

Sommaire de la

Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois (Projet de loi 148)¹

La Loi sur les normes d'emploi (LNE)

Salaire minimum

- Le Projet de loi portera le salaire minimum général de 11,60 \$/heure à 14 \$/heure en janvier 2018 et à 15 \$/heure en janvier 2019 (au lendemain des élections de juin 2018). Par la suite, il sera indexé en fonction de l'IPC.
- Le salaire minimum des employés qui servent de l'alcool et des étudiants de moins de 18 ans sera maintenu. Mais, il augmentera au même taux de pourcentage que celui du salaire minimum général, à chacune des dates susmentionnées. Dans le cadre de la LNE, le salaire minimum ne sera pas assujéti à la réglementation et à la législation, de sorte que toute modification ultérieure devra être légiférée.

Rémunération des heures supplémentaires

- Présentement, lorsqu'un salarié occupe plus d'un poste chez un employeur, son droit aux heures supplémentaires est basé sur un taux mixte complexe.
- Le Projet de loi 148 simplifierait la situation en précisant que la rémunération des heures supplémentaires doit être fondée sur le travail effectué pendant cette période de temps.

À travail égal, salaire égal

- Le gouvernement a proposé des modifications visant à assurer l'équité salariale aux employés occasionnels, à temps partiel et saisonniers, ainsi qu'à ceux ayant été embauchés par l'intermédiaire des agences de placement temporaires.
- Un employé à plein temps, occasionnel, temporaire et saisonnier toucherait le même salaire que celui d'un employé régulier lorsqu'il exécute essentiellement le même travail, dans le même établissement, dans les mêmes conditions, et exigeant les mêmes compétences, efforts et responsabilités.
- L'employeur pourrait toutefois justifier une rémunération différentielle fondée sur l'ancienneté, le mérite, la quantité ou la qualité du travail ou « autres facteurs ».
- Il serait interdit à une agence de placement temporaire de payer ses employés moins que ce que touchent les travailleurs de son client exécutant le même travail dans le même établissement, dans les mêmes conditions, et exigeant les mêmes compétences, efforts et responsabilités, en fonction seulement de leur statut d'employé intérimaire.

¹ Sommaire de *Goldblatt Partners*. Pour en savoir plus : <http://goldblattpartners.com/wp-content/uploads/Bill-148-Summary-November-22-2017-01070674.pdf>

- Les motifs justifiant la rémunération différentielle ne se limitent pas aux critères d'ancienneté, etc., énumérés ci-dessus. Tout motif autre que le genre, le fait d'être un employé d'une agence de placement temporaire ou un travailleur à temps partiel/temporaire/occasionnel/saisonnier du client peut justifier un salaire différentiel. Pouvoir s'appuyer sur d'autres facteurs non définis peut s'avérer gênant dans l'application de ces protections.
- En réponse aux préoccupations du mouvement syndical à l'effet que ces dispositions ne font que reproduire les lacunes de la LNE relatives à l'équité salariale, la législature a introduit un amendement stipulant que le travail peut être « essentiellement semblable », mais pas nécessairement « identique ».
- De plus, lorsque le barème salarial en milieu de travail contrevient à ces règles, l'employeur serait tenu d'ajuster à la hausse les salaires des employés les moins payés.
- Les employés, y compris ceux des agences de placement temporaires, seraient protégés des représailles lorsqu'ils s'informent ou qu'ils divulguent des informations sur les taux de salaire en vue d'établir si l'employeur se conforme aux règles sur l'équité salariale.
- Les employés qui croient que leur salaire n'est pas conforme à ces règles pourraient demander à leur employeur de procéder à un examen.
- Les conventions collectives susceptibles d'enfreindre ces règles seraient visées par les droits acquis si elles sont en vigueur le 1^{er} avril 2018. Ces dites conventions resteraient en vigueur jusqu'à l'échéance de l'entente ou jusqu'au 1^{er} janvier 2020, selon la première des deux éventualités.

