

**ICI Alberta**

Les normes du travail sur le point de changer en Alberta



Les travailleurs non syndiqués pourraient bientôt voir des changements en ce qui concerne la rémunération de leurs heures supplémentaires et de leurs jours fériés.

PHOTO : NICOLAS MESLY

Mirna Djukic

Publié hier à 20 h 16

En adoptant le projet de loi 32 le mois dernier, le gouvernement albertain a modifié des dizaines d'éléments des normes du travail, dont celles concernant les licenciements temporaires et les heures supplémentaires. Certains de ces changements entrent en vigueur samedi.

Le gouvernement affirme que les nouvelles règles vont réduire la bureaucratie et simplifier la gestion des employés. Plusieurs d'entre elles ressembleront à celles qui étaient en place avant 2018, selon l'avocat en droit du travail Christian Cormier.

« On assiste un peu à une partie de ping-pong », remarque-t-il. « Dans le sens où il y a beaucoup de changements qui défont ce qui a été mis en place par le gouvernement précédent. »

Les mises à pied temporaires pourront durer plus longtemps

À compter du 15 août, la durée maximale d'un licenciement temporaire passe de 60 à 90 jours, sur une période de 120 jours. Cela signifie que le travailleur pourrait devoir attendre un mois de plus avant de réclamer des indemnités de licenciement.

« Ça va augmenter de 50 % », souligne M. Cormier. « C'est donc énorme comme changement. »

Les mises à pied temporaires liées à la COVID-19 font exception à la règle. En juin, Ottawa a autorisé ces dernières à durer jusqu'à 180 jours consécutifs.

Les indemnités de départ pourront aussi être payées plus tard. À partir du 1er novembre, les employeurs auront jusqu'au cycle de paie suivant, ou jusqu'à 30 jours après la fin de l'emploi pour les verser, alors qu'ils n'ont que de 3 à 10 jours pour le faire en ce moment.

L'employeur pourra choisir comment il calcule les heures supplémentaires

Les employeurs auront plus de marge de manœuvre pour déterminer ce qui constitue un horaire de travail normal et ce qui doit être payé en heures supplémentaires.

En ce moment, les employeurs qui offrent des quarts de travail plus longs, mais moins nombreux, peuvent conclure une entente avec leurs employés pour ne pas calculer les heures supplémentaires au jour le jour, mais plutôt en fonction d'une moyenne d'heures travaillées durant 12 semaines.

Les employeurs pourront désormais calculer cette moyenne en fonction d'une période allant jusqu'à 52 semaines, et ce, avec ou sans l'accord des employés.

« On passe d'une entente sur le calcul de la moyenne à une disposition », explique Teri Treiber, avocate en droit du travail à Calgary.

C'était le modèle en place avant 2018.

Les congés annuels seront cumulés pendant les absences autorisées

Les employés continueront de cumuler leurs congés annuels pendant leurs congés de maladie, leurs congés de parentalité ou toute autre absence autorisée protégée par la loi.

En ce moment, les employeurs ont le droit de réduire les congés payés d'un employé si ce dernier s'absente alors qu'ils avaient prévu qu'il travaille.

Les jours fériés payés seront payés en fonction des jours travaillés seulement

En revanche, les employés en congé ou en absence autorisée pourraient être moins ou pas payés pour les jours fériés.

En ce moment, la rémunération d'un jour férié doit équivaloir à 5 % du salaire, incluant la rémunération perçue pendant des congés annuels ou d'autres jours fériés.

Dorénavant, ce sera 5 % de la rémunération reçue pendant les jours travaillés au cours des quatre semaines précédentes.

« Le calcul est certainement plus simple pour les employeurs », explique Mme Treiber.

Christian Cormier pense toutefois que cela pourrait désavantager certains employés aux horaires irréguliers, surtout en temps de pandémie.

« Il y aura beaucoup de situations dans lesquelles les employés [...] n'auront peut-être pas travaillé dans les quelques semaines précédent le congé. Ils pourraient être pénalisés », dit-il.

Les règles pour les licenciements de masse seront simplifiées

Les employeurs qui comptent licencier plus de 50 personnes à la fois doivent préalablement en avertir le ministère du Travail. La durée du préavis varie présentement en fonction du nombre total de licenciements prévus.

À compter du 15 août, ce sera la même consigne pour tous : il faut essayer de donner un préavis de quatre semaines ou « aussi vite qu'il est possible et raisonnable de le faire dans les circonstances ».

La plupart des autres changements concernant les normes du travail entreront en vigueur le 1^{er} novembre.

Mirna Djukic

