



DROIT AU CŒUR
DE LA COMMUNAUTÉ

Changements à la législation du travail en Alberta en 2018



CENTRE ALBERTAIN
D'INFORMATION JURIDIQUE
ALBERTA LEGAL INFORMATION CENTRE

DES CHANGEMENTS ET DES AJOUTS

❖ CHANGEMENTS

- les congés
- les jours de repos
- les jours fériés
- les vacances
- les horaires de travail
- les déductions
- le salaire minimum
- les heures supplémentaires
- la cessation de l'emploi
- l'emploi des jeunes (Mai 2018)

DES CHANGEMENTS ET DES AJOUTS

❖ AJOUTS À LA LOI EXISTANTE

- LES CONGÉS SANS SOLDE
- LES INVESTIGATIONS DES EMPLOYEURS CONTREVENANT À LA LOI

❖ CAS PARTICULIERS DES TRAVAILLEURS DES FERMES ET RANCHS

- LES MEMBRES DE LA FAMILLE
- LES SALARIÉS NON MEMBRES DE LA FAMILLE

LES CONGÉS

❖ ÉLIGIBILITÉ AUX CONGÉS

- 90 jours avec le même employeur (au lieu de 1 an).

Possibilité de droit au congé avant 90 jours, mais pas d'obligation pour l'employeur de garantir l'emploi au retour de l'employé.

❖ CONGÉ DE COMPASSION (Compassionate care leave)

Conditions:

- Soutien à un **membre de la famille*** gravement malade en Alberta ou ailleurs.
- **Risque** important de **mourir dans les 26 semaines**, tel **qu'établi par un certificat médical**.

LES CONGÉS

❖ CONGÉ DE COMPASSION (Compassionate care leave*)

- Protection de l'emploi **jusqu'à 27 semaines de congé sans solde** au lieu de 8 semaines.
- Possibilité d'échelonnement des congés sur **plusieurs périodes suivant le certificat** médical (au lieu de la limite antérieure de 2 périodes).
- Préavis de 2 semaines requis de l'employé, mais **possibilité de prendre le congé dès que nécessaire**.
- Informer l'employeur de la **date de retour** au travail prévu **1 semaine avant** (au lieu de 2 semaines antérieurement). *En cas de non retour à la date prévue, informer 2 semaines avant.*

LES CONGÉS

❖ CONGÉ DE COMPASSION (Compassionate care leave)

- ❑ Fin de période de congé de compassion = première des éventualités suivantes:
 - ✓ le dernier jour travaillé de la semaine du décès du membre de la famille **OU**
 - ✓ le dernier jour travaillé de la cessation des soins par l'employé **OU**
 - ✓ la fin des 27 semaines protégées.

- ❑ Le statut de soignant sera élargi pour inclure les aidants non primaires.

LES CONGÉS

❖ CONGÉ DE COMPASSION (Compassionate care leave)

- ❑ Les employés ne peuvent être suspendus ou licenciés pendant un congé de compassion sauf si:
 - suspension ou interruption de l'entreprise;
 - motif de cessation d'emploi pas en lien avec l'employé qui demande ou prend son congé.

- ❑ Les employeurs ne peuvent pas discriminer, licencier ou licencier un employé, ou exiger qu'ils démissionnent, en raison d'un congé de compassion.

- ❑ Les employés admissibles au congé de compassion peuvent également être admissibles aux prestations d'assurance-emploi pour les soins prodigués par compassion.

LES CONGÉS

❖ CONGÉ DE MATERNITÉ / CONGÉ PARENTAL (Maternity/parental leave*)

Harmonisation des congés avec les lignes directrices fédérales sur l'assurance-emploi.

- Protection de l'emploi non payé pour les **congés de maternité** pour **16 semaines** (au lieu de 15).
- Protection non applicable pas si la grossesse prend fin plus de 16 semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- Une employée dont la grossesse prend fin dans les 16 semaines suivant la date d'échéance sera **toujours admissible au congé de maternité, mais pas au congé parental**. Le congé prendra fin 16 semaines après le début du congé ou 6 semaines après la fin de la grossesse.