Congés annuels et congés

- En vertu de la LNE, les employés ont droit à deux semaines de congés payés (ou une paie de vacances de 4 % au lieu de congés).
- Le Projet de loi 148 portera le nombre de congés payés à trois semaines aux employés dont la période d'emploi est de cinq ans avec le même employeur. La paie de vacances augmenterait proportionnellement de 4 % à 6 % des salaires.
- Le Projet de loi 148 élargirait aussi le droit au congé d'urgence personnelle (« CUP »). L'employeur n'est tenu de fournir que dix jours non payés pour congé d'urgence personnelle par année civile s'il emploie 50 salariés ou plus. Ce seuil serait supprimé, étendant le droit aux congés d'urgence personnelle aux plus petits lieux de travail.
- Le Projet de loi 148 obligerait l'employeur à payer les deux premiers jours de congé d'urgence personnelle des salariés à leur emploi depuis au moins une semaine.
- Il serait interdit aux employeurs d'exiger un certificat médical lorsqu'un salarié réclame un congé pour cause de maladie.
- Le congé pour raisons familiales serait porté de huit semaines à 28. La liste des membres de la famille couverts est considérablement élargie pour inclure les frères et les sœurs, les grands-parents, les beaux-parents, les oncles, les tantes, les nièces et les neveux et autres personnes prescrites.
- La durée du congé de maternité des personnes qui n'ont pas droit à un congé parental est également prolongée. Présentement, ces congés sont de 17 semaines à compter de la date de début ou de six semaines après la naissance, une mortinaissance ou une fausse couche, soit le plus long des deux. Ce dernier chiffre est porté à 12 semaines.

- Le congé parental est également prolongé pour correspondre aux modifications apportées aux prestations de congé parental en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi. Les travailleurs doivent se prévaloir du congé parental dans les 52 semaines suivant la naissance d'un enfant. Le congé peut durer au maximum 35 ou 37 semaines, selon que l'employée a pris un congé de maternité ou non. En vertu du Projet de loi 148, le congé parental peut dorénavant être pris dans les 78 semaines, pour une durée maximale de 61 ou 63 semaines. Ces modifications correspondent à la capacité des travailleurs de répartir leurs prestations de congé parental au prorata sur une période de 18 mois.
- Enfin, trois nouveaux droits aux congés seraient introduits, soit deux concernant les enfants disparus ou décédés, remplaçant le « Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles » et les victimes de violence familiale ou sexuelle. Les salariés, à l'emploi de l'employeur depuis au moins six mois, auraient droit à un seul congé pouvant aller jusqu'à deux ans après le décès de leur enfant, sous réserve de certaines conditions.
- Le Projet de loi 148 prévoit aussi un congé distinct lorsque l'enfant d'un employé disparaît à la suite d'un crime.
- Le projet de loi 148 introduit un nouveau congé en cas de violence familiale ou sexuelle (« congé pour VF/VS »).
- Le congé pour VF/VS est offert à la travailleuse qui est à l'emploi d'un employeur depuis au moins 13 semaines consécutives et qui a été victime de violence familiale ou sexuelle, ou dont l'enfant, l'enfant du conjoint, l'enfant nourricier ou l'enfant sous sa tutelle légale a été violenté.
- En tout, les employées qui se prévalent de ce congé ont droit à 10 jours et à 15 semaines de congé par année civile. Les cinq jours de congé (qu'ils soient issus du bassin de « jour » ou de « semaine ») sont payés, tandis que les autres ne le sont pas.

Vacances et paie de vacances

- Le projet de loi 148 fait de la Journée de la famille un jour férié légal.

Protection supplémentaire pour les employés des agences de placement temporaires

- Le Projet de loi 148 fournirait aux employés des agences de placement temporaires une protection analogue (mais plus faible) à celle des employés permanents en ce qui a trait aux droits relatifs aux indemnités de départ.
- Lorsqu'un employé d'une agence de placement temporaire affecté à un poste dont la durée prévue est de trois mois ou plus, reçoit son congé plus tôt, l'agence devra lui remettre un avis écrit d'une semaine ou une indemnité compensatrice.

Droits relatifs aux horaires

- L'employeur n'est pas tenu de donner un préavis des horaires de travail ou des changements de dernière minute apportés aux horaires existants. La seule protection est la « règle de trois heures » selon laquelle, sous réserve de certaines exceptions, un employé qui exécute régulièrement des quarts de plus de trois heures et qui se présente au travail pour se voir

affecté moins de trois heures, doit être rémunéré trois heures au salaire minimum, ou à son taux régulier pour les heures qu'il a effectuées, selon le plus élevé des deux.

