

Aperçu : changements annoncés à la *Loi sur les normes d'emploi* et à la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario

Le mardi 30 mai, le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il déposera un nouveau projet de loi, avant le 1^{er} juin, afin de modifier la *Loi sur les relations de travail* et la *Loi sur les normes d'emploi*¹.

L'annonce était axée sur des « éléments » importants, dont certains vont au-delà des recommandations faites par les conseillers spéciaux rendues publiques récemment dans le rapport final de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail :

- l'augmentation du salaire minimum à 14 \$ d'ici au 1^{er} janvier 2018 et à 15 \$ d'ici au 1^{er} janvier 2019, ajusté annuellement à l'inflation par la suite;
- un salaire égal pour les travailleurs à temps partiel à compter du 1^{er} avril 2018;
- l'augmentation des vacances à trois semaines après cinq ans de service auprès d'un même employeur;
- un « horaire de travail équitable » (par exemple : trois heures payées si votre quart de travail est annulé avec moins de 48 heures de préavis);
- jusqu'à dix jours de congé personnel par année, dont deux jours payés, et ils peuvent être utilisés comme congés de maladie;
- étendre l'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion aux travailleurs d'agences de placement temporaire, aux travailleurs des services de gestion d'immeubles et aux travailleurs des soins à domicile et des organismes communautaires;
- plein accès aux listes de contact des employés pour les syndicats qui ont obtenu la signature de 20 % des travailleurs;
- la CRTO sera habilitée à ordonner des votes et des votes électroniques à l'extérieur du lieu de travail pour les votes d'accréditation.

Ces changements et d'autres sont attendus dans le projet de loi qui sera déposé mercredi ou jeudi avant la levée des travaux de la Chambre pour l'été, soit le 1^{er} juin. Par la suite, il y aura des audiences publiques sur le projet de loi au cours de l'été, le projet de loi sera amendé et il sera renvoyé à la Chambre pour 2^e lecture à l'automne. Après le vote en 2^e lecture, le Comité en débattrà à nouveau, il sera à nouveau modifié et, selon le ministre du Travail, il sera « probablement » adopté avant la fin de l'année.

Bien qu'il y ait de nombreux changements positifs inclus dans le projet de loi qui sera déposé (le salaire minimum à 15 \$ par exemple), cette nouvelle est quelque peu éclipsée par l'échec du gouvernement d'étendre l'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion à tous les travailleurs, malgré le fait que leurs homologues libéraux à Ottawa étendent la vérification des cartes à tous les travailleurs fédéraux. Le non-rétablissement complet de la vérification des cartes en Ontario proroge également la situation selon laquelle un véritable accès à la négociation collective est un droit constitutionnel auquel les Ontariens n'ont pas le même accès en vertu de la loi. Le SCFP-Ontario et la Fédération du travail de l'Ontario ont souligné que cette inaction est une occasion ratée.

¹ Allez à cupe.on.ca/fr/ pour de plus amples informations.

Il est important de mentionner que le processus est loin d'être terminé, et le mouvement syndical, le NPD et les personnes d'allégeance progressiste continueront d'exercer des pressions pour le plein rétablissement de la vérification des cartes.

Nous effectuerons un examen détaillé des conséquences sur notre syndicat et sur la collectivité en général.

sepb343

Annexe

Manquant ou préoccupant :

Loi sur les relations de travail

- Accréditation fondée sur les cartes d'adhésion pour tous plutôt que pour quelques personnes.
- Interdiction d'avoir recours à des travailleurs de remplacement (anti-briseurs de grève).
- Élimination des exclusions de la *Loi sur les relations de travail*.
- Obligation du successeur pour tous plutôt que pour quelques personnes.
- Négociation multipartite (par exemple : négociation fondée sur les franchisés).

