

## **Employment Standards Amendment Act (Hours of Work and Other Matters)**

### **La Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (heures de travail et autres questions)**

**The Employment Standards Amendment Act (Hours of Work and Other Matters), 2004 (Bill 63)** has been enacted by the Legislature. The new law will come into effect on March 1, 2005.

The bill amends the Employment Standards Act, 2000 (ESA 2000) to set out rules employers must follow if they want their employees to work more than 48 hours a week. New rules have also been established for employers who wish to average an employee's work hours in order to determine overtime pay entitlements.

Employers will have to be in compliance with the law when it comes into effect on March 1, 2005. Until then, current rules apply.

Existing exemptions and special rules continue to apply. Please visit the Ministry of Labour website at [www.gov.on.ca/lab](http://www.gov.on.ca/lab) <<http://www.gov.on.ca/lab>> for more information.

Another amendment permits the names of companies and individuals convicted of an offence under the ESA 2000 and information about that offence to be published by the Ministry of Labour. A further amendment clarifies that for the purposes of emergency leave, a "year" means a calendar year.

#### **Hours of Work**

Providing employees a genuine choice about working excess hours, while preserving flexibility for business, protects vulnerable workers and ensures Ontario businesses have the ability to compete in today's economy.

As of March 1, 2005, if an employer wants an employee to work more than 48 hours in a week, the employer must:

1. Give non-unionized employees a Ministry of Labour-produced information sheet regarding hours of work and overtime pay.
2. Obtain written agreement from the employee or, if the employee is represented by a union, the employee's union.
3. Obtain approval from the Director of Employment Standards. (If certain conditions are met, limited excess weekly hours may be worked 30 days after an application has been made. See "General" section below.)

The first two requirements also apply if an employer wants an employee to work excess daily hours.

The Director of Employment Standards will consider such things as the employer's employment standards compliance history and the health and safety of employees when determining whether an approval should be given.

#### **Overtime Averaging**

As of March 1, 2005, if an employer wants to average an employee's hours for the purposes of determining entitlement to overtime pay, the employer must obtain written agreement from the employee or, if the employee is represented by a union, the employee's union and obtain approval from the Director of Employment Standards. (If certain conditions are met, limited overtime averaging may take place 30 days after an application has been made. See "General" section below.)

As with excess hours, the Director of Employment Standards will consider such things as the employer's employment standards compliance history and the health and safety of employees when determining whether an approval for overtime averaging should be given.

## **General**

Employers can begin applying immediately for approval of excess weekly hours and/or averaging hours. This provides a lead-in period before the law comes into effect on March 1, 2005.

Applications can be submitted to the Director of Employment Standards in person, by fax, electronically or by verifiable mail. The no-fee application process is streamlined and simple. A new web 'workplace gateway' provides easier access to Ministry of Labour information and an employers' guide is available. Click here to link to the application process <<http://www.gov.on.ca/LAB/english/es/hours/index.html>>. Please refer to the Employer's Guide to the Application Process for instructions on how to fill out the application form.

Existing written agreements still in effect between employers and employees or their unions will remain valid, but in the case of excess weekly hours and averaging an application must be made for Director's approval. Also, employers must give non-union employees who agreed to work excess weekly hours a copy of the information sheet by June 1, 2005. (If an agreement for excess weekly hours is made on or after March 1, 2005, the information sheet must be provided to the employee before the agreement is signed and the agreement must indicate that the employee has received a copy of the information sheet.) Click here to link to the information sheet <[http://www.gov.on.ca/lab/english/es/hours/info\\_hours.html](http://www.gov.on.ca/lab/english/es/hours/info_hours.html)>

If the Director has not made a decision on an application within 30 days and certain other conditions are met, employees may begin working either the number of hours in their agreement or in the application, whichever is less, to a maximum of 60 hours a week. Overtime averaging over a period of two weeks may also begin after 30 days, if certain conditions are met.

The Ministry will conduct spot checks to ensure that written agreements are in place, employees working excess weekly hours have been given the required information sheet, and employees have signed willingly.

