soient les personnes qui assurent ces services;
- lorsqu'un événement imprévu survient, pour assurer l'interruption d'un procédé continu ou d'une activité saisonnière;
- pour effectuer des réparations urgentes des installations de production de l'employeur.

Auparavant, cette dérogation n'était permise que dans le cas d'un accident ou lorsque le travail était considéré urgent pour le matériel ou l'établissement de l'employeur.

Comme avant, et sous réserve d'un Règlement, la rémunération des heures supplémentaires commence après 44 heures de travail par semaine, à un taux d'une fois et demie le salaire habituel. L'employé et l'employeur peuvent toutefois conclure une entente pour établir une moyenne d'heures de travail sur une période d'au plus quatre semaines, afin de déterminer "le droit de l'employé à se faire rémunérer ses heures supplémentaires". L'entente doit prévoir une date d'expiration qui tombe deux ans au plus après son entrée en vigueur si elle concerne un employé qui n'est pas représenté par un syndicat, mais elle peut être renouvelée. L'entente est irrévocable, à moins que l'employeur et l'employé n'en conviennent autrement.

La nouvelle Loi prévoit également que l'employé peut prendre un congé plutôt que d'être payé pour les heures supplémentaires, à raison d'une heure et demie de congé pour chaque heure supplémentaire, pourvu que le congé soit pris dans les trois mois qui suivent la semaine où les heures supplémentaires ont été travaillées, ou, si l'employé en convient, dans les 12 mois qui la suivent.

JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS ANNUELS

En vertu de l'ancienne Loi, l'employeur devait accorder les congés annuels par périodes d'une semaine ou de deux semaines. Maintenant, l'employé peut prendre ses congés en périodes plus courtes si l'employeur en convient. En outre, avec l'approbation du directeur et si l'employeur et l'employé en conviennent, l'employé peut renoncer à prendre ses vacances.

La nouvelle Loi accorde maintenant le droit au congé rémunéré pour les jours fériés aux employés qui sont employés depuis moins de trois mois. Auparavant, ce groupe d'employés était exclus, ainsi que ceux qui n'avaient pas travaillé au moins douze jours dans les quatre semaines qui précédaient le jour férié. Cependant, en vertu de l'ancienne Loi, lorsqu'un employé acceptait de travailler un jour férié, il était payé à un taux majoré d'une fois et demie, plus son salaire normal, pour chaque heure travaillée. Maintenant, si l'employé convient de travailler un jour férié, il reçoit *soit* son taux normal de salaire pour le jour férié et une autre journée de congé payé pour remplacer le jour férié, *soit*, si les parties en conviennent, le taux majoré pour les heures travaillées le jour férié ainsi que son salaire normal.

CONGÉ SPÉCIAL

Une nouvelle disposition permet à l'employé dont le lieu de travail compte 50 employés ou plus de prendre jusqu'à 10 jours de congés non payés pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle;
- le décès, une maladie, une blessure ou une urgence médicale de particuliers précisés dans la Loi;
- une affaire urgente qui concerne l'un de ces particuliers visés par la Loi.

La Loi s'applique aux particuliers suivants :

- le conjoint ou le partenaire de même sexe de l'employé;
- le père ou la mère, ou le père ou la mère par alliance, de l'employé, de son conjoint ou de son partenaire de même sexe;
- un enfant ou un enfant par alliance de l'employé, de son conjoint ou de son partenaire de même sexe, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre;
- un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé, de son conjoint ou de son partenaire de même sexe;
- le conjoint ou partenaire de même sexe d'un enfant de l'employé;
- le frère ou la soeur de l'employé;
- un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.

