



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
<b>27 novembre 2017</b>	Classification erronée d'employés comme entrepreneurs indépendants (art. 5.1)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les employeurs ne peuvent pas classer erronément des employés comme des entrepreneurs indépendants.</li><li>• Il incombe aux employeurs de prouver qu'une personne est un entrepreneur indépendant plutôt qu'un employé.</li></ul>	Avez-vous des « entrepreneurs » qui travaillent pour vous et qui pourraient répondre aux critères applicables à la qualification d'« employés »?
<b>3 décembre 2017</b>	Congé parental (art. 48 et 49)	<p>Le congé parental passe :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• De 35 semaines à 61 semaines pour les employées qui ont pris un congé de maternité.</li><li>• De 37 semaines à 63 semaines pour les employés qui n'ont pas pris de congé de maternité.</li><li>• L'employé peut commencer son congé parental au plus tard 78 semaines après la naissance de l'enfant ou le moment où il vient sous sa garde, ses soins et son contrôle pour la première fois.</li></ul> <p>Le congé parental prolongé s'aligne sur les récentes modifications apportées à la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> (Loi AE) fédérale. En vertu de la Loi AE, les employés qui ont ou adoptent un bébé à compter du 3 décembre 2017 auront le choix entre deux options de congé parental :</p>	Offrez-vous un régime complémentaire pour les employés en congé parental? Dans l'affirmative, votre régime ou votre convention collective renferme-t-il des dispositions qui limiteraient votre responsabilité à l'égard des employés qui choisissent l'option du congé parental prolongé?



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p><u>Prestations parentales d'AE normales</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 55 % des gains assurables hebdomadaires moyens jusqu'à concurrence de 547 \$ par semaine pouvant aller jusqu'à 35 semaines.</li></ul> <p><u>Prestations parentales d'AE prolongées</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 33 % des gains assurables hebdomadaires moyens jusqu'à concurrence de 328 \$ par semaine pouvant aller jusqu'à 61 semaines.</li></ul> <p>*Note : maximum hebdomadaire des prestations d'AE ci-dessus en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Il augmente généralement le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.</p>	
<b>3 décembre 2017</b>	Congé en cas de maladie grave (art. 49.4)	<p>Le nouveau congé en cas de maladie grave remplace l'ancien congé pour soins à un enfant gravement malade.</p> <p>Les employés qui sont employés sans interruption depuis au moins six mois ont droit aux congés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Jusqu'à concurrence de 37 semaines de congé dans une période de 52 semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à <u>un enfant mineur gravement malade</u> (âgé de</li></ul>	



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>moins de 18 ans) qui est un membre de la famille de l'employé.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Jusqu'à concurrence de 17 semaines de congé dans une période de 52 semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un <u>adulte gravement malade</u> qui est un membre de la famille de l'employé.</li><li>• L'expression « membre de la famille » est définie largement.</li><li>• Un praticien de la santé qualifié doit délivrer un certificat attestant que l'enfant mineur ou l'adulte est gravement malade et la période durant laquelle il requiert des soins ou du soutien.</li><li>• Obligations de conservation de dossiers concernant ce congé en vigueur :<ul style="list-style-type: none"><li>○ conserver les avis, certificats, correspondance et autres documents donnés ou produits par l'employeur qui ont trait à l'employé qui prend un congé en cas de maladie grave pendant trois ans après la date d'expiration du congé.</li></ul></li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Application de la LNE (art. 3.1)	<ul style="list-style-type: none"><li>• La LNE lie la Couronne.</li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Amendes pour contravention	<ul style="list-style-type: none"><li>• Augmentation importante des amendes prescrites pour contravention à la LNE.</li></ul>	Règl. de l'Ont. 289/01 - Pénalités et exécution réciproque