LES CONGÉS

❖ CONGÉ DE MATERNITÉ / CONGÉ PARENTAL (Maternity/parental leave)

- Protection de l'emploi non payé pour les **congés parentaux** pour **62 semaines au maximum**.
- Possibilité de cessation d'emploi pendant le congé seulement si l'entreprise ferme ou interrompt ses activités durant cette période.
- Le congé peut commencer n'importe quand **dans les 13 semaines précédant la date d'échéance** prévue et au plus tard à la date de naissance.

LES PÉRIODES DE REPOS ET JOURS FÉRIÉS

❖ Les périodes de repos journalières

- Pause d'au moins 30 minutes (payée ou non) après 5 heures consécutives de travail.
- Pause pouvant être prises en deux tranches de 15 minutes avec l'accord de l'employeur.

❖ Les jours fériés

- Il n'y a plus d'exigence pour l'employé d'avoir à travailler 30 jours dans les 12 mois précédents pour bénéficier des jours fériés.
- La distinction entre les jours de travail réguliers et non réguliers n'existe plus.
- La paye des jours fériés sera calculée sur la base de 5% du salaire, des jours fériés et de l'indemnité de vacances acquise au cours des 4 semaines précédant le jour férié.

LES VACANCES ANNUELLES

- ❑ Clarification du code sur le fait que les employés doivent recevoir **4% ou 2 semaines de leur salaire** total **à titre d'indemnité de vacances** jusqu'à ce qu'ils aient été employés pendant 5 ans. Après 5 ans, ils devront recevoir au moins **6%**.
- ❑ Les employés sont autorisés à prendre des jours de vacances **par tranches de demi-journées** (1/2), à partir d'un minimum d'un jour de vacances accumulé (Le minimum autorisé était de 1 journée entière). Un accord entre employeur et employé est requis.

LES HORAIRES DE TRAVAIL

Pas de changement, sauf pour:

- ❖ **Les semaines de travail comprimées (Compressed work week) → Accords sur le calcul de la moyenne (Averaging Agreements)**

Les conditions:

- ✓ Le soutien de la majorité des employés concernés est requis ou ces ententes doivent figurer dans une convention collective de syndicat.
- ✓ Les employeurs et les employés seront autorisés à accepter des heures de travail moyennes sur une période de 1 à 12 semaines afin de déterminer l'admissibilité aux heures supplémentaires. Les semaines de travail peuvent également être comprimées dans le cadre de ces accords.
- ✓ Les employeurs qui exigent des cycles plus longs devront obtenir une autorisation préalable.

LES DÉDUCTIONS

Interdiction est faite aux employeurs de faire des déductions sur le salaire du travailleur pour:

❖ **Travail défectueux (Faulty work)**

Un travail défectueux comprend tout acte ou omission d'un employé qui entraîne une perte pour un employeur.

Ex: Des dommages accidentels au véhicule ou à l'équipement d'un employeur, des erreurs dans la production.

❖ **Manque d'argent ou perte de biens (Cash shortages or loss of property)**

Ex: L'omission de percevoir des paiements tels que les débrayages dans un bar ou un restaurant, le « gas-and-dash » dans une station-service ou le brakage dans un restaurant.

➤ **Les déductions pour manque d'argent ou perte de biens ne peuvent être faites sur les gains de l'employé si d'autres personnes ont accès à l'argent ou à la propriété y compris l'employeur.**

LE SALAIRE MINIMUM

❖ Le salaire minimum à partir du 1^{er} octobre 2018:

La plupart des employés (salaire minimum général)	15 \$ / heure
Vendeurs (y compris les agents immobiliers et certains professionnels)	598 \$ / semaine
Employés domestiques (vivant dans la maison de leur employeur)	2 848 \$ / mois

❖ Instauration du droit à l'indemnisation minimale pour les personnes en situation d'invalidité:

- Si le taux de salaire horaire calculé est inférieur au salaire minimum, l'employé doit recevoir au moins le salaire minimum pour toutes les heures travaillées.
- Si le taux calculé est supérieur au salaire minimum, l'employé doit recevoir sa rémunération ou sa rémunération au rendement.
- Les licences qui permettaient de payer les employés en situation d'invalidité moins que le salaire minimum ne sont plus valides.

