Nouvelles exigences gouvernementales pour les employeurs ontariens

26 octobre 2021

Le projet de loi 27 du gouvernement de l'Ontario propose un éventail de changements à la législation actuelle, notamment la mise en œuvre de politiques sur la déconnexion du travail obligatoire, l'interdiction d'inclure des clauses de non-concurrence dans les contrats de travail et l'ajout d'exigences en matière de délivrance de permis pour les agences de placement temporaire et les recruteurs. Il est important que les employeurs ontariens se préparent dès maintenant aux potentielles répercussions.

Le 25 octobre 2021, le ministre du Travail de l'Ontario a présenté un projet de loi omnibus afin de modifier plusieurs aspects de la législation ontarienne en matière d'emploi. Baptisé projet de loi 27, Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs, il met de l'avant bon nombre de nouvelles exigences, notamment ce qui suit.

1. Politiques de déconnexion du travail

- Les employeurs dont l'effectif compte 25 personnes ou plus devront rédiger une politique (en y incluant les dates de rédaction et de mise à jour) s'appliquant à l'ensemble de leurs employés relativement à la déconnexion du travail. Cette notion fait référence à la coupure de toute communication à la fin de la journée de manière à se libérer de ses tâches professionnelles, c'est-à-dire ne pas avoir à envoyer ou lire de courriels (ou autres messages) ni à participer à des appels vocaux ou vidéo. Les politiques sur la déconnexion du travail des organisations devront prévoir les modalités prescrites par la Loi.
- Les organisations qui emploient 25 personnes ou plus au 1er janvier de l'année précédant la date de la sanction royale auront six mois à partir de l'approbation du projet de loi 27 pour instaurer leur politique. Celles qui en comptent moins de 25 à cette date devront mettre en place, avant le 1er mars d'une année donnée, une politique sur la déconnexion du travail si leur effectif atteint 25 employés au 1er janvier de ladite année.
- Les employeurs devront aussi fournir une copie de leur politique (et de toute mise à jour) à l'ensemble de leurs employés (actuels et futurs) dans un certain délai. Ils devront en outre en conserver une copie pendant trois ans après qu'elle cesse d'être en vigueur.

2. Interdiction des clauses de non-concurrence

- À quelques exceptions près, il sera interdit aux employeurs de prévoir une clause de non-concurrence à un contrat de travail ou toute autre entente avec un employé.
- Le projet de loi 27 ne contient actuellement qu'une exception, soit dans le contexte de la vente d'une entreprise.
- Il est entendu que le paragraphe 5 (1) de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario s'applique et que, dans le cas où un employeur transgresserait la nouvelle interdiction touchant les clauses de non-concurrence, l'entente en question sera déclarée caduque.
- Il est par ailleurs intéressant de noter que l'interdiction des clauses de non-concurrence est réputée être entrée en vigueur le 25 octobre 2021, en partant du principe que le projet de loi sera adopté tel quel.

3. Cadre de délivrance de permis pour les agences de placement temporaire et les recruteurs

- De nouvelles exigences seront imposées aux agences de placement et aux recruteurs pour ce qui touche l'octroi des permis. Le terme « recruteur » sera défini dans les règlements.
- Les agences de placement et les recruteurs devront détenir un permis d'exercice.
- Les clients devront s'assurer que l'agence de placement temporaire/le recruteur avec qui ils communiquent ou font affaire détient le permis nécessaire. Les clients des agences de placement temporaire seront également assujettis à des obligations supplémentaires quant à la consignation et à la conservation d'information.
- Le projet de loi 27 propose aussi d'autres règles, notamment en ce qui concerne le processus de demande et de renouvellement de permis, de même que les pouvoirs du directeur des normes d'emploi en matière de révocation et de suspension de permis.

4. Modifications à la *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi*

- Le projet de loi 27 propose que les administrateurs d'un recruteur constitué en société qui utilise les services d'un autre recruteur pour recruter ou embaucher un étranger soient *conjointement et individuellement responsables* du remboursement des frais demandés à l'étranger par l'autre recruteur en contravention au paragraphe 7 (1) de la *Loi de 2009 sur la protection des* étrangers dans le cadre de l'emploi. Lorsqu'un recruteur n'est pas constitué en société ou ne fait pas affaire avec un tel recruteur, il sera conjointement et individuellement responsable des frais inadmissibles demandés à l'étranger par l'autre recruteur.

Sous réserve de quelques exceptions, la nouvelle loi interdira également à certaines professions réglementées d'exiger qu'une personne possède de l'expérience au Canada et obligera les propriétaires de lieux de travail à donner accès à leurs toilettes

aux livreurs. En outre, elle permettra au Workplace Safety and Insurance Board de distribuer l'excédent de la caisse d'assurance entre les employeurs mentionnés à l'annexe 1 (ou l'obligera à le faire, selon le cas).

Le projet de loi 27 est actuellement en première lecture. Plusieurs mesures législatives devront être prises avant son adoption; certaines dispositions pourraient être modifiées ou entrer en vigueur à des dates différentes, par exemple. Toutefois, comme il s'agit d'un projet de loi du gouvernement et que ce dernier détient la majorité à l'Assemblée législative de l'Ontario, il ne serait pas étonnant qu'on adopte bientôt sa version actuelle (ou une version sensiblement semblable).

Certains des changements législatifs proposés toucheront l'ensemble des employeurs ontariens, alors que d'autres ne s'appliqueront qu'à des secteurs particuliers. Il serait judicieux pour les employeurs de s'y préparer, notamment en élaborant une politique sur la déconnexion du travail, en pensant aux manières de supprimer les clauses de non-concurrence de leurs contrats de travail et en réfléchissant à l'applicabilité du nouveau cadre pour les recruteurs et les agences de placement temporaire.

Si vous avez besoin d'aide pour passer à l'action, communiquez avec votre avocat ou avocate chez BLG ou avec l'une des personnes-ressources dont le nom figure ci-dessous.

Par

James Fu, Jeffrey Mitchell

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 800 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.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.