L'employeur peut exiger que l'employé fournisse une preuve qu'il a droit au congé. À la fin du congé spécial, l'employé a le droit d'être réintégré dans son poste le plus récent, s'il existe toujours, sinon dans un poste comparable.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Auparavant, l'employée avait droit à 17 semaines de congé de maternité non payé et 18 semaines de congé parental non payé, pour un total maximum de 35 semaines. À partir du 31 décembre 2000, l'employée a droit à 35 semaines de congé parental si elle a aussi pris un congé de maternité, tandis que l'employé qui ne prend pas un congé de maternité (le père ou un parent adoptif) a droit à 37 semaines de congé parental. En d'autres mots, une mère qui donne naissance peut maintenant prendre un congé total de 52 semaines. Ces changements ont été mis en oeuvre pour correspondre aux modifications récentes apportées par le gouvernement fédéral à la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui prolongent la période des prestations de maternité et de congé parental pour les femmes qui accouchent de sorte que les prestations sont maintenant versées pour 50 semaines plutôt que 30 semaines.

La nouvelle Loi prévoit plus de souplesse pour le début du congé parental. Aux termes de l'ancienne Loi, l'employé devait débuter le congé parental au plus tard 35 semaines après la naissance de l'enfant. Il est maintenant possible d'attendre jusqu'à 52 semaines. Toutefois, comme avant, lorsqu'il s'agit de la mère qui donne naissance à l'enfant, le congé parental devra débuter, dans la plupart des cas, au moment où se termine le congé de maternité.

Auparavant le congé de maternité ne pouvait commencer plus de 17 semaines avant la date prévue pour la naissance. Il peut désormais débuter dès la naissance, même si celle-ci a lieu plus de 17 semaines avant la date prévue.

Comme dans le cas du congé spécial, l'employé, à la fin d'un congé de maternité ou d'un congé parental, est réintégré dans le poste qu'il occupait le plus récemment, ou si le poste n'existe plus, dans un poste comparable. Une nouvelle disposition prévoit que l'employé n'a pas droit à la réintégration si son emploi se termine uniquement pour des motifs non liés au congé. L'ancienne Loi prévoyait que si les activités de l'employeur étaient interrompues et n'avaient pas repris avant la fin du congé, l'employé avait droit à la réintégration au moment de la reprise des activités, sous réserve du système d'ancienneté. On peut se demander, vu l'absence d'une disposition équivalente et la nouvelle restriction quant au droit de réintégration si la cessation d'emploi n'est pas liée au congé, si l'employé qui revient après ce type de congé garde le droit d'être réintégré lorsque les activités de l'employeur reprennent.

SANCTIONS

En vertu de l'ancienne Loi, toute personne trouvée coupable d'une infraction était passible d'une amende maximale de 50 000\$ ou d'une peine d'emprisonnement d'au plus 6 mois, ou des deux.

L'amende demeure la même en vertu de la nouvelle Loi, mais la peine maximale a doublé; elle est maintenant de 12 mois. En vertu de la nouvelle Loi, les entreprises seront passibles d'une amende jusqu'à concurrence de 100 000\$ pour une première infraction, jusqu'à 250 000\$ pour une seconde infraction, et jusqu'à 500 000\$ pour toute infraction additionnelle.

Un des changements majeurs qu'on trouve dans les nouvelles dispositions a trait aux sanctions et au pouvoir des agents des normes d'emploi d'ordonner un redressement. Aux termes de l'ancienne Loi, si un employeur exerçait des représailles contre un employé qui avait tenté de faire respecter ses droits en vertu de la Loi, il s'exposait à une poursuite devant les tribunaux ordinaires. Désormais, un agent des normes d'emploi peut ordonner qu'un employé soit réintégré ou indemnisé ou les deux.

L'agent des normes d'emploi a le même pouvoir pour ce qui est des violations des dispositions sur les congés, parental, spécial ou de maternité, sur les détecteurs de mensonges et sur les établissements de vente de détail. Auparavant, l'agent ne pouvait exercer ce pouvoir que pour les infractions aux dispositions sur le congé de maternité et le congé parental.

Il est intéressant de constater qu'il ne semble y avoir aucune obligation pour l'agent de tenir une audience avant de rendre une ordonnance en vertu de cette disposition. La requête pour révision de la décision doit être déposée auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario dans les 30 jours de la décision, soit 15 jours de moins que ce que prévoyait l'ancienne Loi.

Si l'employé concerné n'est pas représenté par un syndicat, un agent des normes d'emploi peut délivrer un avis de contravention s'il constate une contravention. L'avis doit comprendre des renseignements qui font état de la nature de la contravention et de la pénalité prescrite. L'employeur a 30 jours pour demander à la CRTO une révision de l'avis. S'il ne présente pas de demande de révision, il est réputé avoir commis la contravention.

