

QFP : Projet de loi 148 – modifications apportées aux lois sur les normes d’emploi et les relations de travail

N.-B. : Il est important de tenter d’incorporer dans nos CC autant des modifications que possible ayant été apportées à la Loi sur les relations de travail (LRT) et à la Loi sur les normes d’emploi (LNE), et ce pour deux raisons. Premièrement, les lois ne sont pas gravées dans la pierre. En 1993, les lois du travail de l’Ontario ont changé de façon radicale. Mais, le gouvernement a été remplacé deux ans plus tard et tous les gains positifs ont été renversés en 1995. Des changements de gouvernement et de prérogatives peuvent survenir n’importe quand et nous ne devrions pas compter sur ces dispositions. Deuxièmement, nous avons tendance à appliquer les clauses de nos CC, sans toujours remarquer ce que la LNE stipule. En intégrant les modifications apportées à la LNE dans nos CC, nous veillerons à ce que nos membres bénéficient de ces variations et nous ferons en sorte de ne pas les négliger.

Il est tout aussi important de ne signer aucun document de l’employeur stipulant que les dispositions du CC « offrent un droit ou un avantage supérieur » à la LNE.

Contenu

Q : Au moment de négocier, l’employeur est-il tenu d’actualiser les dispositions de la CC afin qu’elles soient conformes à la loi?	3
Q : Quels éléments de la loi sont-ils en vigueur par rapport à plus tard?	3
Q : Établissement des horaires, parité salariale et suggestions de négociation?.....	3
Q : Si le salaire minimum (actuel ou anticipé) est supérieur à celui prévu à la CC et qu’il s’applique automatiquement, pourquoi devrais-je négocier un libellé visant à l’inclure dans la CC?	4
Q : Le salaire minimum est-il calculé en fonction d’un taux de base ou de la totalité de la rémunération?5	
Q : Qu’advient-il si le salaire minimum fluctue au cours d’une période de paie?.....	5
Q : Le salaire minimum s’applique-t-il au temps de déplacement?	6
Q : Qu’advient-il si le salaire de nos membres est de 14,60 \$ et qu’il devait être augmenté de 1,5 % le 1 ^{er} janvier 2019. Toucheront-ils d’abord le nouveau salaire minimum de 15 \$, puis 1,5 % de plus par la suite?.....	6
Q : Comment la doctrine du « droit ou avantage supérieur » s’applique-t-elle en vertu du Projet de loi 148?.....	7
Q : Combien y a-t-il de congé d’urgence personnelle (CUP)?.....	7
Q : Comment le congé d’urgence personnelle (CUP) interagit-il avec les congés de maladie, les congés de deuil ou d’autres congés prévus dans la CC?.....	7

Q : Un employé peut-il se prévaloir d'un CUP en cas de chirurgie préplanifiée (par exemple, la chirurgie Lasik)?..... 10

Q : Comment un billet du médecin interagit-il avec la LNE et la CC? 10

Q : Comment le CUP interagit-il avec d'autres droits à congé?..... 11

Q : Utilisation et applicabilité du CUP (par exemple, les travailleurs à temps partiel, etc.)?..... 11

Q : Un employeur, qui verse au personnel à temps partiel un pourcentage consenti au titre des avantages sociaux et de congés de maladie, peut-il soustraire le temps de CUP réclamé pour maladie du montant compensateur? 13

Q : Quels droits un employeur aura-t-il au moment de demander une preuve (élément concret) en cas de congé de violence conjugale ou sexuelle?..... 13

Q : Est-ce que les dispositions sur la parité salariale (à travail égal, salaire égal) s'appliquent s'il y a deux CC différentes, soit une pour les PT et une autre pour les TP? 13

Q : Qu'est-ce qui a changé en ce qui concerne la Journée de la famille?..... 14

Q : Les membres préposés aux services d'aqueduc et d'égout sont-ils exonérés des dispositions relatives au CUP de dix jours, parce qu'en vertu du Projet de loi 148, ils sont considérés comme un service essentiel? 15

Q : Un employeur qui maintient que la fonction de disponibilité et que la fonction de garde signifient la même chose est-il correct?..... 15

Q : Comment le nouveau salaire minimum affecte-t-il la parité salariale/CMEE, en particulier les groupes? 16

Q : Le salaire minimum des étudiants (âgés de moins de 18 ans) est basé sur le nombre d'heures travaillées par semaine. Ma CC couvre des étudiants âgés de moins de 18 ans (pages de bibliothèque).16

Q : Le personnel des soins en résidence, membre du SCFP, est-il couvert par la LNE? 16

Q : Que devrions-nous faire si la CC est conclue?..... 17

Q : Au moment de négocier, l'employeur est-il tenu d'actualiser les dispositions de la CC afin qu'elles soient conformes à la loi?