Loi sur les normes d'emploi

- De nombreux travailleurs ne sont pas encore protégés par la *Loi sur les normes d'emploi* (par exemple : les travailleurs domestiques/aidants naturels, les travailleurs agricoles et horticoles). Le gouvernement a cependant affirmé qu'à l'automne 2017, le ministère du Travail effectuera un examen des exemptions de la *Loi sur les normes d'emploi* et des règles spéciales de l'industrie.
- Aucune protection de motif valable pour les employés couverts par la *Loi sur les normes d'emploi* (particulièrement en ce qui concerne les travailleurs étrangers temporaires).
- Pas sept jours de congé de maladie payés. Les congés d'urgence personnelle sont cependant étendus aux entreprises de moins de 50 employés – deux de ces journées seront payées.

Examen des propositions pour la *Loi sur les relations de travail*

Accréditation syndicale

La loi proposée :

- Établirait l'accréditation syndicale fondée sur les cartes d'adhésion pour trois secteurs :
 - 1) l'industrie des agences de placement temporaire, 2) le secteur des services de gestion d'immeubles et 3) les soins à domicile et les organismes communautaires.
 - Bien que cela bénéficierait à certains secteurs, sans accréditation fondée sur les cartes d'adhésion pour tous, nous continuons le système à deux vitesses pour l'accès à notre droit à la négociation collective protégé par la Constitution.
- Éliminerait certaines conditions pour une accréditation syndicale réparatoire, permettant à des syndicats de recevoir plus facilement une accréditation lorsqu'un employeur adopte une mauvaise conduite qui contrevient à la *Loi sur les relations de travail*.
 - Prometteur mais nous devons attendre jusqu'à ce que nous voyions un ensemble de conditions. Ils ont dit qu'ils élimineraient l'exigence de démontrer le soutien adéquat des membres et la nécessité de tenir un deuxième vote.
- Faciliterait l'accès à l'arbitrage pour une première convention collective et ajouterait un volet « médiation intensive » au processus.
 - Aucun accès automatique comme nous l'avons demandé. Volet « médiation intensive » basé sur le modèle de la Colombie-Britannique qui traite l'arbitrage d'une première convention collective dans le cadre du processus de négociation collective et non pas comme un recours. Incertitude quant à ce qui se produira si la méthode de « médiation intensive » échoue.
- Exigerait que la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTC) traite les demandes de médiation-arbitrage pour une première convention collective avant de traiter les demandes de déplacement et de révocation d'une accréditation syndicale.
 - Positif.
- Permettait aux syndicats d'avoir accès aux listes d'employés et à certaines coordonnées, à condition que le syndicat puisse démontrer qu'il a déjà obtenu le soutien de 20 pour cent des employés concernés.
 - Positif. Aucune mention d'accès à une liste pour les demandes de révocation d'une accréditation syndicale.
- Habilitait expressément la CRTC à effectuer des votes à l'extérieur du lieu de travail, y compris des votes électroniques et des votes par téléphone.
 - Potentiellement positif. Cependant, un examen plus poussé des côtés négatifs potentiels doit être effectué.
- Habilitait la CRTC à autoriser des agents des relations de travail à donner des directives relativement au processus de vote et aux modalités d'un vote afin d'aider à assurer la neutralité du processus de vote.
 - Positif.

Obligation du successeur

- Les propositions étendraient l'obligation du successeur à l'émission d'un nouvel appel d'offres pour les contrats de services de gestion d'immeubles.

- Potentiellement positif, mais d'une portée limitée. Devrait être étendu à toutes les industries de services contractuels.
- La loi proposée permettrait également au gouvernement d'appliquer cette notion d'obligation du successeur, par un règlement, à l'émission d'un nouvel appel d'offres d'autres services contractuels financés par le secteur public.
 - Positif. Cependant, l'obligation du successeur devrait se faire par défaut, inclure le secteur privé et non pas être laissée au bon vouloir du gouvernement.