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Conservation de dossiers (art. 15.1)	<p>Nouvelles obligations de conservation de dossiers ajoutées aux obligations existantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les dates et les heures où l'employé a travaillé (conserver pendant trois ans).</li><li>• Si l'employé a au moins deux taux horaires normaux pour le travail exécuté pour l'employeur et que, au cours d'une semaine de travail, l'employé a effectué des heures supplémentaires, les dates et les heures où l'employé a travaillé des heures supplémentaires à chaque taux horaire (conserver pendant trois ans).</li><li>• L'indemnité de vacances que l'employé a accumulée au cours de l'année de référence et son mode de calcul.</li><li>• L'indemnité de vacances que l'employé a accumulée au cours de la période tampon et son mode de calcul.</li><li>• La période de conservation des relevés de temps et d'indemnité de vacances passe de trois à cinq ans.</li><li>• Jour férié substitué - relevé écrit indiquant :<ul style="list-style-type: none"><li>○ le jour férié où l'employé a travaillé ;</li><li>○ la date qui constitue le jour substitué ;</li><li>○ la date à laquelle le relevé a été fourni à l'employé (conserver pendant trois</li></ul></li></ul>	



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		ans).	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Heures supplémentaires (art. 22)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Si l'employé a au moins deux taux horaires normaux pour le travail exécuté pour le même employeur au cours d'une semaine de travail :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Une fois que le nombre total d'heures travaillées atteint le seuil des heures supplémentaires, l'employé a le droit d'être rémunéré aux taux d'heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées au cours de la semaine excédant ce seuil.</li><li>○ La rémunération pour chacune des heures ci-dessus est au taux d'une fois et demi (x1,5) le taux normal qui s'applique au travail effectué pendant cette heure.</li></ul></li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Salaire minimum (art. 23)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le salaire minimum général passe de 11,60 \$ à 14,00 \$ de l'heure.</li><li>• Les taux de salaire minimum spéciaux demeurent, mais augmentent du même pourcentage que le salaire minimum général, de la façon suivante :<ul style="list-style-type: none"><li>○ les serveurs de boissons alcoolisées : de 10,10 \$ à 12,20 \$ ;</li></ul></li></ul>	



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<ul style="list-style-type: none"><li>○ les étudiants de moins de 18 ans qui travaillent à temps partiel au cours de l'année scolaire (jusqu'à concurrence de 28 heures par semaine) et pendant les vacances scolaires : de 10,90 \$ à 13,15 \$ ;</li><li>○ les travailleurs à domicile : de 12,80 \$ à 15,40 \$ ;</li><li>○ les guides de chasse et pêche qui travaillent moins de 5 heures consécutives par jour : de 58 \$ à 70 \$ par jour ;</li><li>○ les guides de chasse et pêche qui travaillent au moins 5 heures par jour : de 116 \$ à 140 \$ par jour.</li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Salaire pour jour férié (art. 24 à 32)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nouvelle formule de calcul du salaire pour jour férié :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Quotient du salaire normal gagné pour la période de paye qui précède le jour férié par le nombre de jours où l'employé a travaillé au cours de cette période.</li></ul></li><li>• Si l'employé est en congé d'urgence personnelle ou en vacances pendant la période de paye qui précède le jour férié :<ul style="list-style-type: none"><li>○ son salaire pour jour férié est calculé</li></ul></li></ul>	Les employeurs doivent savoir que cette nouvelle formule donnera un droit beaucoup plus important aux employés à temps partiel ou occasionnels que la formule actuelle. Elle entraînera également des inégalités entre les employés à temps partiel (p. ex., l'employé qui travaille un jour complet pendant la période de paye aura droit au salaire d'un jour complet, tandis que l'employé qui travaille des demi-journées chaque jour pendant la période d'emploi n'aura droit qu'au salaire d'une demi-journée).



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>en fonction de la période de paye précédant le début des vacances ou du congé d'urgence personnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Si l'employé n'était pas employé pendant la période de paye précédant le jour férié :<ul style="list-style-type: none"><li>○ son salaire pour jour férié correspond au quotient du salaire normal gagné pendant la période de paye qui comprend le jour férié par le nombre de jours où l'employé a travaillé au cours de cette période.</li></ul></li><li>• Lorsqu'un employé reçoit un jour de congé substitué, l'employeur a une nouvelle obligation de lui fournir un relevé écrit, avant le jour férié, indiquant :<ul style="list-style-type: none"><li>○ le jour férié où l'employé travaillera ;</li><li>○ la date du jour substitué au jour férié ;</li><li>○ la date de remise du relevé à l'employé.</li></ul></li><li>• Un employé du secteur de la construction est exempt des dispositions relatives aux jours fériés de la LNE s'il reçoit :<ul style="list-style-type: none"><li>○ au moins 7,7 % de son taux horaire au lieu de vacances ou jours fériés, pour les employés dont la période d'emploi est de moins de 5 ans.</li></ul></li></ul>	



