

AN INTEGRAL
PART OF
YOUR TEAM

PARTIE
INTÉGRANTE
DE VOTRE
ÉQUIPE



EMOND
HARN DEN

LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI



Projet de loi 148 : Défis et stratégies de mise en œuvre

21 mars 2018



Emond Harnden est un cabinet d'avocats expert en droit du travail et de l'emploi qui représente exclusivement les intérêts des employeurs, dans les deux langues officielles.

Fondé et durablement implanté à Ottawa depuis plus de 30 ans, notre cabinet s'est considérablement développé et représente aujourd'hui les employeurs dans toutes les provinces et tous les territoires du pays.





**PORTER
HEFFERNAN**



613-940-2764



pheffernan@ehlaw.ca

AU SUJET DE

Porter est associé à Emond Harnden. Il conseille ses clients des secteurs public et privé à l'égard de tous les aspects du droit de l'emploi et du travail et les représente devant de nombreux tribunaux administratifs et à toutes les instances judiciaires.

Porter se spécialise en représentation en droit du travail et de l'emploi. Pour ses clients à employés syndiqués, Porter comparaît fréquemment devant les arbitres du travail en réponse à des griefs déposés au nom des employés. Dans le cas des employeurs à employés non syndiqués, il est régulièrement appelé à représenter des clients en défense contre des poursuites pour congédiement abusif et pour d'autres questions liées à l'emploi.

Hormis sa pratique de représentation en droit du travail et de l'emploi, Porter procure des conseils stratégiques et des lignes directrices à plusieurs clients des secteurs public et privé à l'égard des questions de gestion de l'information, notamment en ce qui concerne le respect du droit à la vie privée et l'accès à l'information. Porter est plus particulièrement expérimenté dans les questions d'accès à l'information et est heureux d'aider ses clients du secteur public dans ce domaine épineux.

Porter est membre de l'Association du Barreau du comté de Carleton, de l'Association du Barreau de l'Ontario, de l'Association du Barreau canadien, de l'Advocates' Society et de l'International Association of Privacy Professionals.





ADAM GAMWELL



613-940-2736



agamwell@ehlaw.ca

AU SUJET DE

Né à Terre-Neuve, Adam a obtenu en 2013 son baccalauréat en droit (J.D.) de la faculté de droit de l'Université d'Ottawa. Il s'est joint à Emond Harnden comme stagiaire et est demeuré avec le cabinet.

Adam procure conseils et représentation à divers employeurs des secteurs public et privé sur une vaste gamme de questions de droit du travail et de l'emploi. Il donne des conseils pratiques et stratégiques sur des affaires comme les allégations de congédiement abusif, les plaintes en droit de la personne, la gestion du rendement, les enquêtes sur le harcèlement et l'interprétation des contrats.

Adam représente des clients dans divers litiges et arbitrages dans le contexte du travail et de l'emploi et a de l'expérience dans la direction de négociations collectives pour les clients à employés syndiqués.

Adam est membre du Barreau du Haut-Canada, de l'Association du Barreau de l'Ontario, de l'Association du Barreau canadien et de l'Association du Barreau du comté de Carleton.



- Modifications à la rémunération et aux avantages sociaux, notamment :
 - Augmentation du salaire minimum
 - À travail égal, salaire égal pour les employés à temps partiel, occasionnels et temporaires
 - Droit accru aux vacances
 - Nouveau calcul de la rémunération pour les jours fériés
 - Éviter les congédiements déguisés

- Augmentation des congés, notamment :
 - Congé d'urgence personnelle
 - Congé familial pour raisons médicales
 - Congé en cas de maladie grave
 - Congé en cas de violence familiale ou sexuelle
 - Congé de maternité et parental
 - Autres changements aux congés
- Nouvelles obligations de conservation de dossiers
- Classification erronée des employés en tant qu'entrepreneurs indépendants
- Modifications à la *Loi sur les relations de travail*



Modifications à la rémunération et aux avantages sociaux

La modification :

- Augmentations du salaire minimum :
 - 1^{er} janvier 2018 : 14 \$/heure
 - 1^{er} janvier 2019 : 15 \$/heure
- Même augmentation en pourcentage pour les taux de salaire minimum particuliers (p. ex. les étudiants âgés de moins de 18 ans)

Augmentations du salaire minimum

Catégorie	1 ^{er} oct. 2017	1 ^{er} janv. 2018	1 ^{er} janv. 2019
Générale	11,60 \$/h	14,00 \$/h	15,00 \$/h
Étudiants de moins de 18 ans	10,90 \$/h	13,15 \$/h	14,10 \$/h



Le défi :

- Les salariés mieux rémunérés ont-ils aussi besoin d'une augmentation de salaire?