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- ❖ **6 mois** pour utiliser les heures supplémentaires accumulées (plutôt que 3).
- ❖ Les heures supplémentaires seront calculées à **1,5 fois pour chacune des heures supplémentaires travaillées.**

LA CESSATION DE L'EMPLOI

- ❖ Les règles concernant le délai de préavis seront clarifiées.
- ❖ **Interdiction** aux employeurs de forcer les employés à **utiliser des droits** tels que les vacances ou les heures supplémentaires pendant une période de préavis, à moins que les deux parties ne l'aient accepté.
- ❖ Les exigences relatives au délai de préavis à l'intention de grands groupes d'employés, de syndicats et du ministre du Travail seront augmentées et échelonnées de la manière suivante:
 - 50-100 employés: 8 semaines
 - 101-300 employés: 12 semaines
 - 301 + employés: 16 semaines

LA CESSATION DE L'EMPLOI

- ❖ **Plus de mise à pied temporaire indéfinie.** Il sera exigé que les mises à pied soient limitées à 60 jours au cours d'une période de 120 jours. Les mises à pied pourraient être prolongées si les salaires et / ou les avantages sont payés et que l'employé y consent.
- ❖ Exigence d'un **avis écrit** d'une mise à pied temporaire à l'employé. L'avis doit contenir la date d'entrée en vigueur et décrire les dispositions applicables du Code.
- ❖ Possibilité de **renonciation à l'obligation de préavis** en cas de circonstances imprévues échappant au contrôle de l'employeur.
- ❖ Exigence d'**avis de rappel écrit** pour les licenciements temporaires.
- ❖ L'indemnité de cessation d'emploi sera calculée en fonction des 13 dernières semaines d'emploi lorsque l'employé a effectivement travaillé, et non pas simplement sur la base des semaines civiles précédant la cessation d'emploi.

L'EMPLOI DES JEUNES

- ❖ **Pas d'autorisation de travail pour les jeunes de moins de 13 ans.** Exception pour:
 - des activités artistiques avec un permis.
 - des «travaux légers» (La liste sera disponible à partir de mai 2018).
- ❖ **Pas d'autorisation de travail** pour les jeunes âgés de **15 ans et moins de minuit (12h 01) à 6h00 du matin.**
- ❖ **Interdiction d'emplois** réputés inclure un **travail dangereux** pour les jeunes de **moins de 16 ans.**

Les jeunes de 16 et 17 ans ne seront autorisés à effectuer des travaux dangereux qu'avec un permis, une formation et une supervision appropriées.

(La définition du travail dangereux (hazardous work) sera disponible à partir de mai 2018).

REMARQUE: Les changements entreront en vigueur après que le ministère aura terminé les consultations sur la liste des travaux légers et la définition des travaux dangereux.

Ces changements à venir n'auront aucun effet sur les activités des jeunes, et n'empêcheront pas les amis et les voisins de s'entraider comme ils le font depuis des générations.

LES AJOUTS

❖ Les congés non-payés mais pour lesquels l'emploi est protégé:

- Congé pour responsabilité personnelle et familiale – 5 jours par année** pour la maladie personnelle ou les soins à court terme d'un membre de la famille immédiate. Comprend la prise en charge des urgences personnelles et des responsabilités d'aidant liées à l'éducation d'un enfant.
- Congé pour deuil - Jusqu'à 3 jours par année** pour le deuil d'un membre de la famille immédiate.
- Congé pour violence familiale - Jusqu'à 10 jours par année** aux employés qui font face à une situation de violence familiale.
- Congé pour cérémonie de citoyenneté - Jusqu'à une demi-journée** pour une cérémonie de citoyenneté.

LES AJOUTS

❖ **Les congés non-payés mais pour lesquels l'emploi est protégé**

pour se conformer au programme fédéral de l'assurance-emploi :

- ❑ **Maladie grave d'un membre de la famille adulte - Jusqu'à 16 semaines** pour les employés qui prennent congé pour s'occuper d'un membre de la famille adulte malade ou blessé.
- ❑ **Maladie grave d'un enfant - Jusqu'à 36 semaines** pour les parents d'enfants gravement malades ou blessés.
- ❑ **Décès ou disparition d'un enfant - Jusqu'à 52 semaines** pour les employés dont l'enfant a disparu à la suite d'un crime, ou jusqu'à 104 semaines si un enfant décède des suites d'un crime.
- ❑ **Congé de maladie et de maladie de longue durée - Jusqu'à 16 semaines par année** pour une maladie ou une blessure personnelle à long terme. Un certificat médical et un avis raisonnable seront requis.

