

ATTENTION : Directeurs de l'information, chroniqueurs économiques

D'importants changements à surveiller aux lois sur les normes d'emploi et du travail

Les ressources et les formations de l'Association canadienne de la paie sont le meilleur moyen de se préparer aux changements pour les employeurs

TORONTO (5 février 2018) — Les normes d'emploi et du travail sont en constante évolution. Récemment, l'Ontario, l'Alberta et d'autres provinces ont adopté d'importants changements, notamment aux jours fériés, aux congés payés pour urgence personnelle (y compris pour les employés à temps partiel), au congé parental, au congé de proche aidant (compassion) et au salaire minimum.

Ces changements ont une incidence sur les employeurs, car ils affectent la rémunération, la paie, les processus et les systèmes de gestion des ressources humaines, sans parler des risques accrus d'audit et de pénalité. L'[Association canadienne de la paie](#) (ACP) suit de près ces changements afin de les communiquer aux professionnels de la paie et d'aider les organisations à naviguer parmi les différences juridictionnelles. Pour rester à jour et conforme, réduire les risques et faciliter la bonne administration de la législation, nous invitons les employeurs et les professionnels de la paie, des ressources humaines et de la comptabilité à profiter des ressources de conformité et de formation de l'ACP, y compris le séminaire [Normes d'emploi](#) qui vient d'être actualisé.

Quels sont les enjeux?

Les normes d'emploi encadrent toute une série de conditions de travail, depuis le paiement des heures supplémentaires jusqu'à l'indemnité de cessation d'emploi. En Alberta, les violations de l'*Employment Standards Code* sont passibles d'une pénalité de 100 000 \$. En Ontario, les violations répétées de la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) peuvent coûter jusqu'à 500 000 \$ à l'organisation qui s'en rend coupable.

Bien que ces amendes soient réservées à des cas extrêmes, l'omission de se conformer aux normes d'emploi et du travail prescrites a des conséquences, quel que soit le territoire de compétence en cause. En vertu de la LNE de l'Ontario, par exemple, le simple fait de ne pas rémunérer les heures supplémentaires au bon taux, que l'employeur ait mal compris la règle ou qu'il ait omis d'en tenir compte, donne lieu à une amende minimale de 295 \$ à laquelle s'ajoutent les coûts de réparation ainsi qu'une suramende compensatoire. Pour à peine 235 \$ par année, l'adhésion à l'ACP vous donnera accès aux ressources nécessaires pour réduire vos risques de non-conformité.

Plusieurs provinces renforcent leurs mécanismes d'application en embauchant plus d'enquêteurs, en augmentant les pénalités pour violation des normes d'emploi et en publiant les noms des contrevenants.

Outre le risque pécuniaire évident, les violations des normes d'emploi peuvent également nuire à la réputation de l'organisation et des employés chargés de la conformité, en plus d'augmenter les risques d'audit par un agent des normes d'emploi, un autre ministère ou une autre agence gouvernementale.

Des ressources à votre rescousse

La formation est essentielle pour bien connaître les règles et se conformer aux exigences des normes d'emploi et du travail. L'ACP offre un éventail de formations afin d'aider les professionnels de la paie, de la comptabilité et des RH à s'acquitter des obligations qui leur incombent en vertu de la loi.

Le populaire séminaire [Normes d'emploi](#) fait un examen détaillé des normes des différents territoires de compétence dans un langage simple. Il comprend des exercices pratiques sur les heures de travail, les jours fériés, les congés rémunérés ou non, les vacances, la cessation d'emploi et la conservation des dossiers.

Le bulletin de conformité législative [e-Source](#), livré tous les deux mois directement dans la boîte de réception de tous les membres de l'ACP au pays, fait le point sur les récents changements aux exigences réglementaires qui encadrent le traitement de la paie. Les membres de l'ACP, dont 90 des 100 plus grandes sociétés canadiennes, profitent aussi de la [Ligne Info sur la paie](#), un service de consultation par courriel et par téléphone qui est assuré par des professionnels de la paie cumulant plus de 250 années d'expérience. En 2017, le sujet de consultation le plus populaire de la Ligne Info sur la paie a été les normes d'emploi et du travail, avec plus de 40 000 demandes.

Pour en savoir plus sur l'ACP et sur les nombreux avantages de l'adhésion à l'Association, visitez [paie.ca](#) / [payroll.ca](#).

- 30 -

Renseignements : Alison Rutka, spécialiste des communications, alison.rutka@payroll.ca, 416-487-3380, poste 125.

À propos de l'Association canadienne de la paie

Au Canada, 1,5 million d'employeurs comptent sur les spécialistes de la paie pour assurer le versement exact et à temps de 929 milliards de dollars de salaires et d'avantages imposables, 310 milliards de dollars de retenues obligatoires fédérales et provinciales et 180 milliards de dollars



de prestations de retraite et de maladie tout en se conformant à plus de 200 exigences réglementaires fédérales et provinciales. Depuis 1978, l'Association canadienne de la paie exerce, année après année, une influence sur les procédures et les pratiques d'assurance de la conformité de plus de 500 000 listes de paie organisationnelles. En tant que source faisant autorité en matière de connaissances sur la paie canadienne, l'ACP favorise la conformité de la paie au moyen de la représentation et de la formation.