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<ul style="list-style-type: none"><li>o au moins 9,7 % de son taux horaire au lieu de vacances ou jours fériés, pour les employés dont la période d'emploi est d'au moins 5 ans.</li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Vacances et indemnités de vacances (art. 33 à 41)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Employés dont la période d'emploi est d'au moins cinq ans :<ul style="list-style-type: none"><li>o trois semaines de vacances payées ;</li><li>o indemnité de vacances – 6 % du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances.</li></ul></li><li>• Pour les employeurs avec une « année de référence différente », de nouvelles dispositions sont ajoutées pour la détermination de la « période tampon » (la période allant de la date d'embauche au début de la première année de référence différente).</li></ul>	Comment calculez-vous le nombre d'années de service et l'ancienneté d'un employé à temps partiel ou occasionnel? Aux fins des vacances et des indemnités de vacances, ce calcul doit être fondé sur la « période d'emploi », à savoir la période qui s'est écoulée depuis la date d'embauche de l'employé.
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Congé de maternité (art. 46 à 47)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le congé passe de 6 à 12 semaines dans le cas d'un enfant mort-né ou d'une fausse-couche. S'applique si le congé de maternité commence à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.</li><li>• Élargit la définition de l'expression « médecin dûment qualifié » de manière à inclure les infirmières autorisées titulaires d'un certificat d'inscription spécialisé et</li></ul>	





**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		les sages-femmes.	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Congé familial pour raison médicale (art. 49.1)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Passe de 8 semaines dans une période de 26 semaines à 28 semaines dans une période de 52 semaines.</li><li>• Congé sans solde pour offrir des soins ou du soutien à des membres de la famille désignés gravement malades et dont le risque de décès est important au cours d'une période de 26 semaines.</li><li>• Un praticien de la santé qualifié doit émettre le certificat.</li><li>• La définition de l'expression « praticien de la santé qualifié » est élargie de manière à inclure les infirmières autorisées titulaires d'un certificat d'inscription spécialisé (ou les particuliers ayant une qualification équivalente) ainsi que les membres d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé.</li><li>• Aucune exigence minimale d'emploi pour que l'employé soit admissible à ce congé.</li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Congé en cas de décès d'un enfant (art. 49.5)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Employés qui ont été employés sans interruption depuis au moins six mois.</li><li>• 104 semaines de congé sans solde en cas de décès d'un enfant (cette disposition n'est plus restreinte aux décès causés par</li></ul>	



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>un acte criminel).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le congé doit être pris en une seule période.</li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles (art. 49.6)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Employés qui ont été employés sans interruption depuis au moins six mois.</li><li>• 104 semaines de congé sans solde en cas de disparition d'un enfant des circonstances criminelles.</li><li>• Le congé doit être pris en une seule période.</li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Congé en cas de violence familiale ou sexuelle (art. 49.7)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nouveau congé.</li><li>• Les employés qui sont employés sans interruption depuis au moins 13 semaines peuvent prendre dans une année civile :<ul style="list-style-type: none"><li>○ jusqu'à concurrence de 10 jours ; et</li><li>○ jusqu'à concurrence de 15 semaines.</li></ul></li><li>• Les cinq premiers jours de congé sont payés et les suivants sont sans solde.</li></ul> <p><u>Droit :</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lorsque l'employé ou son enfant (âgé de moins de 18 ans) subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence, et l'employé prend le congé pour un ou plusieurs des motifs suivants :<ul style="list-style-type: none"><li>○ obtenir des soins médicaux à l'égard</li></ul></li></ul>	