Structure des unités de négociation

- La loi proposée permettrait à la CRTO de changer la structure des unités de négociation d'un seul employeur, où les unités de négociation actuelles ne sont plus appropriées pour la négociation collective.
 - Le consentement des syndicats est encore à déterminer. Cela peut entraîner des votes de représentation problématiques entre différents agents de négociation.
- Les changements proposés permettraient également à la CRTO de regrouper des unités de négociation nouvellement accréditées avec d'autres unités de négociation existantes d'un seul employeur, où ces unités sont représentées par le même agent de négociation.
 - Positif.

Droits et procédures de retour au travail

- Présentement, la *Loi sur les relations de travail* donne le droit aux employés, à certaines conditions, de retourner au travail dans les six mois suivant le début d'une grève légale. Les changements proposés élimineraient la limite de six mois.
 - Positif.
- La loi proposée exigerait qu'un employeur réintègre un employé à la fin d'une grève ou d'un lock-out légal (à certaines conditions) et offre un accès à l'arbitrage de grief pour l'application de cette obligation.
 - Positif.

Protection de motif valable

- La loi proposée protégerait les employés contre des mesures disciplinaires ou un congédiement sans motif valable par leur employeur au cours de la période entre l'accréditation et la conclusion d'une première convention collective, et pendant la période entre la date à laquelle les employés sont en position de grève ou de lock-out légal et la conclusion de la nouvelle convention collective.
 - Positif. Cependant, cette protection n'est pas étendue aux travailleurs non syndiqués, ce qui est une préoccupation.

Amende

- Les propositions augmenteraient l'amende maximale en vertu de la *Loi sur les relations de travail* à 5 000 \$ pour les individus et à 100 000 \$ pour les organisations (montants qui sont présentement de 2 000 \$ pour les individus et de 25 000 \$ pour les organisations).
 - Positif.

Entrée en vigueur

- Si la loi proposée est adoptée, toutes les propositions de relations de travail entreraient en vigueur six mois après l'adoption de la *Loi*.
 - Si la *Loi* est adoptée avant le 7 janvier 2018, ces changements se produiraient juste avant les prochaines élections provinciales du 7 juin 2018.

Exemptions

- Le ministère du Travail travaillera avec les ministères concernés pour consulter les parties intéressées afin d'examiner la recommandation des conseillers spéciaux de retirer les exclusions prévues dans la *Loi sur les relations de travail*, en tenant compte du litige actuel.
 - Ce retard laissera de nombreux travailleurs sans accès. Établir un processus d'« examen » est une perte de temps précieux.

Loi sur les normes d'emploi (propositions ci-dessous et l'examen suivra)

Augmentations du salaire minimum

- Augmenter le salaire minimum général (et l'indexer à l'inflation par la suite) :
 - 14 \$ de l'heure au 1^{er} janvier 2018;
 - 15 \$ de l'heure au 1^{er} janvier 2019.
- Les taux de salaire minimum particuliers pour les serveurs de boissons alcoolisées, les étudiants de moins de 18 ans, les guides de chasse et de pêche et les travailleurs à domicile seront maintenus et augmenteront selon le même pourcentage que le salaire minimum général.
 - Positif. Cependant, le système à deux vitesses demeure intact pour certains. Nous devons examiner de quelle façon cela affectera nos membres.

Dispositions sur un salaire égal pour un travail égal : employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers

- La loi proposée assurerait que les employés occasionnels, à temps partiel, temporaires et saisonniers reçoivent le même salaire que les employés à temps plein lorsqu'ils effectuent le même travail pour le même employeur.
 - Positif. Nous devons examiner de quelle façon cela affectera nos membres.

Dispositions sur un salaire égal pour un travail égal : employés d'agences de placement temporaire

- La loi proposée assurerait que les employés d'agences de placement temporaire (travailleurs par affectation) reçoivent le même salaire que les employés permanents du client d'une agence de placement temporaire lorsqu'ils effectuent le même travail.
- Les changements proposés protégeraient les employés par affectation contre les répercussions d'avoir demandé leur taux de salaire ou le taux de salaire d'un employé du client.

