

DROIT DE L'EMPLOI : CE QUI A CHANGÉ POUR LES EMPLOYEURS ET EMPLOYÉS ALBERTAINS

Le Franco · 3 déc. 2020 · 6 · Me Christian Cormier Prairie Advocate Law Office

Le gouvernement albertain a introduit au cours des derniers mois un grand nombre de changements en matière de droit de l'emploi. Des changements législatifs plus spécifiquement applicables aux syndicats entreront en vigueur, quant à eux, à une date ultérieure.

Parmi les changements qui modifient les droits et obligations des employeurs et de leurs employés, on doit souligner les nouvelles règles relatives au temps de travail et au temps supplémentaire. Les employeurs ont dorénavant également le droit de mettre temporairement à pied un employé pour une plus longue période. Enfin, de nouvelles dispositions s'appliquent plus particulièrement aux situations liées à la COVID-19.

Heures de travail et temps supplémentaires : nouvelles règles

Un assouplissement des règles relatives aux arrangements de calcul de la moyenne des heures de travail permet aux employeurs de mettre en place des arrangements pour les horaires de travail et le calcul des heures supplémentaires.

En vertu des nouvelles règles, les employeurs peuvent commencer un accord de calcul de la moyenne des heures de travail en donnant aux employés un préavis de 2 semaines, plutôt que d'obtenir le consentement des employés au préalable.

De plus, les employeurs ne sont plus tenus de payer des heures supplémentaires quotidiennes, à moins que les heures supplémentaires quotidiennes ne soient incluses dans l'arrangement.

Toutefois, le seuil d'heures supplémentaires hebdomadaires s'applique, que les heures supplémentaires quotidiennes soient incluses ou non dans l'arrangement.

S'il n'y a pas d'entente relative aux heures supplémentaires, les heures supplémentaires sont toutefois payées à au moins 1,5 fois le salaire horaire de l'employé. L'employé a droit au taux des heures supplémentaires après 8 heures de travail par jour ou 44 heures au cours d'une même semaine.

Mises à pied temporaires

Les employeurs peuvent dorénavant licencier leurs employés pour une période plus longue, soit 90 jours sur une période de 120 jours. Si une mise à pied temporaire est due à la COVID-19, des règles distinctes permettent aux employés d'être mis à pied pendant 180 jours consécutifs.

Enfin, plusieurs changements relatifs aux pauses, le paiement du dernier salaire à la suite de la cessation d'emploi, le calcul du montant payé pour un jour férié, ou le travail des jeunes sont également entrés en vigueur récemment.

Changements applicables aux syndicats

Un nombre important de changements limiteront les droits des syndicats et créeront de nouvelles obligations. Ainsi, un syndicat devra obtenir une autorisation préalable avant que les syndiqués puissent faire du piquetage ailleurs qu'à leur lieu de travail. Les syndicats devront également fournir leurs états financiers à leurs membres. Quant à ceux-ci, ils pourront refuser de payer la quote-part de leurs cotisations syndicales visant à financer des partis ou activités politiques lorsque ces nouvelles dispositions entreront en vigueur.

Pour en apprendre davantage sur le droit de l'emploi en Alberta ainsi que les changements récents au Code des normes du travail de l'Alberta, inscrivez-vous au webinaire que Me Christian Cormier de Prairie Advocate donnera le vendredi, 4 décembre à 14 h. Vous pouvez vous inscrire sur le site de l'AJEFA ou du CDÉA.