

L'Ontario adopte des modifications qui changent la donne en matière de droit du travail

22 novembre 2017

Le 22 novembre 2017, le gouvernement de l'Ontario a adopté le projet de loi 148, Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois (la « Loi »), et ses modifications entreront en vigueur à compter du 3 décembre 2017. Nous avons initialement dépeint les modifications proposées concernant la Loi le 30 mai 2017.

La version de la Loi adoptée par la législature s'apparentait à l'avant-projet de loi mis à jour en septembre 2017 après une ronde de consultations réalisées au cours de l'été. Toutefois, de nouvelles modifications ont été ajoutées à la suite d'autres consultations tenues au début de novembre 2017, notamment (i) un congé en cas de violence familiale ou sexuelle dont les 5 premiers jours sont payés, (ii) un nouveau congé sans solde pour prendre soin d'un adulte gravement malade, (iii) de nouveaux pouvoirs habilitant la Commission des relations de travail de l'Ontario (la « CRTO ») à obliger les employeurs à divulguer les coordonnées complémentaires de leurs employés aux syndicats qui recrutent des membres aux fins d'accréditation.

Modifications apportées aux normes d'emploi

La Loi s'articule autour des modifications qui portent sur les normes d'emploi minimales contenues dans la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (la « LNE »). Ces modifications entreront en vigueur à 4 dates déterminantes que les employeurs de l'Ontario devraient déjà avoir notées à leur agenda :

- le 3 décembre 2017,
- le 1^{er} janvier 2018,
- le 1^{er} avril 2018,
- le 1^{er} janvier 2019.

L'aide-mémoire suivant résume les principales modifications prévues par le projet de loi 148, assorties de leur date d'entrée en vigueur respective :

Date	Modifications qui entrent en vigueur
3 décembre 2017	<ul style="list-style-type: none">• La durée maximale du congé parental sera portée de 35 à 61 semaines pour les

	<p>employées qui prennent un congé de maternité et de 37 à 63 semaines pour les autres employés. (Remarque: Ces modifications coïncident avec les modifications fédérales apportées à la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le droit à un congé en cas de maladie grave de 17 semaines au maximum pour prendre soin d'un membre de la famille adulte sera adopté.
1 ^{er} janvier 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Le salaire minimum général passera à 14\$ l'heure. • Le droit à un congé payé verra sa durée augmenter à 3 semaines et correspondra désormais à 6 % du salaire des employés qui comptent au moins 5 années de service. • Les « véritables stagiaires » ne seront plus dispensés de l'application de la LNE. • Les employés de la Couronne ne seront plus dispensés de l'application de la majorité des dispositions de la LNE. • Pour les jours fériés, le salaire sera calculé en fonction du nombre de jours travaillés au cours de la période de paie qui précède le jour férié. • Le congé familial pour raison médicale sera porté à 28 semaines par période de 52 semaines. • Un congé en cas de violence familiale ou sexuelle sera adopté et comportera 5 jours payés. • Le congé d'urgence personnelle prévoira 2 jours payés et s'appliquera à tous les employeurs, peu importe la taille de l'entreprise. • La durée de conservation des documents ayant trait aux vacances passera à 5ans. • Les critères de l'employeur lié ne comporteront plus de mention quant à l'intention ou à l'incidence des arrangements commerciaux d'un employeur.
1 ^{er} avril 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Les dispositions « À travail égal, salaire égal » entreront en vigueur.
1 ^{er} janvier 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Le salaire minimum général passera à 15\$ l'heure.

	<ul style="list-style-type: none"> • Les dispositions concernant la « règle des 3 heures » prendront effet. • Les obligations relatives à la tenue de dossiers correspondant à la règle des 3 heures entreront en vigueur. • Les employés pourront demander à changer d'horaire ou de lieu de travail après avoir cumulé au moins trois mois de service.
--	---

En date de la sanction royale, la classification inappropriée d'un employé en tant qu'entrepreneur deviendra également une infraction à la LNE.

Modifications apportées aux relations de travail

La Loi entraîne également d'importantes modifications au régime des relations de travail de l'Ontario prévu par la Loi de 1995 sur les relations de travail (la « LRT »). Bien qu'elles aient été initialement rédigées dans la perspective d'une prise d'effet six mois après avoir reçu la sanction royale, les modifications que la Loi a apportées à la LRT prendront effet le 1^{er} janvier 2018, dont les suivantes :

- Avant de demander l'accréditation, les syndicats pourront s'adresser à la CRTO pour que celle-ci fasse en sorte d'obtenir la liste des employés et leurs coordonnées pour les unités de négociation proposées;
- l'accréditation fondée sur un système de cartes sera offerte aux employés de l'industrie des services de gestion d'immeubles, de l'industrie des services de soins à domicile et des services communautaires ainsi que de l'industrie des agences de placement temporaire;
- les unités de négociation fraîchement accréditées pourront faire l'objet d'une fusion par la CRTO;
- l'accréditation corrective sera obligatoire dans le cas où un employeur interfère dans la tenue d'un scrutin visant l'accréditation;
- le règlement par médiation-arbitrage sera offert pour les premières conventions collectives qui seront négociées après la publication d'un rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation;
- aucun congédiement d'employés, sauf s'il est motivé, ne sera autorisé entre le début d'une grève ou d'un lock-out licite et le règlement d'une nouvelle convention collective, ou entre l'accréditation et le règlement d'une première convention collective;
- la structure d'unités de négociation pourra faire l'objet d'une révision de la part de la CRTO dans une entente écrite liant l'employeur et le syndicat;
- la pénalité maximale pour une infraction à la Loi sera majorée à 5 000 \$ pour les personnes physiques et à 100 000 \$ pour les personnes morales.

Au nombre des modifications apportées au régime des relations de travail et découlant de la Loi figure une nouvelle disposition permettant aux syndicats qui cherchent à obtenir l'accréditation de demander et de recevoir en premier lieu une liste des employés et des coordonnées connexes pour une unité de négociation proposée.

Suivant sa dernière ronde de révisions, la Loi autorise maintenant la CRTO à ordonner que soit divulgué un vaste éventail de renseignements à ces fins, y compris les titres de poste et adresses professionnelles des employés ainsi que le nom des personnes avec qui communiquer en cas d'indisponibilité.

Autres modifications

La ronde finale des ajouts à la Loi a également donné lieu à l'inclusion de nouvelles modifications à la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario qui empêchent les employeurs d'imposer à leurs employés le port de chaussures à talon haut. Cette interdiction, toutefois, ne s'étend pas aux employeurs dont les employés sont des artistes ou des interprètes dans les industries du spectacle et de la publicité.

La suite des choses

Les employeurs qui n'ont pas déjà révisé leurs politiques d'emploi en prévision des modifications prévues par la Loi auront peu de temps pour le faire avant l'entrée en vigueur de la première d'entre elles le 3 décembre 2017. Environ un mois plus tard, le 1^{er} janvier 2018, le gros des modifications prendra effet. Les employeurs en milieu de travail syndiqué et ceux qui sont confrontés à la possibilité d'une accréditation syndicale pourraient avoir tout particulièrement raison de s'inquiéter, car les modifications de la LRT prendront effet 5 mois plutôt que prévu. Étant donné que le gouvernement porte maintenant son attention sur la réglementation prévue par la LNE, les employeurs peuvent également s'attendre à plus de clarté dans les mois qui viennent en ce qui a trait aux modifications qui entreront en vigueur après janvier 2018.

Par

[Maciej Lipinski, Bethan Dinning, Clifford J. Hart](#)

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.