Fin d'une affectation

- La loi exigerait qu'une agence de placement temporaire fournisse à un employé par affectation un préavis d'au moins une semaine lorsqu'une affectation qui devait durer plus de trois mois se terminera plus tôt.
- Si un préavis de moins d'une semaine est donné, l'employé par affectation devra être payé pour la différence, à moins qu'on lui offre un travail raisonnable d'une valeur monétaire d'au moins une semaine pendant la période de préavis.

Horaire

- Les employés auraient le droit de demander des changements à leur horaire ou de lieu après avoir occupé un emploi pendant trois mois, et ce sans craintes de représailles.
- Les employés qui travaillent régulièrement plus de trois heures par jour, mais au moment de commencer leur travail on leur donne moins de trois heures, doivent être payés trois heures à leur taux de salaire régulier.
- Les employés peuvent refuser d'accepter des quarts de travail sans répercussion si leur employeur leur demande de travailler à moins de quatre jours de préavis.

- Si un quart de travail est annulé dans les 48 heures précédant le moment où il devait débiter, les employés doivent être payés trois heures à leur taux de salaire régulier.
- Lorsque les employés sont « sur appel » et qu'on ne les appelle pas pour rentrer au travail, ils doivent être payés trois heures à leur taux de salaire régulier. Cela serait obligatoire pour chaque période de 24 heures au cours de laquelle les employés sont sur appel.
- Si une convention collective est conclue entre un employeur et un syndicat, l'entente prévaudrait à la place de certaines de ces nouvelles règles.

Prime d'heures supplémentaires

- Les employés qui occupent plus d'un emploi auprès d'un employeur et qui font des heures supplémentaires doivent être payés au taux du poste où ils travaillent pendant la période d'heures supplémentaires.

Classification erronée d'un employé

- La loi proposée interdirait aux employeurs de classer de façon erronée des employés comme étant des « entrepreneurs indépendants ».
- En cas de conflit, l'employeur devrait prouver que la personne n'est pas un employé.
 - Étape positive, mais aucune mention d'application préventive de la loi qui impose un fardeau injustifié aux travailleurs pour faire valoir leurs droits.

Responsabilité conjointe

- La loi proposée retirerait la disposition qui exige une preuve d'« intention » ou d'« effet » d'aller à l'encontre de l'objectif de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* afin de déterminer si une entreprise connexe peut être traitée comme un seul employeur et tenu conjointement et solidairement responsable de l'argent dû en vertu de la *Loi*.

Vacances payées

- La loi proposée assurerait que les employés ont droit à trois semaines de vacances payées après cinq ans de service auprès du même employeur.
 - Un pas dans la bonne direction, mais l'exigence de cinq ans de service auprès du même employeur limitera la portée.

Jour férié payé

- Les changements proposés simplifieraient la formule pour le calcul du salaire pour les jours fériés afin que les employés aient droit à leur salaire quotidien régulier moyen.

Congé d'urgence payé

- Présentement, le congé d'urgence personnelle s'applique seulement aux lieux de travail qui comptent 50 employés ou plus. En vertu des modifications proposées, ce seuil serait éliminé.
- La loi proposée assurerait également que tous les employés aient droit à dix journées de congé d'urgence personnelle par année, dont deux seraient payées, qui pourraient être prises comme congés de maladie.
- Les raisons pour prendre un congé d'urgence personnelle seraient également étendues afin que les employés victimes de violence familiale ou sexuelle ou menacés de violence sexuelle ou familiale puissent prendre le congé.

Congé pour le décès d'un enfant ou pour une disparition dans des circonstances criminelles

- La loi proposée créerait un nouveau congé distinct pour le décès d'un enfant de n'importe quelle cause pour une période pouvant aller jusqu'à 104 semaines.
- Les modifications proposées établiraient également un congé distinct pour la disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles pour une période pouvant aller jusqu'à 104 semaines.