R : Non, l'employeur n'est pas tenu d'intégrer les modifications à la CC. Les dispositions s'appliquent, qu'elles finissent par se retrouver ou non dans un Protocole d'entente (PE). Les employeurs sont légalement tenus de se conformer à ces changements.

Par analogie, le Code des droits de la personne stipule qu'on ne peut pas discriminer contre quelqu'un en raison de sa race. Même si cette clause ne figure pas dans la CC, elle est valide. Il en va de même pour la LNE (ou d'autres statuts liés à l'emploi).

Si l'employeur tente de négocier une disposition de la CC qui enfreint la LNE (ou toute autre loi), on parle alors d'une proposition illégale d'impasse. N'oubliez pas que personne ne peut négocier une proposition illégale d'impasse.

Q : Quels éléments de la loi sont-ils en vigueur par rapport à plus tard?

R : Presque tout ce qui a été adopté dans le Projet de loi 148 est dorénavant en vigueur (au 1^{er} janvier 2018) et s'applique à vos membres que ce soit inscrit dans leur CC ou non. Les deux principales exceptions sont les modifications autour de l'établissement des horaires et de la parité salariale. Pour en savoir plus, voir ci-dessous. Une exception supplémentaire à la LNE concernant les travailleurs qui touchent une rémunération dans un environnement de travail simulé (par exemple, les ateliers protégés) sera abrogée le 1^{er} janvier 2019.

Q : Établissement des horaires, parité salariale et suggestions de négociation?

R : Tout, sauf les dispositions relatives aux horaires et à la parité salariale, s'appliquent déjà.

Parité salariale : si la CC en vigueur au 1^{er} avril 2018 comporte une disposition moins avantageuse en ce qui a trait à la parité salariale, l'employeur peut la maintenir jusqu'au 1^{er} janvier 2020, ou jusqu'à l'échéance de la CC, selon la

première éventualité. Après quoi, il peut continuer cette pratique différentielle s'il se qualifie pour l'une des exceptions.

Établissement des horaires : à l'exception de la règle de trois heures, si la CC en vigueur au 1^{er} janvier 2019 comporte une disposition moins avantageuse en ce qui a trait à l'établissement des horaires, l'employeur peut la maintenir jusqu'au 1^{er} janvier 2020, ou jusqu'à l'échéance de la CC, selon la première éventualité.

Si vous êtes présentement en négociation, vous devriez présenter une revendication ou une revendication tardive tenant compte des nouvelles dispositions de la LNE, améliorées.

Si ce n'est pas possible, il n'y a pas de « pratique exemplaire ». Cela doit être évalué au cas par cas selon la façon dont l'horaire est établi, les tâches, ce qui est prévu à la convention collective, s'il s'agit-il d'une situation de « droit ou avantage supérieur » et ce que d'autres lois stipulent à ce sujet dans ce genre d'environnement. (Certains employés ont des limites sur la façon dont les heures de travail peuvent leur être attribuées).

Il peut être logique d'essayer de négocier un accord de courte durée (un an) en cas de CC moins avantageuse qui sera en vigueur le 1^{er} avril 2018. De cette façon, les nouvelles règles s'appliqueront plus tôt que le 1^{er} janvier 2020.

Alternativement, en fonction d'autres questions soulevées à la table, il peut être sensé de conclure un accord de plus longue durée et d'attendre que ces dispositions entrent automatiquement en vigueur le 1^{er} janvier 2020, même si la CC vient à échéance après cette date.

Q : Si le salaire minimum (actuel ou anticipé) est supérieur à celui prévu à la CC et qu'il s'applique automatiquement, pourquoi devrais-je négocier un libellé visant à l'inclure dans la CC?

R : Le salaire minimum s'applique à tout le monde. Un taux de salaire minimum général s'applique à la plupart des types de travailleurs que le SCFP représente, tandis que quatre autres barèmes s'appliquent à des catégories d'employés spécifiques, comme ceux qui reçoivent des pourboires, par exemple.

Cependant, que ce soit inclus dans votre convention collective ou non, le salaire minimum général s'élève maintenant à 14 \$/heure. (En vigueur le 1^{er} janvier 2018).

Il ne se situe pas encore à 15 \$. Cette hausse entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Une élection provinciale aura lieu avant cette date et le Parti conservateur fait campagne pour ralentir la mise en place de ladite augmentation. Il est important de négocier un libellé qui stipule que vos membres gagneront au moins 15 \$, le 1^{er} janvier 2019. De cette façon, ils seront protégés si le gouvernement et/ou politique devaient changer.

