

# Bonnes nouvelles pour les franchiseurs, qui ne sont toutefois pas au bout de leurs peines – les modifications prévues aux lois sur l'emploi et le travail : incidence sur le franchisage

5 JUIN 2017 5 MIN DE LECTURE

## Expertises Connexes

- [Commerce de détail et biens de consommation](#)
- [Droit du travail et de l'emploi](#)

Auteurs(trice): [Dominic Mochrie](#), [Andraya Frith](#)

Le gouvernement de l'Ontario a réagi avec une rapidité étonnante à la publication du rapport final faisant suite à l'*Examen portant sur l'évolution des milieux de travail*, en présentant le 1<sup>er</sup> juin, le projet de loi 148, intitulé *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, seulement huit jours après la parution du rapport final, le 23 mai 2017. Le projet de loi 148 vise à mettre en œuvre certaines recommandations énoncées dans le rapport final. Vous pouvez lire notre bulletin d'Actualités sur le rapport final [ici](#).

Dans ce qui peut être considéré comme une avancée positive pour les franchiseurs et les franchisés, le projet de loi 148 *ne* comporte *pas* de mesures visant l'adoption des recommandations plus radicales figurant dans le rapport final et qui touchaient directement les systèmes de franchise. Plus particulièrement, le projet de loi ne tient pas compte de la recommandation selon laquelle de multiples franchisés de la même bannière, ayant une exploitation dans la même région géographique, devraient tenir des négociations centralisées avec les employés locaux en vue d'en arriver à la signature d'une seule convention collective, ni du fait qu'un « organisme négociateur patronal », composé de représentants des employeurs franchisés, devrait représenter les franchisés à la table de négociation avec le syndicat.

Cependant, les franchiseurs et les franchisés devraient savoir que parmi les modifications proposées à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* dans le projet de loi 148, il y a des mesures qui pourraient faire augmenter le nombre de campagnes de syndicalisation et de demandes d'accréditation acceptées :

- Les modifications à la Loi permettraient à la Commission des relations de travail de l'Ontario de changer la structure des unités de négociation d'un unique employeur, ce qui ferait en sorte qu'il serait plus simple pour les employés d'un même employeur exploitant de multiples entreprises d'être accrédités en tant qu'unité de négociation unique. Cette modification projetée pourrait avoir une incidence sur les franchisés d'unités multiples et sur les franchiseurs ayant de multiples magasins d'entreprise situés à faible distance les uns des autres.
- Il serait loisible aux syndicats des secteurs des services de gestion d'immeubles, des soins à domicile, des services communautaires et des agences de placement temporaire de faire une demande d'accréditation sans vote de représentation. La Commission des relations de travail aurait plutôt le pouvoir discrétionnaire d'accréditer le syndicat si elle était d'avis que

plus de 55 % des employés de l'unité de négociation sont membres du syndicat. Toutefois, la Commission des relations de travail aurait également le pouvoir discrétionnaire de rejeter les demandes d'accréditation sans vote de représentation si elle établissait, lors de la demande d'une « personne intéressée », qu'il existe des preuves que cette demande « ne reflète vraisemblablement pas les vrais désirs » des employés.

- Il importe de noter que « l'industrie des services de gestion d'immeubles » est définie de manière très générale, et qu'elle comprend les services de nettoyage, les services d'alimentation et les services de sécurité du bâtiment, secteurs de l'économie qui sont couramment desservis par des marques franchisées.
- Dans les cas où aucun syndicat n'a été accrédité comme agent négociateur et où il n'existe pas de convention collective, un syndicat peut demander à la Commission des relations de travail qu'elle ordonne à un employeur de fournir une liste de ses employés. Si la demande est accueillie, le syndicat pourra utiliser cette liste dans sa campagne pour établir les droits de négociation.

Au-delà des développements susmentionnés en droit du travail, les franchiseurs et les franchisés devraient aussi être au courant des nombreuses modifications prévues aux lois de l'Ontario en matière de travail et d'emploi qui auront une incidence directe sur l'ensemble des petites entreprises, notamment les nouvelles règles sur l'établissement des horaires de travail, les dispositions sur le salaire égal pour un travail à temps partiel égal, et l'augmentation du salaire minimum (qui sera porté à 15 \$ l'heure, le 1<sup>er</sup> janvier 2019). Pour plus de détails sur les modifications proposées ayant une incidence sur tous les employeurs, veuillez lire le bulletin d'Actualités du [groupe du droit du travail et de l'emploi](#) d'Osler sur les recommandations du gouvernement de l'Ontario [ici](#).

Le projet de loi 148 a été renvoyé au comité le 1<sup>er</sup> juin 2017. Vous pouvez lire le projet de loi 148 [ici](#). Nous allons continuer à suivre l'évolution de cette question et nous vous présenterons d'autres bulletins à ce sujet.

## Webinaire

Le [groupe du droit du travail et de l'emploi](#) d'Osler tiendra un webinaire pour discuter plus en détail des répercussions des modifications proposées par le projet de loi 148. Le webinaire aura lieu le mardi 20 juin, de 12 h à 13 h, puis le jeudi 22 juin, de 8 h à 9 h, et de 15 h à 16 h. Si vous désirez y prendre part, veuillez faire parvenir un courriel à [seminars@osler.com](mailto:seminars@osler.com).