

# Le projet de loi 66 reçoit la sanction royale – D'autres modifications à la LNE désormais en vigueur

Date : 11 avril 2019

Le projet de loi 66, *Loi de 2019 visant à rétablir la compétitivité de l'Ontario*, a reçu la sanction royale le 3 avril 2019. Dans un précédent bulletin Au Point (voir [Les dispositions législatives ontariennes sur le travail demeurent la cible de changements avec le dépôt du projet de loi 66](#)), nous indiquions que ce texte législatif était un projet de loi omnibus modifiant en partie la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et la *Loi sur les régimes de retraite*.

## La Loi de 2000 sur les normes d'emploi (la «?LNE?»)

Les modifications suivantes de la LNE sont entrées en vigueur le 3 avril 2019 :

### Obligation d'affichage prévue dans la LNE

Les employeurs ne sont plus tenus de placer sur le lieu de travail une affiche énonçant des renseignements sur la LNE. Ils sont toujours tenus de fournir aux employés la version la plus récente de cette affiche dans les 30 jours suivant la date de leur embauche. Désormais, ce n'est plus au ministre du Travail mais au directeur des normes d'emploi (le «?Directeur?») qu'il incombe de préparer cette affiche et de la rendre publique.

### Heures de travail hebdomadaires excédentaires

Les employeurs ne sont plus tenus d'obtenir l'approbation du Directeur pour dépasser le nombre d'heures de travail maximal de 48 heures par semaine. Ils peuvent conclure des ententes écrites en ce sens avec l'employé ou son agent de négociation.

### Ententes de calcul de la moyenne des heures supplémentaires

Le projet de loi 66 a aboli l'obligation d'obtenir l'approbation du Directeur pour la conclusion d'ententes de calcul de la moyenne des heures supplémentaires. La période de calcul de cette moyenne est désormais limitée à quatre semaines ou à la période convenue dans l'entente de calcul, selon ce qui est le plus court. Une entente de calcul de la moyenne doit inclure une date de début et une date d'expiration. Pour un employé non syndiqué, sa durée ne pourra pas dépasser deux ans?; pour un employé syndiqué, elle pourra s'appliquer jusqu'à la date de prise d'effet de la convention collective suivante. Les ententes actuelles qui ont été approuvées par le Directeur

avant le 3 avril 2019 restent valables jusqu'à la date de leur révocation, jusqu'à la date d'expiration de l'approbation du Directeur ou jusqu'à la date de révocation de l'approbation du Directeur, selon la première éventualité.

## **La Loi de 1995 sur les relations de travail (la «?LRT?») – Employeurs réputés extérieurs à l'industrie de la construction**

Le projet de loi 66 modifie la définition d'«?employeur extérieur à l'industrie de la construction?» pour l'étendre aux «?employeurs réputés extérieurs à l'industrie de la construction?». Rappelons que, selon ce texte de loi, les entités du secteur public suivantes sont dispensées de l'application des dispositions de la LRT relatives à l'industrie de la construction :

- les municipalités?;
- les conseils locaux au sens de la *Loi de 2001 sur les municipalités?*;
- les conseils scolaires?;
- les hôpitaux?;
- les collèges et les universités?;
- les organismes publics au sens de la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario*.

Dans les amendements qu'il a apportés au projet de loi 66, le Comité permanent des affaires gouvernementales a étendu cette dispense d'application aux entités du secteur public suivantes :

- les conseils locaux au sens de la *Loi de 2006 sur la cité de Toronto?*;
- les sociétés locales de logement au sens de la *Loi de 2011 sur les services de logement?*;
- les personnes morales créées en vertu de la *Loi de 2001 sur les municipalités* ou de la *Loi de 2006 sur la cité de Toronto?*;
- les conseils d'administration de district des services sociaux créés en vertu de la *Loi sur les conseils d'administration de district des services sociaux*.

La disposition de présomption entrera en vigueur à une date ultérieure que fixera le lieutenant-gouverneur. À compter de cette date, les employés des nouveaux «?employeurs extérieurs à l'industrie de la construction?» qui travaillent dans le secteur de la construction ne seront plus représentés par leur syndicat, et toute convention collective cessera de s'appliquer à ces employés. Les employeurs ou les syndicats pourront demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario de redéfinir la composition de leurs unités de négociation lorsque celles-ci comprennent des employés qui ne travaillent pas dans le secteur de la construction.

Dans les amendements qu'il a apportés au projet de loi 66, le Comité permanent a également prévu une procédure permettant à certains employeurs extérieurs à l'industrie de la construction de se soustraire à l'application de ces nouvelles règles. Ce choix doit être présenté au ministre du

Travail dans les trois mois suivant la sanction royale du projet de loi 66. La disposition permettant ce choix est entrée en vigueur au moment de la sanction royale, soit le 3 avril 2019.

### **La Loi sur les régimes de retraite (la «?LRR?»)**

Auparavant, la LRR interdisait aux employeurs du secteur privé de regrouper leur régime de retraite avec un régime de retraite conjoint («?RRC?») en limitant de tels regroupements aux régimes de retraite du secteur public ou aux régimes de retraite désignés par règlement. Le projet de loi 66 a aboli cette exigence et permet désormais le regroupement de régimes de retraite du secteur privé non désignés par règlement avec des RRC. Cette modification est entrée en vigueur le 3 avril 2019.

Pour en savoir plus, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au 613-940-2744 ou [Justin Dubois](#) au 613-563-7660 poste 283.