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>d'une blessure ou d'une incapacité de nature physique ou psychologique causée par la violence familiale ou sexuelle ;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes ;</li><li>○ obtenir du counselling psychologique ou d'autres consultations professionnelles ;</li><li>○ déménager de façon temporaire ou permanente ;</li><li>○ obtenir des services juridiques ou d'application de la loi ;</li><li>○ tout autre motif prescrit.</li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Congé d'urgence personnelle (CUP) (art. 50)	<ul style="list-style-type: none"><li>● Élimination du seuil de 50 employés. Tous les employés ont droit à 10 jours de CUP nonobstant la taille de l'employeur, de la façon suivante :<ul style="list-style-type: none"><li>○ 2 jours de congé payés (s'ils sont employés depuis au moins une semaine) ; et</li><li>○ 8 jours de congé sans solde ;</li><li>○ les deux jours payés doivent être pris en premier dans une année civile avant que les jours sans solde puissent être pris.</li></ul></li><li>● Pour les deux jours de congé payés,</li></ul>	Avez-vous en place une convention collective ou une politique qui prévoit plus de deux jours de congé payés pour les motifs indiqués dans la LNE (maladie personnelle, maladie d'un enfant, urgence médicale pour un employé, son enfant ou un parent, etc.)? Dans l'affirmative, vous pourriez être en mesure de soutenir que la convention collective ou la politique confère aux employés un « droit ou avantage supérieur » aux minimums prescrits par la LNE, auquel cas ces dispositions de la LNE ne s'appliquent pas.



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>L'employé a droit au « salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas pris le congé », à l'exclusion des heures supplémentaires et des primes de quart.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Si l'employé prend une partie d'une journée à titre de congé payé ou sans solde, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour complet.</li><li>• L'employé a droit à un CUP pour l'un ou l'autre des motifs suivants :<ul style="list-style-type: none"><li>○ une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle ;</li><li>○ le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale de certains particuliers ;</li><li>○ une affaire urgente qui concerne un particulier donné.</li></ul></li><li>• L'employeur peut exiger que l'employé lui fournisse « une preuve raisonnable dans les circonstances » du fait qu'il a droit au CUP, <u>mais il n'a pas le droit d'exiger un billet du médecin.</u></li><li>• Il existe des règles particulières relatives aux CUP qui s'appliquent aux employés du secteur automobile et qui ont été adoptées en 2016 (Règl. de l'Ont. 502/06). En vertu de ces dispositions, les employés</li></ul>	<p>La détermination d'un « droit ou avantage supérieur » se fait en fonction de facteurs comme :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Le nombre de jours de congé donnés ;</li><li>• Le fait que ces jours de congé soient payés ou sans solde ;</li><li>• Les fins pour lesquelles le congé peut être pris ;</li><li>• Les critères d'admissibilité au congé.</li></ul>



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>de ce secteur ont le droit à 3 jours de congé de deuil sans solde et 7 jours CUP. Ces dispositions ont maintenant été modifiées de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ Élimination du seuil de 50 employés.</li><li>○ Clarification au sujet des congés de deuil : le droit à 3 jours de congé pour le décès d'un membre de la famille désigné n'est pas limité à 3 jours par année civile.</li><li>○ Droit à des congés payés pour les 2 premiers jours CUP, à moins que l'employé n'ait déjà droit à 2 jours ou plus de congés payés dans l'année civile (c'est-à-dire des jours de vacances ou jours fériés au-delà des minimums de la LNE, ou des congés pour maladie personnelle ou rendez-vous médicaux personnels).</li><li>○ Les employeurs n'ont pas le droit d'exiger un billet du médecin pour justifier le droit aux CUP.</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>● Règles spéciales applicables aux employés du secteur de la construction :<ul style="list-style-type: none"><li>○ Si un employé du secteur de la construction reçoit au moins 0,8 % de son taux horaire comme indemnité</li></ul></li></ul>	



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		d'urgence personnelle, l'employé n'a pas le droit aux jours de congés payés, mais a le droit de prendre jusqu'à concurrence de 10 jours CUP sans solde.	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	Préavis pour mettre fin à une affectation – Agences de placement temporaire (APT) (art. 74.10.1)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Préavis écrit d'une semaine ou indemnité tenant lieu de préavis si :<ul style="list-style-type: none"><li>○ l'employé ponctuel est affecté à l'exécution d'un travail pour un client ;</li><li>○ la durée estimative de l'affectation était d'au moins trois mois au moment où elle a été offerte à l'employé ;</li><li>○ il est mis fin à l'affectation avant la fin de sa durée estimative.</li></ul></li><li>• L'indemnité tenant lieu de préavis correspond au salaire auquel l'employé ponctuel aurait eu droit si un préavis d'une semaine lui avait été donné.</li><li>• Exceptions au préavis d'une semaine, qui ne s'applique pas si :<ul style="list-style-type: none"><li>○ L'APT offre à l'employé ponctuel, pendant la période de préavis, une affectation de travail chez un client qui est raisonnable dans les circonstances et dont la durée estimative est d'au moins une</li></ul></li></ul>	