Si on empêche l'agent des normes d'entrer dans les bureaux de l'employeur, ou s'il est probable qu'on tentera de l'empêcher, l'agent peut demander à un juge de paix de lui décerner un mandat. L'agent des normes d'emploi peut faire appel à un agent de police pour l'exécution de ce mandat. Comme le prévoyait l'ancienne Loi, il est interdit d'empêcher l'agent des normes d'emploi de réaliser une inspection, mais il existe maintenant en outre l'obligation de produire un dossier sur demande et de fournir toute aide raisonnablement nécessaire pour interpréter le dossier ou le produire sous une forme lisible.

Tout comme auparavant, l'agent peut, lorsqu'il reçoit une plainte contre un employeur, exiger de celui-ci, sur préavis de 15 jours, qu'il assiste à une rencontre d'enquête et qu'il produise des documents. Désormais, l'agent peut également exiger de l'employeur qu'il assiste à la rencontre si l'agent a des motifs raisonnables de croire, après inspection des installations de l'employeur, que l'employeur a contrevenu à la Loi ou à son Règlement.

AUTRES CHANGEMENTS

Priorité de créance

Auparavant, les salaires avaient priorité sur les réclamations des créanciers non garantis pour un montant de 2000 \$ par employé, à l'exclusion des répartitions en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* du Canada. Le montant de salaire ainsi protégé a été haussé à 10 000\$.

Dépôt direct des salaires

En vertu de l'ancienne Loi, l'employeur devait verser son salaire à l'employé en argent comptant ou par chèque. Il est maintenant possible pour l'employeur de payer par dépôt direct, sous réserve de plusieurs conditions, notamment que l'institution financière soit située à une distance raisonnable de l'endroit où travaille l'employé.

La mise à pied temporaire n'est pas une cessation d'emploi

Auparavant, ceux qui administraient la Loi considéraient que lorsqu'une date de rappel n'avait pas été donnée lors d'une mise à pied, celle-ci n'était pas temporaire et l'employé était licencié et avait droit à un préavis ou à un montant au lieu du préavis. La Loi prévoit maintenant qu'une mise à pied pour laquelle une date de rappel n'a pas été donnée ne constitue pas un licenciement à moins que la durée de la mise à pied ne dépasse celle d'une mise à pied temporaire, terme que définit la Loi.

Notre point de vue

Bien que la nouvelle Loi élimine le système de permis pour les heures supplémentaires et offre une souplesse accrue pour établir des conditions de travail mutuellement acceptables, les employeurs devront considérer l'effet des dispositions qui prolongent les congés sur leurs ressources financières, leurs politiques en milieu de travail et leurs contrats de travail. Il se peut également que des problèmes de définitions surgissent pour ce qui est des motifs de congé spécial (en quoi consiste une "maladie personnelle" ou une "affaire urgente").

La Loi fournit une structure de base que viendront étoffer des règlements futurs. Ceux-ci préciseront les exemptions et les règles spéciales et, on peut l'espérer, clarifieront certaines dispositions de la Loi. Le gouvernement entend consulter les parties prenantes à ce sujet au cours des prochains mois.

Le présent article ne fait que donner un aperçu des modifications faites à la Loi. (Voir aussi "[Modifications à la Loi sur les normes d'emploi - projet de loi 147](#)" et "[Le gouvernement dépose des modifications à la Loi sur les normes d'emploi](#)" et "[LNE 2000 et LEG 2001 maintenant en vigueur](#)" et "[Congés spéciaux et ententes de dérogation en vertu de la LNE 2000 : de nouvelles variables dans le monde de l'emploi](#)".) N'hésitez pas à communiquer avec un de nos avocats si vous voulez en savoir davantage sur l'effet de cette nouvelle loi sur votre milieu de travail.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sylvie Guilbert](#) au (613) 563-7660, poste 256 ou avec [André Champagne](#) au (613) 563-7660, poste 229

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondhardden.com/>.