

MODIFICATIONS PROPOSÉES AUX LOIS EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE RELATIONS DE TRAVAIL DE L'ONTARIO

À la suite de la publication du rapport final de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail le 23 mai 2017, le gouvernement de l'Ontario a annoncé d'importantes modifications envisagées aux lois en matière d'emploi et de relations de travail de l'Ontario.

Voici quelques-unes des modifications proposées, dont la plupart entreront en vigueur le 1er janvier 2018 :

AUGMENTATIONS DU SALAIRE MINIMUM

Le 1er janvier 2019, le salaire minimum passera à 15,00 \$, alors que son taux actuel est de 11,40 \$. Le calendrier des augmentations est le suivant :

| Salaire minimum général / heure | Taux actuel | Taux en date du 1 ^{er} oct. 2017 | Augmentation (%) | Taux en date du 1 ^{er} janv. 2018 | Augmentation (%) | Taux en date du 1 ^{er} janv. 2019 | Augmentation (%) |
|---------------------------------|-------------|---|------------------|--|------------------|--|------------------|
| | 11,40 \$ | 11,60 \$ | 1,75 % | 14,00 \$ | 20,69 % | 15,00 \$ | 7,14 % |

- Les employeurs devraient commencer à réfléchir à la gestion de ces coûts supplémentaires. Ils doivent d'abord examiner de près la manière de rester concurrentiel en améliorant l'efficacité des processus et en investissant dans l'automatisation afin d'accroître la productivité.
- Les employeurs devraient aussi commencer à établir les attentes en matière de rémunération avec leurs employés. Ceux qui gagnent plus de 15 \$ l'heure pourraient s'attendre à des augmentations proportionnelles aux augmentations du salaire minimum et, pour certaines entreprises, cela peut ne pas être possible ou viable.

VACANCES RÉMUNÉRÉES

Les employés auront droit à trois semaines de vacances rémunérées après cinq ans de service pour le même employeur. Cette modification entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

Bien que de nombreux employeurs respectent déjà cette exigence, cette modification fera augmenter les coûts de main-d'œuvre globaux pour un grand nombre d'employeurs, particulièrement les petites entreprises. Les employeurs devraient examiner leurs pratiques en matière d'administration et de tenue de registres pour s'assurer qu'ils se conforment à cette nouvelle exigence.

PLANIFICATION DES HORAIRES

Les dispositions législatives proposées comprennent un certain nombre de nouvelles règles touchant la planification des horaires, qui entreront en vigueur le 1er janvier 2019, dont les suivantes :

- Les employés ont le droit de demander, sans crainte de représailles, des modifications d'horaire ou de lieu de travail. Ils peuvent aussi refuser d'effectuer des quarts de travail.

- Les employeurs doivent rémunérer leurs employés pour trois heures de travail si leur quart est annulé dans les 48 heures précédant l'heure prévue de son début.

Ces règles réduiront la souplesse dont bénéficient les employeurs en matière de planification des horaires et introduiront un élément de risque. Les entreprises qui réduisent leurs effectifs ou annulent des quarts en cas de ralentissement des affaires pourraient encourir des pénalités financières.

Les employeurs devraient s'assurer de la rigueur de leurs processus de planification des horaires afin d'atténuer ce risque.

La capacité des organisations à gérer ce risque accru variera selon leur taille et leur secteur. Par conséquent, les solutions varieront elles aussi. Cependant, on s'attend à ce qu'en général, les grands employeurs soient plus aptes à absorber les coûts supplémentaires.

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRES

En vertu des modifications proposées, les employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers devront recevoir une rémunération égale à celle des employés à temps plein lorsqu'ils effectuent le même travail pour le même employeur. La règle s'appliquera uniquement aux salaires et n'exigera pas l'équité en matière d'avantages sociaux et de retraite. Des règles similaires s'appliquent aux employés d'agence de placement temporaire : une disposition protège ces derniers contre toute répercussion s'ils s'informent de leur taux salarial.

À la lumière de ces modifications possibles, les employeurs devraient s'assurer que leurs postes sont rigoureusement définis, car cela sera essentiel pour établir les différences quant aux responsabilités entre des postes à temps partiel et à temps plein similaires.

Les organisations qui ne sont pas en mesure d'expliquer clairement ces différences devraient examiner régulièrement la rémunération de leurs employés pour s'assurer que leurs coûts de main-d'œuvre sont viables. Par exemple, les entreprises qui augmentent les salaires en fonction des années de service pourraient plutôt envisager de les augmenter en fonction des heures travaillées, pour permettre la fusion des barèmes de rémunération de leurs employés à temps plein et à temps partiel.