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>semaine.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ L'employé ponctuel est coupable d'un acte d'inconduite délibérée, d'indiscipline ou de négligence volontaire dans l'exercice de ses fonctions qui n'est pas frivole et que l'APT ou le client n'a pas toléré.</li><li>○ L'affectation est devenue impossible à exécuter, ou est autrement inexécutable, en raison d'un cas fortuit ou d'un événement ou de circonstances imprévisibles.</li><li>○ Il est mis fin à l'affectation par suite d'une grève ou d'un lockout survenu à l'emplacement de l'affectation.</li><li>● Obligations de conservation de dossiers :<ul style="list-style-type: none"><li>○ nombre d'heures travaillées par chaque employé ponctuel pour chaque client de l'agence, chaque jour et chaque semaine ;</li><li>○ copie de tout avis écrit fourni à un employé ponctuel.</li></ul></li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> avril 2018</b>	Salaire égal pour travail égal nonobstant la situation d'emploi (art. 42.1)	<ul style="list-style-type: none"><li>● Les employeurs seront tenus d'accorder aux employés le même taux de salaire, nonobstant leur situation d'emploi (p. ex., à temps plein, à temps partiel, occasionnel) si :</li></ul>	Si une convention collective en vigueur le 1 <sup>er</sup> avril 2018 renferme des dispositions permettant les différences salariales en fonction de la situation d'emploi et que ces dispositions entrent en conflit avec la LNE,



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<ul style="list-style-type: none"><li>○ ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement ;</li><li>○ leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables ;</li><li>○ leur travail est exécuté dans des conditions comparables.</li><li>● La « situation d'emploi différente » s'entend d'une différence :<ul style="list-style-type: none"><li>○ soit dans le nombre d'heures normalement travaillées par l'employé ;</li><li>○ soit dans la durée de leur emploi, notamment quant à leur statut d'employés permanents, temporaires, saisonniers ou occasionnels.</li></ul></li><li>● L'expression « essentiellement semblable » est définie comme signifiant essentiellement semblable, mais pas nécessairement identique.</li><li>● Les différences salariales sont permises si elles sont fondées sur :<ul style="list-style-type: none"><li>○ une échelle d'ancienneté ;</li><li>○ une distinction fondée sur le mérite ;</li><li>○ une échelle de rémunération fondée</li></ul></li></ul>	<p>les dispositions de la convention collective l'emportent jusqu'à la plus rapprochée des dates suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● la date d'expiration de la convention collective ; ou</li><li>● le 1<sup>er</sup> janvier 2020.</li></ul> <p>Si vous rémunérez vos employés réguliers à temps plein différemment de vos employés à temps partiel ou occasionnels, ces différences peuvent-elles être justifiées en fonction de l'une des exceptions reconnues?</p>





**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>sur la quantité ou la qualité de la production ;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ tout autre facteur que le sexe ou la situation d'emploi.</li><li>● Les employés peuvent solliciter une révision de leur taux de salaire, sans représailles, et :<ul style="list-style-type: none"><li>○ l'employeur ajuste leur rémunération en conséquence ; ou</li><li>○ s'il n'est pas d'accord, il leur fournit une réponse écrite motivant son désaccord.</li></ul></li><li>● L'employeur ne peut pas réduire le taux de salaire d'un employé afin de respecter cette exigence.</li><li>● Une exception a été établie par réglementation pour les catégories d'employés suivantes :<ul style="list-style-type: none"><li>○ un pompier en vertu de la <i>Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie</i> ;</li><li>○ un étudiant de moins de 18 ans qui travaille jusqu'à concurrence de 28 heures par semaine ou qui travaille pendant les vacances scolaires ;</li><li>○ une personne employée dans le secteur de la production de divertissements visuels et</li></ul></li></ul>	