- Le Projet de loi 148 introduirait plusieurs nouvelles protections entourant les horaires :
 - Renforcer la règle de trois heures en exigeant que soit versé le taux de rémunération habituel de l'employé et non le salaire minimum.
 - Un employé sur appel (c.-à-d. qui doit être disponible) et à qui on demande d'exécuter moins de trois heures, même s'il peut travailler plus longtemps, doit être payé trois heures à son taux habituel. Ces protections ne s'appliquent pas aux travailleurs tenus d'être de garde dans le but d'assurer la prestation continue de services publics essentiels.
 - Un employé pourrait refuser un quart sans craintes de représailles si le préavis est de moins de 96 heures, sauf s'il est appelé pour assurer la prestation continue de services publics essentiels.
 - L'employeur devrait payer trois heures lorsqu'il annule un quart de travail prévu avec moins de 48 heures d'avis, pourvu que l'annulation n'échappe pas à son contrôle.
 - À l'exception de la règle des trois heures, l'ensemble de ces droits sont assujettis à toute disposition contraire d'une convention collective qui est en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019. Ces droits acquis se poursuivent jusqu'à l'échéance de l'entente ou jusqu'au 1^{er} janvier 2020, selon la première de ces deux éventualités.

Erreur de classification des employés à titre de contractuels

- Le Projet de loi 148 modifierait la LNE afin d'interdire expressément aux employeurs de traiter des personnes qui sont leurs employés comme si elles ne l'étaient pas et établirait une disposition prévoyant l'inversion de la charge de la preuve.

Couverture

- La LNE contient présentement quelques 85 exemptions.
- À compter du 1^{er} janvier 2018, le Projet de loi 148 étendrait la quasi-totalité des dispositions de la LNE aux employés de la Couronne.
- Le ministère du Travail se penchera sur d'autres exemptions de la LNE.

Mise en application

- Le ministère du Travail cherche à se tourner vers une culture de mise à exécution et à jouer un rôle semblable à celui d'un organisme d'application de la loi en ce qui concerne la conformité à la LNE.
- Il embauchera 175 nouveaux agents des normes d'emploi d'ici 2021.
- Il procédera à une inspection d'un lieu de travail de l'Ontario sur dix, par année.

Entrée en vigueur

- Toutes les modifications apportées à la LNE entreraient en vigueur le 1^{er} janvier 2018, avec les exceptions suivantes :
 - Dispositions concernant les erreurs de classification des employés – après avoir reçu la sanction royale.

- Congé de maladie grave et prolongation du congé parental – le 3 décembre 2017 et après avoir reçu la sanction royale, selon le plus tard des deux.
- Règle relative à l'équité salariale – le 1^{er} avril 2018.
- Loi liant la Couronne, droit de demander des changements de quart de travail et nouvelles protections entourant l'établissement des horaires – le 1^{er} janvier 2019.

Loi sur les relations de travail (LRT)

Liste des salariés lors des campagnes de syndicalisation

- Le Projet de loi 148 permettrait à un syndicat d'obtenir une liste des noms, des numéros de téléphone et des adresses courriel personnelles des salariés s'il peut prouver que 20 % des employés de l'unité de négociation cherchent à se syndiquer.
- Une liste des salariés doit inclure le nom de chaque employé de l'unité proposée et, si l'employeur l'a en sa possession, le numéro de téléphone et l'adresse courriel personnelle de chacun d'entre eux.
- Auparavant, en vertu de ces dispositions, le syndicat aurait été obligé de faire une requête d'accréditation de l'unité décrite dans la demande de la liste d'employés déposée au cours de l'année précédente. À la suite de grandes pressions exercées par le mouvement syndical, cette règle a été supprimée.
- Les modifications n'autoriseraient pas l'accès aux listes d'employés des personnes qui cherchent à révoquer un syndicat. De même, un syndicat ne pourrait pas demander une liste d'employés déjà régis par une convention collective ou représentés par un syndicat. On ne pourrait donc pas utiliser la liste des membres comme outil de maraude.

Accréditation

- Le Projet de loi 148 étendrait de façon très limitée l'accréditation sans scrutin à trois secteurs, soit les agences de placement temporaires, les services de gestion d'immeubles, les soins à domicile et les services communautaires.
- On ne sait pas trop si étendre l'accréditation sans scrutin aux agences de placement temporaires aura un impact significatif.
- La Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) sera habilitée à tenir des votes hors du lieu de travail, notamment par voie électronique ou par téléphone, et à donner des directives sur le processus et les modalités de vote.

Attestation corrective

- Présentement, lorsqu'un vote d'accréditation échoue et qu'on ne peut vérifier les véritables intentions des employés en raison d'une inconduite de l'employeur, la CRTO peut accréditer le syndicat à titre d'agent négociateur des employés de l'unité de négociation. Elle peut également ordonner la tenue d'un deuxième vote et elle doit pondérer si le syndicat semble avoir un soutien suffisant pour les besoins de la négociation collective.
- En vertu du Projet de loi 148, si l'on devait conclure que l'inconduite de l'employeur fait en sorte qu'il est impossible de déterminer les véritables intentions des employés, la Commission sera tenue d'accorder une attestation corrective.