Notez qu'à l'avenir (si cela n'est pas modifié par un gouvernement subséquent), le salaire minimum augmentera automatiquement tous les 1^{er} octobre (à compter de 2019) du montant de l'Indice des prix à la consommation. Ou :

Salaire précédent x (**Indice A** [IPC la dernière année civile]/**Indice B** [IPC deux années civiles antérieures]) = montant du salaire ajusté.

Q : Le salaire minimum est-il calculé en fonction d'un taux de base ou de la totalité de la rémunération?

R : Le salaire minimum est calculé en fonction du « salaire régulier » basé sur une période de paie. Cela ne comprend pas les heures supplémentaires, les congés statutaires, les primes, les paies de vacances, les congés pour violence conjugale ou sexuelle, les indemnités de CUP, les indemnités de licenciement, les indemnités de départ, les dédommagements pour la cessation des relations de travail et les droits liés à un contrat de travail.

Q : Qu'advient-il si le salaire minimum fluctue au cours d'une période de paie?

R : Si le taux de salaire minimum fluctue au cours d'une période de paie, cette dernière sera traitée comme s'il s'agissait de deux périodes de paie distinctes et l'employé aura droit, à tout le moins, au salaire minimum applicable dans chacune de ces périodes.

Exemple :

Période de paie	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Semaine 1	26	27	28	29	30	31	1
Semaine 2	2	3	4	5	6	7	8

Dans cet exemple, le salaire minimum augmente le 1^{er} du mois. Voici une période de paie qui chevauche cette date.

Supposons que les salariés sont payés 13,95 \$ avant l'entrée en vigueur de l'augmentation. Le 1^{er}, quiconque ne gagne pas le nouveau taux de salaire minimum commence automatiquement à toucher 14 \$. Toutes les heures travaillées pendant la première semaine des six premiers jours de la période de paie peuvent être payées au taux le plus bas et toutes celles travaillées après minuit le 1^{er} (les huit autres heures de la période de paie) doivent être payées au taux minimum le plus élevé.

Q : Le salaire minimum s'applique-t-il au temps de déplacement?

R : Cela dépend. Le temps de déplacement, le temps consacré à la formation obligatoire (pour les employés actuels) et, dans certaines circonstances inhabituelles, le temps de trajet sont considérés comme des heures de travail aux fins du salaire minimum. Les employeurs peuvent établir des taux différents pour divers types d'emploi tant qu'ils respectent les dispositions sur le salaire minimum et les heures supplémentaires. La meilleure approche consiste à négocier des clauses claires sur le temps de déplacement dans la CC.

Q : Qu'advient-il si le salaire de nos membres est de 14,60 \$ et qu'il devait être augmenté de 1,5 % le 1^{er} janvier 2019. Toucheront-ils d'abord le nouveau salaire minimum de 15 \$, puis 1,5 % de plus?

R : Notre position est qu'ils ont droit aux deux. Alors oui, ils touchent 15 \$ en premier, puis 1,5 % en plus par la suite. Nous nous attendons à des désaccords à ce sujet, à la suite de l'augmentation de janvier 2018 à 14 \$. Nous pourrions loger des griefs.

Q : Comment la doctrine du « droit ou avantage supérieur » s’applique-t-elle en vertu du Projet de loi 148?

R : De la même manière que pour le reste de la LNE. Celle-ci stipule à l’article 5(2) : « *Droit contractuel ou statutaire plus avantageux (2) – Si une ou plusieurs dispositions d’un contrat de travail ou d’une autre loi portant directement sur le même sujet constituent une norme d’emploi plus avantageuse pour l’employé que la norme d’emploi, la ou les dispositions contenues dans le contrat ou la loi s’appliquent et la norme d’emploi ne s’applique pas* » (trad.)

Comme toujours, une évaluation au cas par cas est nécessaire si une (ou plusieurs) disposition de la CC est moins avantageuse que la LNE, mais que l’ensemble de la clause est supérieur à celle de la LNE. (La meilleure façon d’éviter d’avoir à faire cette analyse est de veiller à ce que toutes les dispositions de votre CC soient plus avantageuses que celles de la LNE).

Si vous avez des questions/conflits concernant un droit ou avantage supérieur, veuillez en discuter avec votre représentant syndical.

Comme toujours, il vaut mieux ne pas se fier à la LNE et intégrer plutôt, expressément, la disposition de la LNE (ou mieux encore) dans votre CC.

Q : Combien y a-t-il de congé d’urgence personnelle (CUP)?

R : Dix jours par année, qui sont maintenant mis à la disposition des employés de n’importe quel employeur, pas seulement de ceux qui emploient régulièrement 50 employés ou plus. En outre, deux des dix jours sont maintenant rémunérés. Les deux premiers pris dans une année sont ceux qui doivent être payés. (Ainsi, l’employeur ne peut pas retenir les deux jours payés tant que l’employé ne s’est pas déjà prévalu de huit CUP).