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		audiovisuels enregistrés.	
<b>1<sup>er</sup> avril 2018</b>	Agence de placement temporaire (APT), situation des employés ponctuels (art. 42.2 et par. 74.12(1))	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les agences de placement temporaire devront verser à leurs employés (« employés ponctuels ») le même taux de salaire qu'aux employés permanents de leurs clients dans les circonstances suivantes :<ul style="list-style-type: none"><li>○ ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement ;</li><li>○ leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables ;</li><li>○ leur travail est exécuté dans des conditions comparables.</li></ul></li><li>• Cette exigence ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur des facteurs autres que le sexe ou le statut d'employé ponctuel.</li><li>• Les clients des APT ne pourront pas réduire le taux de salaire versé à leurs employés pour aider les APT à se conformer à cette obligation et un syndicat (ou un autre organisme) ne pourra pas faire ni tenter de faire en sorte</li></ul>	<p>Si une convention collective est en place le 1<sup>er</sup> avril 2018 et permet les différences de salaire entre les employés d'un client et les employés ponctuels, cette convention collective l'emporte jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective ou du renouvellement de la convention collective.</p> <p>Cette exigence sera très lourde pour les agences de placement temporaire, qui ignorent généralement les renseignements relatifs aux salaires que leurs clients versent à leurs employés. Ces changements devraient avoir une incidence importante sur les coûts des agences de placement temporaire. Les APT jugeront peut-être utile de commencer à réfléchir dès maintenant à la façon dont ces changements influenceront sur les prix de leurs contrats et de prendre les mesures possibles afin de se préparer à ces changements.</p>



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>qu'une APT contrevienne à cette disposition.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Les employés ponctuels pourront se renseigner au sujet de leur taux de salaire <u>ou du taux de salaire d'un employé du client</u>, sans représailles.</li><li>• Les employés ponctuels pourront également solliciter la révision de leur taux de salaire. En réponse à une telle demande, l'APT devra rajuster leur taux de rémunération ou fournir une réponse écrite motivant son désaccord.</li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2019</b>	Nouvelles obligations de conservation de dossiers (par. 15 (1))	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les dates et les heures où il était prévu que l'employé travaille ou soit sur appel, et tout changement apporté à l'horaire de travail sur appel.</li><li>• Toute annulation d'une journée de travail ou période de travail sur appel prévue de l'employé, ainsi que la date et l'heure de l'annulation.</li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2019</b>	Salaire minimum (art. 23)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le salaire minimum général passe de 14,00 \$ à 15,00 \$ de l'heure.</li><li>• Les taux de salaire minimum spéciaux demeurent, mais augmentent du même pourcentage que le taux de salaire</li></ul>	



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>minimum général, de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ les serveurs de boissons alcoolisées : de 12,20 \$ à 13,05 \$ ;</li><li>○ les étudiants de moins de 18 ans qui travaillent à temps partiel pendant l'année scolaire (jusqu'à concurrence de 28 heures par semaine) et pendant les congés scolaires : de 13,15 \$ à 14,10 \$ ;</li><li>○ les travailleurs à domicile : de 15,40 \$ à 16,50 \$ ;</li><li>○ les guides de chasse et pêche qui travaillent moins de 5 heures consécutives par jour : de 70 \$ à 75 \$ par jour ;</li><li>○ les guides de chasse et pêche qui travaillent au moins 5 heures par jour : de 140 \$ à 150 \$ par jour.</li></ul> <p>*L'augmentation annuelle est fondée sur les changements à l'IPC le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année à compter de 2019.</p>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2019</b>	Droit de demander la modification de l'horaire ou du lieu de travail (art. 21.2)	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'employé qui est employé depuis au moins trois (3) mois peut demander par écrit la modification de son horaire ou de son lieu de travail sans crainte de représailles.</li><li>• L'employeur est tenu de discuter de la</li></ul>	Avez-vous en place un système permettant aux employés de présenter de telles demandes? Qui est chargé d'y répondre?



