

Changements apportés à la législation du travail en Alberta

30 MAI 2019 4 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Droit du travail et de l'emploi](#)

Auteur: [Brian Thiessen](#)

Le 27 mai 2019, le gouvernement de l'Alberta nouvellement élu :

- a promulgué un décret qui modifie la *Employment Standards Regulation* (réglementation relative aux normes du travail) de l'Alberta en vue de réduire le salaire minimum des étudiants salariés;
- a annoncé le projet de loi 2 : *An Act to Make Alberta Open for Business* (loi pour rendre l'Alberta ouverte au commerce) qui propose de modifier le *Employment Standards Code* (code des normes du travail) concernant les indemnités de congés payés et la rémunération des heures supplémentaires, et le *Labour Relations Code* (code du travail) à l'égard des votes d'accréditation syndicale et des conflits de travail sur de multiples forums.

Quelques-uns des changements proposés viendraient renverser les amendements à la législation du travail apportés par le dernier gouvernement albertain.

Annnonce de changements apportés à la *Employment Standards Regulation*

Réduction du salaire minimum des jeunes

- À compter du 26 juin 2019, un salaire minimum réduit à 13 \$ l'heure s'appliquera seulement aux étudiants de moins de 18 ans qui travaillent au plus 28 heures par semaine (au-delà de ces 28 heures, le salaire minimum de 15 \$ l'heure s'appliquera).

Changements proposés au *Employment Standards Code*

Les principaux changements proposés, qui entreraient en vigueur le 1^{er} septembre 2019, sont les suivants :

Changements apportés aux indemnités de congés payés

- Pour être admissible aux indemnités de congés payés, un employé devrait avoir travaillé pour son employeur au moins 30 jours au cours des 12 derniers mois précédant le jour férié.

- Un employé ne serait pas admissible à des indemnités de congés payés s'il s'absente sans autorisation la veille ou le lendemain d'un jour férié.
- La distinction entre un jour normal de travail et un jour spécial de travail, en regard aux indemnités de congés payés, serait rétablie, à savoir :
- Si un jour férié tombe un jour qui serait normalement un jour de travail pour l'employé et que celui-ci travaille ce jour-là, deux options d'indemnités de congés payés s'offrent à lui :
 - l'employé aurait droit à 1,5 fois son salaire de base pour les heures travaillées et à son salaire quotidien moyen;
 - l'employé aurait droit à son salaire de base pour les heures travaillées, à son salaire quotidien moyen et à un jour de congé (qui aurait normalement été un jour de travail).
- Si un jour férié tombe un jour qui serait normalement un jour de travail pour l'employé, mais que l'employé ne travaille pas ce jour-là, ce dernier aurait droit à son salaire quotidien moyen.
- Si un jour férié tombe un jour qui n'est normalement pas un jour de travail pour l'employé, mais que l'employé travaille ce jour-là, ce dernier aurait droit à 1,5 fois son salaire de base pour les heures travaillées.
- Si un jour férié tombe un jour qui n'est normalement pas un jour de travail pour l'employé et que ce dernier ne travaille pas ce jour-là, l'employé n'aurait droit à aucune indemnité de congés payés.

Changements apportés aux heures supplémentaires accumulées

- Les heures supplémentaires accumulées seront calculées à raison d'une heure pour une heure (actuellement, elles sont calculées à un taux de 1,5 pour toutes les heures supplémentaires travaillées).

Changements proposés au *Labour Standards Code*

Les grands changements proposés, qui entreraient en vigueur plus tard,^[1] sont résumés ci-après :

- rétablissement des votes d'accréditation syndicale par vote secret (actuellement, on n'exige que les cartes syndicales signées);
- rétablissement de la période de 90 jours, au lieu de six mois, pour que les syndicats prouvent le soutien des employés à une accréditation syndicale;
- le *Labour Relations Board* (conseil des relations de travail) pourra déterminer, dans les conflits de travail, si la question de la mise en place de mesures d'adaptation ne serait pas mieux servie en médiation plutôt qu'en commission des droits de la personne de l'Alberta.

[1] Les changements apportés au *Labour Relations Code* entreraient en vigueur à la date de la sanction royale du projet de loi 2.