La stratégie :

- Aucune obligation légale de le faire
- Concrètement, cependant, vous pourriez être obligés de le faire
 - Pour le moral
 - Pour la fidélisation

La modification :

- 1^{er} avril 2018 : même taux de salaire pour le même travail, peu importe le statut d'emploi
- Le « même travail » signifie :
 - essentiellement le même genre de travail;
 - utilisant un effort et des compétences essentiellement semblables et comprenant des responsabilités essentiellement semblables;
 - dans des conditions comparables

La modification (suite) :

- Exception : les étudiants de moins de 18 ans qui travaillent au plus 28 heures par semaine ou pendant les congés scolaires
- Des exceptions sont également permises si elles sont fondées sur :
 - un système d'ancienneté;
 - un système de rendement ou de mérite;
 - un système en fonction de la quantité ou de la qualité de production;
 - d'autres facteurs

Salaire égal, peu importe le statut d'emploi

Le défi :

- Les employés doivent-ils tous recevoir les mêmes **avantages sociaux**?

La stratégie :

- Le taux de salaire n'est pas défini
- Exige probablement seulement que les employés reçoivent le même taux de salaire, **et non pas** les mêmes avantages sociaux, et droits aux vacances et à pension, etc.



La modification :

- 1^{er} janvier 2018 : trois semaines de vacances (et 6 % de rémunération de vacances) pour cinq ans de service ou plus auprès du même employeur

Le défi :

- Quand exactement un employé atteint-il cinq ans de service?

La stratégie :

- Déclencheur = « période d'emploi », peu importe le nombre d'heures travaillées
- Le moment exact varie selon que l'employeur utilise :
 - l'année de référence standard (c.-à-d. la date de début de l'employé) ou
 - une autre année de référence (c.-à-d. l'année civile ou l'exercice)

La modification :

- 1^{er} janvier 2018 :

$$\begin{aligned} & \text{Rémunération pour les jours fériés} \\ & = \\ & \text{Total des salaires habituels touchés lors de la période de paye} \\ & \quad \text{précédant le jour férié} \\ & / \\ & \text{Nombre de jours travaillés pendant la période de paye} \end{aligned}$$

La modification (suite) :

- Si l'employé a pris un CUP ou des vacances pendant la période de paye, examinez la **période de paye précédant le début du congé ou des vacances**
- Si l'employé est nouveau pour cette période de paye, examinez la **période de paye en cours**
- L'employé doit néanmoins travailler lors de son quart prévu avant et après le congé (sauf s'il a des motifs raisonnables de ne pas le faire)

La modification (suite) :

- Si l'employeur donne un jour de congé de remplacement, il doit fournir, avant le jour férié, un relevé indiquant :
 1. Le jour férié où l'employé a travaillé;
 2. La date du jour substitué au jour férié;
 3. La date de remise du relevé à l'employé.

Les défis :

- Aucun plafond à la rémunération de jour férié
 - p. ex., l'employé qui a une semaine de travail comprimée peut obtenir plus de huit heures de rémunération
- De grosses augmentations sont possibles pour les employés à temps partiel et les employés occasionnels
 - p. ex., un employé gagne 500 \$ pour trois jours de travail
 - Ancienne formule - $500 \$ / 20 = 25 \$$
 - Nouvelle formule - $500 \$ / 3 \text{ jours} = 166,67 \$$

La stratégie

- Réviser les pratiques d'établissement des horaires :
 - Établissez stratégiquement les horaires des employés à temps partiel
 - L'employé qui travaille seulement une journée complète lors de la période de paye obtient une rémunération d'un jour complet pour jour férié
 - vs
 - L'employé qui travaille chaque jour pendant quatre heures par jour obtient seulement une rémunération de quatre heures pour jour férié
- Évitez de faire appel à des employés occasionnels

Modifications au salaire et aux avantages sociaux considérés ensemble

La modification :

- Augmentation des coûts

Le défi :

- Interdiction par la LNE de réduire le salaire de l'employé pour se conformer à l'obligation de salaire égal
- Comment transmettre l'augmentation des coûts?
 - Attention au congédiement déguisé



En quoi consiste le congédiement déguisé?