Congé familial pour raison médicale

- La loi proposée augmenterait le nombre de journées de congé familial pour raison médicale à un maximum de 27 semaines au cours d'une période de 52 semaines, alors que ce nombre est présentement de 8 semaines au cours d'une période de 26 semaines.

Billets de médecins pour motiver des absences

- Les changements proposés interdiraient aux employeurs d'exiger un billet de médecin d'un employé qui a pris un congé d'urgence personnelle.

Paiement des employés

- Les propositions permettraient de prévoir des méthodes de paiement additionnelles.
- Les propositions permettraient également à un agent des normes d'emploi d'ordonner que l'argent soit payé directement à un employé lorsque le client d'un employeur ou d'une agence de placement temporaire doit de l'argent à cet employé.

Coordonnées des employés

- La loi proposée n'obligerait plus les employés à communiquer avec leur employeur avant de présenter une demande en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.
- En vertu des changements proposés, le directeur des normes d'emploi ne pourrait plus refuser d'affecter un agent des normes d'emploi pour enquêter sur une plainte déposée en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* en raison d'informations insuffisantes de la part du demandeur.

Pénalités pour non-respect de la *Loi sur les normes d'emploi*

- Améliorerait la flexibilité relativement aux pénalités administratives en argent que les agents des normes d'emploi peuvent donner à des employeurs qui ne respectent pas la *Loi sur les normes d'emploi*.

Intérêt sur les salaires impayés

- Permettrait aux agents des normes d'emploi d'accorder des intérêts sur les salaires impayés aux employés et les frais qui ont été facturés illégalement aux employés.

Recouvrement

- Les changements proposés amélioreraient les recouvrements de salaires par le gouvernement ou un perceuteur autorisé, entre autres :
 - en permettant à un perceuteur autorisé par le directeur des normes d'emploi de délivrer des mandats, de frapper de privilèges des biens immobiliers et des biens personnels et de détenir une garantie en attendant une entente sur un plan de paiement;
 - en permettant au gouvernement et au perceuteur autorisé de réunir et de partager de l'information personnelle.

Accords conclus par voie électronique

- Les changements proposés préciseraient que les accords conclus par voie électronique entre des employeurs et des employés, comme une entente pour faire des heures supplémentaires, peuvent servir d'accord écrit.

Exclusions

La loi proposée :

- Verrait à ce que presque tous les droits et exigences actuels de la *Loi sur les normes d'emploi* s'appliquent aux employés de l'État.
- Verrait à ce que tous les droits et exigences de la *Loi sur les normes d'emploi* s'appliquent aux personnes qui reçoivent une formation pour le travail par l'entremise de leur employeur.
- Cependant, les personnes qui travaillent dans le cadre d'un programme d'apprentissage par l'expérience dirigé par une université, un collège communautaire, un collège privé d'enseignement ou une école secondaire seraient exclues des droits et exigences de la *Loi sur les normes d'emploi*. Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2018.
- Verrait à ce que les étudiants qui occupent un emploi et qui travaillent régulièrement plus de trois heures soient payés au moins trois heures, même s'ils travaillent moins de trois heures. Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2019.
- Verrait à ce que tous les droits et exigences de la *Loi sur les normes d'emploi* s'appliquent aux employés qui occupent un emploi simulé ou qui travaillent dans un environnement de travail simulé pour leur réhabilitation (communément appelé « atelier protégé »). Si la loi proposée est adoptée, cette proposition entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2019.
- À compter de l'automne 2017, le ministère du Travail effectuera un examen des exemptions de la *Loi sur les normes d'emploi* et des règles spéciales de l'industrie, y compris une consultation avec les parties concernées. Cet examen comprendrait les exemptions en place pour les directeurs et les superviseurs.