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>demande avec l'employé et de l'aviser de sa décision dans un délai raisonnable.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Lorsque la demande est accordée, l'avis à l'employé doit préciser la date d'effet et la durée de la modification.</li><li>• Lorsque la demande est rejetée, l'avis à l'employé doit indiquer les motifs du rejet.</li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2019</b>	Règle des trois heures (art. 21.3)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les employeurs devront verser aux employés un salaire correspondant à 3 heures de travail si les employés travaillent normalement plus de trois heures par jour et sont tenus de se présenter au travail, mais travaillent moins de trois heures, alors qu'ils étaient disponibles pour travailler plus longtemps.</li><li>• L'employeur doit payer aux employés 3 heures de salaire, équivalant au montant le plus élevé des deux options suivantes :<ul style="list-style-type: none"><li>○ la somme du salaire gagné par l'employé pour la période travaillée plus le salaire correspondant au taux horaire normal pour le reste de la période ;</li><li>ou</li><li>○ trois (3) heures à leur taux normal.</li></ul></li></ul>	Note : La règle des trois heures actuelle prévue par le Règl. de l'Ont. 285/01 demeure en vigueur jusqu'au 1 <sup>er</sup> janvier 2019.



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Exception : La règle ne s'applique pas dans le cas suivant :</u><ul style="list-style-type: none"><li>○ L'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé en raison d'un incendie, de la foudre, d'un orage ou de raisons similaires indépendantes de sa volonté et qui entraînent une interruption de travail.</li></ul></li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2019</b>	Règle des employés sur appel – Rémunération minimale de l'employé sur appel (art. 21.4)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les employeurs devront rémunérer les employés qui sont sur appel, mais qui ne sont pas appelés ou qui travaillent moins de trois heures, alors qu'ils étaient disponibles pour travailler plus longtemps.</li><li>• L'employeur doit payer aux employés 3 heures de salaire, équivalant au montant le plus élevé des deux options suivantes :<ul style="list-style-type: none"><li>○ la somme du salaire gagné par l'employé pour la période travaillée plus le salaire correspondant au taux horaire normal pour le reste de la période ;</li><li>ou</li><li>○ trois (3) heures à leur taux normal.</li></ul></li><li>• L'employeur est seulement tenu de verser à l'employé un minimum de 3 heures au cours d'une période de 24 heures, même si l'employé est sur appel à plusieurs</li></ul>	<b>La convention collective l'emporte sur les nouvelles règles d'établissement des horaires de travail</b> – Si une convention collective en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2019 renferme des dispositions portant sur le paiement afférent au travail sur appel et qu'il y a conflit entre ces dispositions et la LNE, les dispositions de la convention collective l'emportent jusqu'à la date la plus rapprochée entre la date d'expiration de la convention collective et le 1 <sup>er</sup> janvier 2020.



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>reprises pendant cette période.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Exception : La règle ne s'applique pas dans les cas suivants :</u><ul style="list-style-type: none"><li>○ L'employeur a exigé que l'employé soit sur appel afin d'assurer la prestation continue de services publics essentiels, quels qu'en soient les fournisseurs, <b>et</b></li><li>○ L'employé qui était sur appel n'a pas été tenu de travailler.</li></ul></li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2019</b>	Droit de refus (art. 21.5)	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'employé a le droit de refuser de travailler ou d'être sur appel une journée où il n'est pas prévu qu'il travaille ou soit sur appel si son employeur le lui demande ou l'exige moins de 96 heures avant le début du quart ou de la période de travail sur appel, selon le cas, sans crainte de représailles.</li><li>• <u>Exceptions au droit de refus :</u><ul style="list-style-type: none"><li>○ pour s'occuper d'une situation d'urgence ;</li><li>○ pour éliminer ou réduire le danger pour la sécurité publique ;</li><li>○ pour assurer la prestation continue de services publics essentiels, quels</li></ul></li></ul>	<b>La convention collective l'emporte sur les nouvelles règles d'établissement des horaires de travail</b> – Si une convention collective en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2019 renferme des dispositions portant sur la possibilité par l'employé de refuser la demande ou l'ordre de l'employeur d'effectuer du travail ou d'être sur appel un jour où il n'est pas prévu que l'employé travaille ou soit sur appel, et s'il y a conflit entre ces dispositions et la LNE, les dispositions de la convention collective l'emportent jusqu'à la date la plus rapprochée entre la date d'expiration de la convention collective et le 1 <sup>er</sup> janvier 2020.