- Définition :
 1. Changement important
 2. À une condition fondamentale ou essentielle du contrat d'emploi
 3. Par l'employeur unilatéralement (c.-à-d. sans le consentement de l'employé)
- Équivaut à l'inexécution du contrat
- L'employé peut considérer que le contrat est terminé, démissionner et poursuivre pour congédiement abusif



- Il peut y avoir congédiement déguisé par suite de changements :
 - au statut d'emploi
 - aux heures de travail
 - au lieu du travail
 - à la rémunération
 - aux avantages sociaux (y compris l'augmentation des coûts des avantages sociaux)
 - au temps ou à la rémunération de vacances
 - aux autres conditions d'emploi (p. ex. aux pauses payées)

La stratégie :


1. Donnez une « nouvelle contrepartie » en échange de la modification
 - p. ex., prime à la signature, promotion, rémunération supplémentaire, temps de vacances supplémentaire

OU :

2. Donnez un préavis raisonnable indiquant que le défaut d'accepter les nouvelles conditions entraînera le congédiement; offrez de nouveau l'emploi suivant les nouvelles conditions à la fin de la période de préavis

À retenir :

- Changements à l'organisation ou à la politique = risques de congédiement déguisé
- Donnez un préavis de cessation d'emploi raisonnable ou une contrepartie lorsque vous apportez un changement



Augmentation des congés

La modification :

- 1^{er} janvier 2018 : **tous** les employés ont droit à 10 jours de CUP, nonobstant la taille de l'employeur et le nombre d'années de service
- Les deux premiers jours de CUP doivent être **rémunérés**
- Les jours rémunérés doivent être pris en premier

La modification (suite) :

- Raisons pour la prise d'un CUP :
 - Maladie personnelle/blessure/urgence médicale
 - Décès/maladie/blessure/urgence médicale de certaines personnes
 - Urgence concernant une personne définie
- L'employeur ne peut exiger de certificat médical mais peut demander une autre preuve « raisonnable dans les circonstances »
- Si une partie d'une journée est prise comme CUP, l'employé est réputé avoir pris toute la journée

Le défi :

- Fournissez-vous déjà un droit ou un avantage supérieur (c.-à-d. deux jours de congé payés et plus pour les raisons pour lesquelles l'employé peut prendre un CUP)?

La stratégie :

- Prenez en considération :
 - le nombre de jours de congé donnés;
 - avec ou sans solde;
 - les fins pour lesquelles le congé peut être pris;
 - les critères d'admissibilité au congé

Congé familial pour raisons médicales

- Congé sans solde pour fournir soins et soutien à un membre de la famille qui risque fort de mourir dans les 26 semaines suivantes
- Aucune exigence minimale d'emploi requise
- 1^{er} janvier 2018 : augmentation à 28 semaines dans une période de 52 semaines



- En vigueur le 3 décembre 2017
- Remplace l'ancien congé pour soins à un enfant gravement malade
- Pour les employés qui ont au moins six mois de service
- Congé sans solde jusqu'à concurrence de :
 - 37 semaines dans une période de 52 semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un enfant mineur (âgé de moins de 18 ans) gravement malade qui est un membre de la famille;
 - 17 semaines dans une période de 52 semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un adulte gravement malade qui est un membre de la famille

Congé en cas de violence familiale ou sexuelle

- En vigueur le 1^{er} janvier 2018
- Pour les employés qui ont 13 semaines de service ou plus
- Congé jusqu'à concurrence de 10 jours et de 15 semaines par année si l'employé ou son enfant subit de la violence familiale ou sexuelle ou la menace d'une telle violence et l'employé prend le congé pour l'un des motifs suivants :
 - obtenir des soins médicaux à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité causée par la violence;
 - obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes;
 - obtenir du counseling;
 - déménager (de façon temporaire ou permanente);
 - obtenir des services juridiques ou d'application de la loi;
 - tout autre motif prescrit.
- Les cinq premiers jours sont rémunérés
- Confidentialité des dossiers



- 3 décembre 2017 : choix de congé de maternité et parental combiné sans solde pour :
 - 12 mois (statu quo);
 - 18 mois
- Compatible avec les modifications apportées aux prestations d'assurance emploi
- 1^{er} janvier 2018 : le congé pour les employées qui ont un enfant mort à la naissance ou une fausse couche passe de 6 à 12 semaines