Arbitrage de la première convention collective (APCC) suivant l'accréditation

- Présentement, l'arbitrage de la première convention collective suivant l'accréditation n'est possible que dans des circonstances restreintes. Par exemple, lorsqu'un employeur refuse de reconnaître le syndicat.
- Le Projet de loi 148 exigera de recourir à un processus de médiation intensif avant de demander l'arbitrage, qu'il s'agisse d'une attestation corrective ou non.

Abandon et révocation suivant l'accréditation

- Le Projet de loi 148 prioriserait la procédure de médiation et d'arbitrage lors de toute demande d'abandon ou de révocation de l'accréditation, même si le processus de médiation intensif a été déclenché.

Motif valable suivant l'accréditation

- Le Projet de loi 148 étendrait la protection entourant le motif valable contre le congédiement ou des mesures disciplinaires pendant la période allant de l'accréditation à la conclusion de la première convention collective ou la date à laquelle le syndicat ne représente plus les employés de l'unité de négociation, selon la première éventualité.

Protection entourant la réintégration au travail après une grève

- Présentement, un gréviste a le droit d'être réintégré au travail s'il présente une demande sans réserve à l'employeur dans les six mois suivant le début de la grève.
- Le Projet de loi 148 éliminerait le seuil de six mois.
- Le Projet de loi 148 protégerait également les employés contre les mesures disciplinaires ou les congédiements sans motif valable entre la période de grève légale ou le lock-out et la conclusion de la nouvelle convention collective ou la révocation du syndicat, selon la première éventualité.

Modification et fusion des unités de négociation

- Le Projet de loi 148 conférerait à la CRTO de nouveaux pouvoirs pour regrouper une unité de négociation nouvellement accréditée avec des unités existantes du même employeur lorsqu'elles sont toutes représentées par le même syndicat, ce qui permettrait aux deux parties d'examiner la structure des unités de négociation.
- Le Projet de loi 148 permettrait à la CRTO de fusionner des unités nouvellement accréditées avec des unités déjà existantes sous un seul employeur, lorsque ce dernier ou le syndicat demande un examen de la structure des unités de négociation en même temps ou dans les trois mois suivant une demande d'accréditation et qu'aucune convention collective n'a été intervenue. Le même syndicat doit représenter d'autres unités d'employés, au même endroit que la nouvelle unité ou à un endroit différent.

Protéger les droits du successeur en cas de réadjudication

- Le Projet de loi 148 n'offrirait qu'un ensemble restreint de protection des droits du successeur dans le secteur des services de gestion d'immeubles.

Mesures provisoires

- Présentement, la CRTO est habilitée à rendre des ordonnances de procédure provisoires. Elle peut également rendre des ordonnances provisoires importantes concernant la réintégration et les conditions d'emploi. Cependant, ce dit pouvoir est grandement restreint par un certain nombre de conditions énoncées dans la LRT qui doivent être remplies avant que le pouvoir puisse être exercé.
- Le projet de loi 148 conférerait à la CRTO beaucoup de pouvoir lorsqu'il s'agit de prendre des mesures provisoires sans imposer de tests ou de restrictions.

Peines en cas d'infraction

- Les peines maximales en cas de condamnation sont de 2 000 \$ pour un particulier et de 25 000 \$ pour un organisme. Le Projet de loi 148 les porterait à 5 000 \$ et 100 000 \$ respectivement.

Entrée en vigueur

- Toutes ces modifications entreront en vigueur le 1er janvier 2018.

Loi sur la santé et la sécurité au travail

- Le Projet de loi 148 interdira aux employeurs d'exiger qu'un travailleur porte des chaussures à talon haut, sauf si :
 - Le port de telles chaussures est nécessaire pour que le travailleur exerce son travail en toute sécurité; ou
 - L'employé est un artiste dans l'industrie du spectacle et de la publicité.
 - Ceci est entré en vigueur le 27 novembre 2017.

Et après?

- Le ministère du Travail est à effectuer des consultations sur les exemptions de la LRT pour les travailleurs domestiques. Il a également annoncé la première phase de la révision des exclusions de la LNE pour les catégories de travailleurs suivants :
 - Architectes
 - Travailleurs domestiques
 - Ménagères
 - Professionnels de l'informatique
 - Gestionnaires et superviseurs
 - Pharmaciens

- Surintendants, concierges d'immeubles résidentiels
 - Travailleurs en soins résidentiels.
- Les soumissions doivent être déposées à dater du 1^{er} janvier 2018.

VR/KJM: COPE491