CONGÉS

Il y a plusieurs modifications concernant les congés, dont les suivantes :

- Tous les employeurs de la province doivent accorder à tous les employés au moins 10 journées de congé d'urgence personnelle par année, dont les deux premières doivent être payées. Cela inclut les entreprises à qui cette obligation ne s'applique pas actuellement parce qu'elles comptent moins de 50 employés.
- Les raisons de prendre un congé d'urgence personnelle sont aussi élargies afin que les employés victimes de violence familiale ou sexuelle, ou menacés de violence familiale ou sexuelle puissent s'en prévaloir.
- La durée du congé familial pour raison médicale passe de huit semaines sur une période de 26 semaines à 27 semaines sur une période de 52 semaines, ce qui est en phase avec l'assurance-emploi du gouvernement fédéral.
- Il est interdit aux employeurs d'exiger un billet d'un médecin pour un employé prenant un congé d'urgence personnelle.

Comme dans le cas des autres modifications, ces nouvelles exigences nécessitent un examen des processus de déclaration, pour s'assurer d'une stricte conformité.

La modification qui sera probablement la plus controversée est l'interdiction proposée d'exiger un billet d'un médecin. Certains employeurs croient fermement que les billets de médecins sont le meilleur moyen de prévenir l'utilisation abusive des congés de maladie, mais le gouvernement a clairement une opinion contraire.

Consultez aussi l'étude 2017 sur les tendances en talents – priorités des hauts dirigeants, des responsables des RH et des employés de 37 pays et de 20 secteurs

TENDANCES MONDIALES EN TALENTS

Découvrez les conclusions du rapport complet de l'étude 2017

MODIFICATIONS PROPOSÉES À LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL

Les dispositions législatives proposées comprennent également des modifications à la Loi sur les relations de travail, qui amélioreraient la capacité des employés à se syndiquer. Entre autres choses, les modifications :

- Permettront aux syndicats d'avoir accès aux listes d'employés et à certaines de leurs coordonnées, si le syndicat peut démontrer qu'il a déjà obtenu l'appui de 20 % des employés.
- Établiront l'accréditation syndicale fondée sur les cartes d'adhésion pour les secteurs des agences de placement temporaire, des services de construction, des soins à domicile et des services communautaires.

APPLICATION AMÉLIORÉE DES NORMES D'EMPLOI

Outre ces mesures, le gouvernement propose de faire appliquer fermement les normes d'emploi. Il prévoit embaucher jusqu'à 175 autres agents des normes d'emploi d'ici 2020-2021. Les objectifs pour les trois prochaines années sont notamment les suivants : règlement de toutes les réclamations déposées dans les 90 jours et inspection de 10 % des lieux de travail en Ontario. Le gouvernement mettra fortement l'accent sur la sensibilisation afin de s'assurer que les employeurs connaissent leurs obligations en vertu de la Loi et que les employés comprennent leurs droits et la façon de les faire respecter.

Plus que les autres, ces modifications exigent des employeurs une stricte conformité – particulièrement en ce qui concerne les heures supplémentaires et la rémunération de vacances, des éléments qui peuvent souvent être négligés. Les employeurs devraient examiner leurs politiques sur les heures supplémentaires et s'assurer qu'elles sont conformes.

[Vous trouverez de plus amples renseignements à propos des modifications proposées dans le document d'information du ministère du Travail à l'adresse.](#)

À PROPOS DE MERCER

Chez Mercer, nous avons un impact sur la vie quotidienne de plus de 110 millions de gens en contribuant à l'amélioration de leur santé, de leurs avoirs et de leur carrière. Nous avons pour mission d'aider nos clients et leurs employés à se bâtir un avenir plus sûr et prospère – que ce soit en concevant des régimes de soins de santé abordables, en proposant des programmes qui assurent la constitution d'un revenu de retraite ou en aidant les entreprises à se doter d'une main-d'œuvre qui répond à leurs besoins. Nous misons sur nos analyses et nos idées novatrices pour promouvoir le changement, tout en prévoyant et en comprenant les répercussions présentes et futures des décisions d'affaires sur le plan individuel. Nous abordons les besoins actuels et futurs des personnes dans une perspective d'innovation, et toutes nos idées et nos solutions reposent sur notre vision globale, nos compétences spécialisées et notre grande rigueur analytique. Depuis plus de 70 ans, nous transformons nos idées en solutions concrètes pour améliorer la vie, le travail et la retraite des gens partout dans le monde. Chez Mercer, nous inventons l'avenir, aujourd'hui.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site

www.mercer.ca

Soyez du débat :

Sur Twitter : @MercerCanada

Sur LinkedIn : www.linkedin.com/company/mercer-canada