Autres modifications aux congés en vigueur le 1^{er} janvier 2018


- Congé pour aidant familial
 - Ajout d'une disposition selon laquelle le congé peut être réputé pris dans des semaines entières
- Congé en cas de décès d'un enfant (de moins de 18 ans)
 - N'est plus limité au décès lié à un acte criminel
 - 104 semaines; en une seule période
 - Employé pendant six mois consécutifs
- Congé en cas de disparition d'un enfant (âgé de moins de 18 ans) dans des circonstances criminelles
 - Passe de 52 semaines à 104 semaines; en une seule période
 - Employé pendant six mois consécutifs

Le défi :

- Davantage d'employés de remplacement pendant une durée plus longue (coûts de recrutement et de formation)
- Coûts de recyclage des employés revenant après une absence prolongée

La stratégie :

- Augmentation/diminution de l'effectif?
- Changement des pratiques ou des politiques d'embauche?



**Nouvelles règles
d'établissement des horaires
En vigueur le 1^{er} janvier 2019**

Nouvelles règles d'établissement des horaires

En vigueur le 1^{er} janvier 2019

- Droit de demander un changement d'horaire ou de lieu de travail
- Règle des trois heures
- Règle du travail sur appel – rémunération minimale pour être sur appel
- Droit de refuser d'effectuer des quarts de travail ou de se présenter sur appel
- Annulation d'un quart de travail ou du travail sur appel





Nouvelles obligations de conservation de dossiers

Nouvelles obligations de conservation de dossiers

En vigueur le 1^{er} janvier 2018

Conservez...

- Les dates et les heures où l'employé a travaillé
- Si l'employé a au moins deux taux horaires normaux pour le travail exécuté pour l'employeur, les dates et les heures où l'employé a travaillé en temps supplémentaire excédentaire à chaque taux
- L'indemnité de vacances et son mode de calcul
- L'indemnité de vacances que l'employé a accumulée au cours de la période tampon et son mode de calcul

...Pendant

- 3 ans
- 3 ans
- 5 ans
- 5 ans



Nouvelles obligations de conservation de dossiers

Conservez...

- Les dates des jours fériés où l'employé a travaillé, les dates des jours substitués pris et les dates auxquelles un relevé de jours substitués a été fourni à l'employé

En vigueur le 1^{er} janvier 2019 :

- Les dates et heures où l'employé devait travailler et toute modification à l'horaire
- Les annulations des jours de travail prévus ou des périodes de travail sur appel ainsi que les dates et heures des annulations

...Pendant

- 3 ans

- 3 ans

- 3 ans



Nouvelles obligations de conservation de dossiers

Les défis :

- Davantage de questions à poser par les inspecteurs du ministère du Travail
- Augmentation des responsabilités administratives

La stratégie :

- Augmenter la capacité des Ressources humaines au besoin



Nouvelle affiche de la LNE (version 7.0)

- L'ancienne affiche (version 6.0) est périmée en raison des modifications apportées par le projet de loi 148
- En janvier 2018, le MT a publié une nouvelle version rationalisée
- Les employeurs doivent :
 - la mettre et la conserver à au moins un endroit bien en vue dans chaque lieu de travail
 - en fournir une copie à chaque employé
 - en fournir une copie à chaque nouvel employé dans les 30 jours de l'embauche
 - Si la langue de la majorité des employés dans le lieu de travail est une langue autre que l'anglais et que le MT a publié une version de l'affiche dans cette langue, l'employeur est tenu d'afficher un exemplaire de la traduction à côté de la version anglaise de l'affiche

<https://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/poster.php>



La modification :

- Avec l'appui de 20 % des employés, les syndicats peuvent solliciter une ordonnance de communication des listes d'employés, y compris leurs numéros de téléphone personnels et adresses électroniques personnelles
- La CRTO peut ordonner la communication sans audience ni consultation

Le défi :

- Risque accru de syndicalisation pendant les périodes de changement à l'organisation ou aux politiques

La stratégie :

- Soyez à l'affût des campagnes de syndicalisation
- Communiquez ouvertement, rapidement et souvent avec les employés au sujet des changements au lieu de travail et des motifs de ces changements
- Écoutez les préoccupations des employés et répondez-y

DES QUESTIONS?



AN INTEGRAL
PART OF
YOUR TEAM

PARTIE
INTÉGRANTE
DE VOTRE
ÉQUIPE



EMOND
HARN DEN

LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