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>qu'en soient les fournisseurs ;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ pour les autres raisons prescrites.</li></ul> <ul style="list-style-type: none"><li>● L'employé qui refuse de travailler doit en aviser l'employeur « dès que possible ».</li><li>● Pour l'application de cette disposition, l'expression « situation d'urgence » signifie :<ul style="list-style-type: none"><li>○ une situation ou situation imminente dangereuse à un point tel qu'elle risquerait de causer un grave préjudice à des personnes ou d'importants dommages à des biens qui sont dus à un fléau de la nature, à une maladie ou autre risque pour la santé, à un accident ou à un acte intentionnel ou autre ;</li><li>○ une situation entraînant une opération de recherche et de sauvetage.</li></ul></li></ul>	
<b>1<sup>er</sup> janvier 2019</b>	Annulation de quart de travail ou de période de travail sur appel (art. 21.6)	<ul style="list-style-type: none"><li>● Si un quart de travail ou une période de travail sur appel est annulé dans les 48 heures avant le début prévu, l'employeur est tenu de verser à l'employé un salaire correspondant à son taux de salaire normal pour 3 heures de travail.</li></ul>	<b>La convention collective l'emporte sur les nouvelles règles d'établissement des horaires de travail</b> – Si une convention collective en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2019 renferme des dispositions portant sur le paiement lorsque l'employeur annule le jour de travail ou la période de travail sur appel





**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<ul style="list-style-type: none"><li>• Définition d'une annulation : un quart de travail ou une période de travail sur appel est annulé si tout le quart de travail ou toute la période de travail sur appel est annulé, mais pas s'ils sont réduits ou prolongés.</li><li>• <u>Exceptions, cette obligation ne s'applique pas dans les cas suivants :</u><ul style="list-style-type: none"><li>○ L'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé en raison d'un incendie, de la foudre, d'une panne d'électricité, d'un orage ou de raisons similaires indépendantes de sa volonté et qui entraînent une interruption de travail.</li><li>○ La nature du travail de l'employé dépend des conditions météorologiques et l'employeur est incapable de lui fournir du travail en raison d'intempéries.</li><li>○ Les autres raisons prescrites.</li></ul></li></ul>	de l'employé, et s'il y a conflit entre ces dispositions et la LNE, les dispositions de la convention collective l'emportent jusqu'à la plus rapprochée des dates suivantes entre la date d'expiration de la convention collective et le 1 <sup>er</sup> janvier 2020.
<b>1<sup>er</sup> janvier 2019</b>	Plafond (art. 21.7)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nouvelles dispositions d'établissement des horaires de travail - Plafond :<ul style="list-style-type: none"><li>○ L'employé a droit seulement à une rémunération de 3 heures à l'égard d'une journée de travail ou d'une</li></ul></li></ul>	



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		<p>période de travail sur appel prévue (règle des 3 heures, rémunération minimale du travail sur appel, droit de refus, annulation de quart de travail).</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En vertu du Règl. de l'Ont. 285/01, certains employés prescrits du secteur de l'automobile sont exempts des dispositions suivantes :<ul style="list-style-type: none"><li>○ le droit à 3 heures de salaire lorsqu'ils sont sur appel ;</li><li>○ le droit de refuser un quart de travail ou une période de travail sur appel offert avec moins de 96 heures de préavis ;</li><li>○ le droit à 3 heures de salaire lorsqu'un quart de travail ou une période de travail sur appel est annulé.</li></ul></li><li>• Les employés du secteur de la production de divertissements visuels et audiovisuels enregistrés sont exempts des dispositions suivantes :<ul style="list-style-type: none"><li>○ le droit de refuser un quart de travail ou une période de travail sur appel offert avec moins de 96 heures de préavis ;</li><li>○ le droit à 3 heures de salaire lorsqu'un</li></ul></li></ul>	



**SOMMAIRE DES MODIFICATIONS À LA LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

Date d'entrée en vigueur	Modification à la LNE	Description	Questions pour l'employeur
		quart de travail ou une période de travail sur appel est annulé.	