Employers will be required to keep copies of agreements to work excess hours or average hours of work for overtime purposes for three years after the last day that work was performed under these agreements.

You may visit the Ministry's website, [www.gov.on.ca/lab](http://www.gov.on.ca/lab) <<http://www.gov.on.ca/lab>>, or telephone the Employment Standards Information Centre toll-free at 1-800-531-5551 for more information on the Employment Standards Amendment Act (Hours of Work and Other Matters), 2004 (Bill 63).

For further information and exact wording, please refer to Bill 63, the ESA 2000, and regulations. You may find a copy of Bill 63 on the Legislative Assembly of Ontario website at [www.ontla.on.ca](http://www.ontla.on.ca) <<http://www.ontla.on.ca>>. You may find a copy of the amended ESA 2000 at [www.gov.on.ca/lab](http://www.gov.on.ca/lab) <<http://www.gov.on.ca/lab>>.

**La Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (heures de travail et autres questions)** (projet 63) a été adoptée par l'Assemblée législative. La nouvelle loi entre en vigueur le 1er mars 2005.

Le projet de loi modifie la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et énonce des règles que les employeurs doivent suivre s'ils souhaitent que leurs employés travaillent plus de 48 heures par semaine. De nouvelles règles ont aussi été établies pour les employeurs qui souhaitent calculer la moyenne des heures de travail de leurs employés afin de déterminer leur droit à la rémunération des heures supplémentaires.

Les employeurs devront être en conformité avec la loi lorsqu'elle entrera en vigueur le 1er mars 2005. D'ici cette date, la loi actuelle s'applique.

Les exemptions et règles spéciales existantes continuent de s'appliquer. Consultez le site Web du ministère du Travail, à [www.gov.on.ca/lab](http://www.gov.on.ca/lab) <<http://www.gov.on.ca/lab>> pour obtenir de plus amples renseignements.

Aux termes d'une des modifications, le ministère du Travail peut divulguer les noms des entreprises et des particuliers qui sont déclarés coupables d'une infraction en vertu de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi ainsi que des renseignements sur l'infraction commise. Une autre modification précise que pour les fins d'un congé spécial, une « année » s'entend d'une année civile.

## **Heures de travail**

Le fait d'offrir aux employés un véritable choix quant au dépassement des plafonds d'heures de travail tout en continuant d'offrir une certaine souplesse aux entreprises protège les employés vulnérables tout en garantissant que les entreprises de l'Ontario sont en mesure d'être concurrentielles au sein de l'économie d'aujourd'hui.

À compter du 1er mars 2005, l'employeur qui souhaite qu'un employé travaille plus de 48 heures par semaine devra :

1. remettre à l'employé non syndiqué un document d'information préparé par le ministère du Travail et traitant des droits et responsabilités liées aux heures de travail et à la rémunération des heures supplémentaires;
2. obtenir une autorisation écrite de l'employé ou du syndicat si le lieu de travail est syndiqué;
3. obtenir l'approbation du directeur des normes d'emploi. (Un employé pourra travailler un nombre limité d'heures en sus 30 jours après qu'une demande d'approbation aura été faite si certaines conditions sont remplies. Voir la rubrique intitulée « Considérations générales » ci-dessous.)

Les deux premières exigences s'appliquent également dans le cas d'un employeur qui souhaite qu'un employé dépasse le plafond d'heures de travail par jour.

Le directeur des normes d'emploi, lorsqu'il détermine s'il doit accorder une approbation, tiendra compte de facteurs tels les antécédents de l'employeur en matière de conformité aux normes d'emploi et la santé et sécurité des employés.

## **Calcul de la moyenne des heures de travail**

À compter du 1er mars 2005, l'employeur qui souhaite établir la moyenne des heures de travail d'un employé aux fins de la rémunération des heures supplémentaires doit obtenir le consentement écrit de l'employé, ou du syndicat si l'employé est représenté par un syndicat, et l'autorisation du directeur des normes d'emploi. (Si certaines conditions sont remplies, le calcul de la moyenne des heures peut être effectué 30 jours après qu'une demande d'approbation a été faite. Voir la rubrique « Considérations générales » ci-dessous.)

