

Actualité juridique

Quelles sont les répercussions des modifications aux normes d'emploi ontariennes découlant du projet de loi 148 sur les conventions collectives existantes dans cette province?

Décembre 2017

Droit de l'emploi et du travail

Il est difficile d'imaginer une question plus pressante pour les employeurs ontariens ayant des employés syndiqués.

Dans la plupart des cas, les modifications apportées par le projet de loi 148 à la norme minimale prévue dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) de l'Ontario s'appliqueront aux milieux de travail syndiqués à la date de prise d'effet de la modification pertinente. Plus précisément, les modifications à la LNE découlant du projet de loi 148 – notamment en ce qui concerne le salaire minimum, le droit à des vacances, le congé d'urgence personnelle et le nouveau congé en cas de violence familiale ou sexuelle – l'« emporteront » sur la convention collective lorsque :

- la modification prévoit un droit ou un avantage supérieur à celui qui est conféré aux employés aux termes de la convention collective;
- la modification impose une obligation plus coûteuse à l'employeur que l'obligation aux termes de la convention collective; ou
- la convention collective ne prévoit aucune disposition relative à l'obligation ou au droit prévu par le projet de loi 148.

Toutefois, il existe cinq circonstances où la convention collective existante prévaudra sur les modifications à la LNE découlant du projet de loi 148, mais seulement pendant une période de transition prescrite.

La convention collective peut prévaloir sur les dispositions en matière de « salaire égal à travail égal »

Il y a deux circonstances où une convention collective en vigueur le 1^{er} avril 2018 prévaudra temporairement sur certaines modifications prévues par le projet de loi 148 exigeant un « salaire égal à travail égal ».

Situation d'emploi différente (article 42.1 de la LNE)

Aux termes des modifications prévues par le projet de loi 148, il est interdit à l'employeur d'accorder aux employés à temps partiel, aux employés occasionnels et aux autres employés n'ayant pas le statut d'employé régulier à temps plein un taux de salaire inférieur à celui de ses employés réguliers à temps plein dans les cas suivants : a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement et b) leur travail exige un effort et des

compétences essentiellement semblables, comprend des responsabilités essentiellement semblables et est exécuté dans des conditions comparables. De plus, l'employeur n'est pas autorisé à réduire le taux de salaire d'un employé afin de respecter la nouvelle obligation prévue par la loi. Le projet de loi 148 prévoit une exception à cette exigence de salaire égal lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur une échelle d'ancienneté, une distinction fondée sur le mérite, une échelle de rémunération fondée sur la quantité ou la qualité de la production ou tout autre facteur que le sexe ou la situation d'emploi.

Les employeurs ayant des employés syndiqués peuvent éviter temporairement l'application de l'exigence de salaire égal prévue à l'article 42.1. En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} avril 2018 qui permet des différences de rémunération fondées sur la situation d'emploi l'emporte sur l'article 42.1 jusqu'à l'expiration de la convention collective ou au 1^{er} janvier 2020, selon la première de ces dates à tomber.

Situation d'emploi différente des employés ponctuels (article 42.2 de la LNE)

Les modifications prévues par le projet de loi 148 interdisent aux agences de placement temporaire d'accorder aux employés ponctuels (c.-à-d. d'une agence) qui sont affectés à l'exécution d'un travail pour un client un taux de salaire inférieur à celui qui est accordé à un employé du client dans les circonstances suivantes : ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement, leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables, comprend des responsabilités essentiellement semblables et est exécuté dans des conditions comparables. Il est à noter que le projet de loi 148 prévoit une exception à l'égard de cette nouvelle exigence lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur tout autre facteur que le sexe, la situation d'emploi ou le statut d'employé ponctuel.

Les clients d'une agence de placement temporaire ne peuvent réduire le taux de salaire d'un employé afin d'aider celle-ci à respecter cette nouvelle obligation en matière de salaire égal. De même, il est interdit aux syndicats ou aux autres organismes de faire en sorte, ou de tenter de faire en sorte, qu'une agence de placement temporaire contrevienne à cette obligation.

