Projet de loi 2 : An Act To Make Alberta Open For Business et modifications proposées à l'Employment Standards Code et au Labour Relations Code

03 juin 2019

Le 27 mai 2019, soit un peu plus d'un mois après l'élection du Parti conservateur uni, le nouveau gouvernement albertain a présenté et fait adopter en première lecture le projet de loi 2, *An Act to Make Alberta Open for Business*, qui apporte plusieurs modifications àl'*Employment Standards Code* et au *Labour Relations Code*. Voici les changements notables dont les employeurs doivent prendre connaissance.

Modifications à l 'Employment Standards Code

1. Crédits d 'heures supplémentaires : fin de la majoration de 50 %

Actuellement, selon le système conventionnel régissant les heures supplémentaires, les employés peuvent « mettre en banque » 1,5 heure de congé payé pour chaque heure supplémentaire travaillée. Mise en place par l'ancien gouvernement néo-démocrate, cette disposition, qui avait pris effet le 1er janvier 2018 seulement, devrait toutefois être abrogée par la proposition de modification du projet de loi 2. Toute heure travaillée « mise en banque » par les employés équivaudra de nouveau à une heure de congé payé. Il convient de noter que, pour qu'un employé puisse accumuler des heures de congé payé plutôt que d'obtenir une rémunération pour les heures supplémentaires qu'il effectue, une convention écrite sur les heures supplémentaires doit exister entre ce dernier ou le groupe d'employés auquel il appartient et l'employeur ou figurer dans la convention collective qui les lie.

L'entrée en vigueur de cette modification a été proposée pour le 1er septembre 2019.

2. Rémunération applicable aux jours fériés : admissibilité et journée de travail normale

Actuellement, un employé qui travaille un jour férié a droit à la rémunération applicable dès son entrée en fonction. Cette disposition, qui est également entrée en vigueur le 1er janvier 2018, est abrogée dans le projet de loi 2. Si cette modification est adoptée,

seuls les employés qui auront effectué au moins 30 jours de travail pour un même employeur dans les 12 mois précédant un jour férié donné seront admissibles à la rémunération applicable aux jours fériés.

De même, conformément à la modification proposée dans le projet de loi 2, l'admissibilité à la rémunération applicable aux jours fériés en fonction de la définition d'une « journée de travail normale » fait son grand retour après avoir été abrogée le 1er janvier 2018. Lorsqu'un employé a un horaire irrégulier et qu'il n'est pas clair si un jour férié donné tombe sur l'une de ses journées de travail normales, le jour férié est considéré comme une journée de travail normale si l'employé a travaillé le jour de la semaine en question pendant au moins **5 des 9 semaines** précédant la semaine de travail où survient le jour férié. Voici les conditions d'admissibilité contenues dans la proposition de modification :

- **Si le jour férié tombe une journée de travail normale, mais que l'employé ne travaille pas, il a droit à** :
  - au moins son salaire quotidien moyen (5 % de son salaire, de son indemnité de vacances et de la rémunération applicable aux jours fériés acquis au cours des 4 semaines précédant immédiatement un jour férié).
- **Si le jour férié tombe une journée de travail normale et que l'employé travaille, il a droit à :**
  - soit au moins son salaire quotidien moyen **ET** son taux de rémunération majoré d'au moins 50 % pour chaque heure travaillée;
  - soit au moins son salaire quotidien moyen **ET** un jour de congé **ET** au moins son taux de rémunération pour chaque heure travaillée.
- **Si le jour férié ne tombe pas une journée de travail normale, mais que l'employé travaille, il a droit à :**
  - son taux de rémunération majoré d'au moins 50 % pour chaque heure travaillée.

La rémunération applicable aux jours fériés sera calculée essentiellement de la même façon que sous la législation actuelle, sauf en ce qui concerne les employés pour lesquels le jour férié ne tombe pas une journée de travail normale.

L'entrée en vigueur de cette modification a été proposée pour le 1er septembre 2019.

3. Salaire minimum

Dans une modification connexe, l'Employment Standards Regulation a aussi fait l'objet d'une modification par décret relativement au salaire minimum. Selon cette modification, les employés de moins de 18 ans qui seraient inscrits dans un établissement d'enseignement à titre d'étudiants ont droit à un salaire horaire minimum de 13 $ (comparativement à 15 $ actuellement) pour tout travail effectué :

- pendant les vacances scolaires, comme les semaines de relâche, les vacances de Noël ou les vacances d'été, qui sont reconnues par l'établissement d'enseignement de l'employé;
- pendant les 28 premières heures d'une semaine de travail en dehors des vacances scolaires.

Ce décret entre en vigueur le 26 juin 2019.

Modifications au *Labour Relations Code*

4. Soutien à l'accréditation syndicale

Actuellement, si la commission, au moment de la demande d'accréditation, estime que le syndicat bénéficiait du soutien de plus de 65 % des employés de l'unité, il est inutile de procéder à un vote de représentation. Cette disposition a également été instaurée par le gouvernement précédent et sera abrogée par la modification proposée dans le projet de loi 2. Nous avions déjà abordé les éventuelles conséquences singulières d'une accréditation sans vote de représentation dans notre publication sur les décisions importantes de 2018 au début de l'année, dans laquelle nous avions traité d'un syndicat qui avait été accrédité malgré l'opposition de tous les employés. À l'entrée en vigueur de la modification proposée par le projet de loi 2, les votes de représentation deviendront un passage obligé pour faire accréditer un syndicat.

La modification redéfinit également les preuves de soutien d'employés admissibles aux fins d'accréditation d'un syndicat. Actuellement, sont considérés comme des preuves de soutien les demandes d'adhésion d'employés au syndicat et le versement par ces derniers d'au moins 2 $ au plus tard 6 mois après la date du dépôt de la demande d'accréditation. Le projet de loi 2 réduit cette période à 90 jours.

Cette modification sera réputée avoir pris effet le 27 mai 2019 si le projet de loi 2 reçoit la sanction royale. Ainsi, si un syndicat est accrédité sans vote de représentation effectué sous la supervision de la commission entre le 27 mai 2019 et la date de la sanction royale, et que le projet de loi 2 reçoit cette dernière, l'accréditation sera considérée comme nulle.

5. Programmes de soutien aux employés

La modification proposée par le projet de loi 2 donne également le pouvoir au ministre du Travail et de l'Immigration de mettre en place un programme visant à offrir du soutien et de l'aide aux employés pour toute question touchant le *Labour Relations Code*, la *Police Officers Collective Bargaining Act*, la *Public Education Collective Bargaining Act* et la *Public Service Employee Relations Act*. On dispose actuellement que de peu de précisions sur le programme, mais de plus amples renseignements devraient être communiqués avant son lancement le 1er octobre 2019.

D'autres changements à prévoir?

Il semblerait que le projet de loi 2 ne soit qu'un début et que la législation en matière de travail et d'emploi en Alberta fasse l'objet de modifications supplémentaires, notamment en ce qui a trait à la sécurité au travail dans les fermes et les ranchs et au salaire minimum distinct touché par les personnes travaillant dans le secteur du tourisme d'accueil qui servent de l'alcool. Il faudra également s'attendre au dépôt, à l'automne, d'autres modifications à la législation du travail. Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de la situation.

Par

Tommy Leung

Services

Travail et emploi

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.

© 2025 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.