Comme dans le cas du dépassement des plafonds d'heures de travail, le directeur des normes d'emploi, lorsqu'il détermine s'il doit accorder une approbation, tiendra compte de facteurs tels les antécédents de l'employeur en matière de conformité aux normes d'emploi et la santé et sécurité des employés.

## Considérations générales

Les employeurs peuvent dès maintenant présenter une demande d'approbation du dépassement des plafonds d'heures de travail ou du calcul de la moyenne des heures de travail. Ils disposent d'une période de transition avant l'entrée en vigueur de la nouvelle loi le 1er mars 2005.

Les demandes d'approbation peuvent être données au directeur des normes d'emploi en personne ou envoyées par télécopieur, par courriel ou par poste avec preuve de livraison. Le processus de demande est simple et ne comporte aucuns frais. Un nouveau portail appelé « portail d'information sur les milieux de travail » donne facilement accès à des renseignements du ministère du Travail, et un guide de l'employeur sur le processus de demande est disponible. Consultez l'adresse <http://www.gov.on.ca/lab/french/es/hours/index.html> pour de plus amples renseignements. Pour obtenir des instructions sur la façon de remplir le formulaire de demande, consultez le Guide de l'employeur sur le processus de demande.

Les ententes écrites existantes entre employeurs et employés, ou leur syndicat, demeureront valides, mais une demande d'approbation devra être présentée au directeur des normes d'emploi pour ce qui est du dépassement d'heures de travail par semaine et du calcul de la moyenne des heures de travail. De plus, les employeurs doivent remettre à leurs employés qui ont accepté de dépasser les plafonds d'heures de travail par semaine une copie du document d'information à ce sujet au plus tard le 1er juin 2005 (si une entente de dépassement des heures de travail par semaine est conclue le 1er mars 2005 ou après cette date, le document d'information doit être remis à l'employé avant que l'entente soit signée et cette dernière doit préciser que l'employé a reçu une copie du document d'information). Le document d'information se trouve à l'adresse [http://www.gov.on.ca/lab/french/es/hours/info\\_hours.html](http://www.gov.on.ca/lab/french/es/hours/info_hours.html).

Si le directeur n'a pas rendu de décision à l'égard d'une demande dans un délai de 30 jours et qu'il a été satisfait à d'autres conditions, l'employé peut effectuer le nombre d'heures précisé dans l'entente ou dans la demande, selon le nombre le moins élevé, jusqu'à concurrence de 60 heures par semaine. Le calcul de la moyenne des heures de travail sur une période de deux semaines peut aussi être effectué après 30 jours s'il est satisfait à certaines conditions.

Le ministère compte faire des vérifications ponctuelles afin de s'assurer que des ententes écrites existent, que les employés qui dépassent les plafonds d'heures de travail ont reçu le document d'information nécessaire et que les employés ont signé leur entente de leur plein gré.

Les employeurs seront tenus de conserver des copies des ententes relatives au dépassement des plafonds d'heures de travail et au calcul de la moyenne des heures de travail pendant trois ans à compter du dernier jour de travail aux termes de ces ententes.

Vous pouvez consulter le site Web du ministère du Travail, à [www.gov.on.ca/lab](http://www.gov.on.ca/lab) <http://www.gov.on.ca/lab>, ou communiquer avec le Centre d'information sur les normes d'emploi, au numéro sans frais 1 800 531-5551, pour obtenir de plus amples renseignements sur la Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (heures de travail et autres questions) (projet de loi 63).

Pour de plus amples renseignements et pour obtenir le libellé, consultez le projet de loi 63, la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et ses règlements d'application. Le projet de loi 63 est disponible à <http://www.ontla.on.ca/french/index.htm>. La loi modifiée est disponible à [www.gov.on.ca/lab](http://www.gov.on.ca/lab) <http://www.gov.on.ca/lab>.