LES AJOUTS

❖ **Les investigations concernant des employeurs contrevenant aux normes d'emploi.**

Un nouveau système de pénalités a été développé et sera publié dans le courant de l'année.

- Les poursuites doivent avoir lieu dans un délai de 2 ans à compter de la date à laquelle l'infraction alléguée a eu lieu pour les violations les plus flagrantes (non plus un délai de 1 an).
- Les appels pourront être transférés et entendus à la Commission des relations de travail.
- Établissement d'un processus de délivrance de permis rationalisé avec des critères clairs et exécutoires et fixant des limites de temps.
- Les permis accordés antérieurement à des associations d'employeurs, ou qui prévoyaient des exceptions à l'échelle d'une industrie, seront supprimés et remplacés par des règlements.
- Les agents des normes d'emploi auront le pouvoir d'ordonner aux employeurs de mener des auto-vérifications selon la formule prescrite par le ministère.

CAS PARTICULIERS DES TRAVAILLEURS DES FERMES ET DES RANCHS

- ❖ Les dispositions du Employment Standards Code ne seront pas applicables **aux membres de la famille** du propriétaire ou actionnaire des fermes et ranchs.
- ❖ Pour les salariés non-membres de la famille,
 - Les enfants de 12 ans et moins sont interdits d'emploi, sauf pour les activités artistiques approuvées par un permis des normes d'emploi. Les jeunes âgés de 13 à 15 ans seront autorisés à effectuer des travaux légers seulement et aucun travail dangereux.
 - Les jeunes de 16 à 17 ans seront autorisés à effectuer des travaux dangereux avec un permis, une formation et une supervision appropriées.
 - La rémunération des jours fériés sera basée sur 4.2% du salaire journalier moyen gagné dans les 4 semaines précédentes (4.2% du salaire, paie de vacances et paie pour les jours fériés).

CAS PARTICULIERS DES TRAVAILLEURS DES FERMES ET DES RANCHS

- ❖ Les dispositions du Employment Standards Code ne seront pas applicables **aux membres de la famille** du propriétaire ou actionnaire des fermes et ranchs.
- ❖ Pour les salariés non-membres de la famille,
 - Les droits aux congés payés en vertu du Code s'appliqueront. Les employés auront droit à deux semaines de vacances par année après 1 an et 3 semaines de vacances par année après 5 ans de travail.
 - L'indemnité de vacances sera calculée sur le total des salaires.
 - 4 jours de repos doivent être prévus pour 28 jours de travail à la discrétion de l'employeur, si l'employeur et l'employé ne peuvent s'entendre sur les dates.
 - Les normes d'emploi existantes s'appliqueront, notamment: Salaire minimum, les congés sans solde protégés, etc...

CAS PARTICULIERS DES TRAVAILLEURS DES FERMES ET DES RANCHS

Remarque:

- Les Serres, pépinières, champignonnières et gazonniers ne sont pas considérées comme des exploitations agricoles en vertu du Code, mais le gouvernement consultera l'industrie pour savoir si des règles spéciales sont requises concernant l'application des normes d'emploi.
- Seules les fermes et les ranchs comptant des employés rémunérés qui ne sont ni propriétaires ni parents du propriétaire seront touchés par cette loi.
- Les travailleurs agricoles non rémunérés, tels que les parents, les amis et les voisins qui aident, ne seront pas touchés.
- Les enfants qui font des corvées ou qui participent à des activités telles que les 4-H, aider les voisins et les amis, ainsi que les activités récréatives comme la chasse sur les terres agricoles, ne seront pas non plus touchés.

Où trouver de l'aide?

Centre albertain d'information juridique

314, 8627 rue Marie-Anne-Gaboury (91 Street)

Edmonton (Alberta)

Tél. : 780-450-2443 / 1-844-266-5822

www.infojuri.ca





MERCI