Encore une fois, les milieux de travail syndiqués ont droit à une certaine période de transition. En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} avril 2018 qui permet des différences de rémunération entre les employés d'un client et un employé ponctuel l'emporte sur l'article 42.2 jusqu'à l'expiration de la convention collective ou au 1^{er} janvier 2020, selon la première de ces dates à tomber.

La convention collective peut prévaloir sur certaines dispositions relatives à l'établissement des horaires de travail du projet de loi 148

Il existe seulement trois circonstances où une convention collective en vigueur le 1^{er} janvier 2019 prévaudra temporairement sur les dispositions relatives aux employés sur appel et à l'établissement des horaires de travail du projet de loi 148.

Rémunération minimale de l'employé sur appel (article 21.4 de la LNE)

Aux termes du projet de loi 148, lorsqu'un employé sur appel n'est pas tenu de travailler, ou est tenu de travailler mais travaille moins de trois heures, l'employeur doit lui verser un salaire correspondant à au moins trois heures de travail au taux horaire normal de l'employé. Une exception s'applique si 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, et que l'employé sur appel n'a pas été tenu de travailler.

Cette nouvelle règle des trois heures prend effet le 1^{er} janvier 2019. Cependant, les employeurs ayant des employés syndiqués peuvent être en mesure d'en retarder l'application. La modification prévoit expressément qu'en cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} janvier 2019 qui porte sur la rémunération des employés sur appel l'emporte sur l'article 21.4 de la LNE jusqu'à l'expiration de la convention collective ou au 1^{er} janvier 2020, selon la première de ces dates à tomber.

Droit de refuser de travailler ou d'être sur appel (article 21.5 de la LNE)

Aux termes du projet de loi 148, 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 l'employeur en fait la demande moins de 96 heures à l'avance. Toutefois, l'employé ne peut refuser de travailler ou d'être sur appel comme on le lui demande pour s'occuper d'une situation d'urgence, éliminer ou réduire le danger pour la sécurité publique, assurer la prestation continue de services publics essentiels ou toutes les autres raisons pouvant être prescrites.

Bien que cette disposition devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2019, les employeurs ayant des employés syndiqués peuvent en retarder l'application. En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} janvier 2019 qui porte sur le droit de l'employé de refuser de travailler ou d'être sur appel une journée non prévue comme le lui demande l'employeur l'emporte sur l'article 21.5 de la LNE jusqu'à l'expiration de la convention collective ou au 1^{er} janvier 2020, selon la première de ces dates à tomber.

Annulation d'une journée de travail ou d'une période de travail sur appel prévue sans préavis suffisant (article 21.6 de la LNE)

Aux termes du projet de loi 148, l'employeur est tenu de verser à l'employé trois heures de travail à son taux horaire normal s'il annule intégralement une journée de travail ou une période de travail sur appel prévue en donnant un préavis de moins de 48 heures. Il est à noter que cette règle des trois heures ne s'applique pas si la journée de travail ou la période de travail sur appel est réduite ou prolongée.

De plus, cette règle des trois heures ne s'applique pas si a) l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour une raison indépendante de sa volonté qui entraîne une interruption de travail, par exemple un incendie, la foudre, une panne de courant ou une tempête, b) 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 ou c) l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour les autres raisons prescrites.

Comme dans les cas précédents, en cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} janvier 2019 qui porte sur la rémunération de l'employé lorsque l'employeur annule sa journée de travail ou sa période de travail sur appel prévue l'emporte sur l'article 21.6 de la LNE jusqu'à l'expiration de la convention collective ou au 1^{er} janvier 2020, selon la première de ces dates à tomber.

Rhonda Shirreff

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Karen Jensen	Ottawa	+1 613.780.8673	karen.jensen@nortonrosefulbright.com
> Anne K. Gallop	Toronto	+1 416.216.4038	anne.gallop@nortonrosefulbright.com
> Rhonda Shirreff	Toronto	+1 416.203.4444	rhonda.shirreff@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.