Q : Comment le congé d’urgence personnelle (CUP) interagit-il avec les congés de maladie, les congés de deuil ou d’autres congés prévus dans la CC?

R : Il n’y a pas de pratique exemplaire pour déterminer comment une CC interagira avec le CUP, car chaque cas est spécifique.

Par défaut, le SCFP ne permet pas à l'employeur de comptabiliser à la fois les allocations prévues à la CC et celles prévues au CUP.

Cependant, le site Web du ministère du Travail signale que la LNE, telle que modifiée, n'interdit pas de compter en double. (Tout comme supprimer les pauses payées de ceux qui travaillent au salaire minimum et qui ont obtenu une augmentation le 1^{er} janvier 2018 n'est pas interdit). N'oubliez pas, il y a une différence entre « pas interdit » et « obligatoire ».

En règle générale, si une CC prévoit un droit ou un avantage supérieur à la norme relative au CUP en vertu de la LNE, alors les modalités de la CC prévalent. Dans le cas contraire, la norme relative au CUP contenue à la LNE s'applique à l'employé. Cela peut nécessiter une évaluation minutieuse, car le CUP peut être utilisé pour différentes raisons. En revanche, la CC peut prévoir des congés spécifiques pour des instances précises.

Si les dispositions relatives à la « journée de maladie » contenues dans la CC constituent un droit ou un avantage supérieur après que toutes ses caractéristiques aient été comparées aux dispositions de la loi relatives au CUP, alors les modalités de la CC s'appliqueront. (Voir la question sur les billets du médecin ci-dessous).

Le CUP est un congé de jusqu'à 10 jours par année civile dont les travailleurs peuvent se prévaloir lors de maladie personnelle, de blessure ou d'urgence médicale ou de décès, de maladie, de blessure, d'urgence médicale ou de question urgente concernant certains membres de la famille.

Il ne peut pas être refusé et on ne peut pas congédier un travailleur pour s'être absenté sans permission ce jour-là. L'employeur peut exiger une « preuve » que l'employé avait besoin d'un jour de congé (exception : pas de billet du médecin, voir ci-dessous). La LNE ne définit pas la « preuve ».

Les critères de qualification suivants doivent être remplis :

- Maladie, blessure ou urgence médicale de l'employé.
- Maladie, blessure ou urgence médicale, décès ou urgence de certains membres de la famille de l'employé.

Membres de la famille appropriés :

- Un conjoint.
- Un parent, un beau-parent, un parent nourricier, un enfant, un beau-fils(belle-fille), un enfant en famille d'accueil, un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
- Le conjoint de l'enfant de l'employé.
- Un frère ou une sœur de l'employé.
- Un parent de l'employé qui dépend de ce dernier pour recevoir des soins ou de l'aide.

Exemple : N.-B. ces exemples sont extraits du site Web du ministère et ne reflètent pas nécessairement les points de vue du SCFP.

Une CC n'offre que trois jours de congé de maladie payés et trois jours de congé de deuil par année. Elle n'inclut pas de congé assorti de la protection d'emploi pour quelque autre raison que ce soit. Cette CC ne prévoit pas un droit ou un avantage plus avantageux que celui prévu aux dispositions du CUP. Cela signifie que l'employé a droit à un congé d'urgence de dix jours assortis de la protection d'emploi par année civile.

Rien dans la LNE n'interdit à l'employeur de soustraire les congés d'urgence personnelle issus des jours rémunérés en vertu de la convention collective. Par exemple, si l'employé prend trois congés d'urgence personnelle pour maladie dans une année civile, la LNE n'interdit pas à l'employeur d'imputer ces journées aux dispositions de l'AC et à celles des CUP de l'employé. Bien que cela ne soit pas interdit en vertu de la LNE, ce n'est pas non plus obligatoire. Une CC peut aborder la question de savoir si le CUP est imputé aux droits contractuels aux congés de maladie.

D'un autre côté, si un employeur offre un régime de congés de maladie, de congés de deuil ou pour tout autre événement ouvrant voie à un congé en vertu de la LNE, et que l'employé choisit les prestations en vertu du régime, l'employé a désigné l'absence comme un jour de congé statutaire et cela réduit son droit aux termes de la loi. Par exemple, si un employeur offre trois jours de deuil rémunérés en vertu d'un régime et que l'employé s'absente pendant trois jours en raison du décès d'un parent et qu'il se prévaut des prestations en vertu du régime, l'employé est réputé avoir utilisé trois de ses CUP (trad.)

Q : Un employé peut-il se prévaloir d'un CUP en cas de chirurgie préplanifiée (par exemple, la chirurgie Lasik)?

R : Généralement, la réponse est oui. Cependant, ce congé ne peut pas être pris en cas de chirurgie esthétique visant à améliorer l'apparence, sauf à la suite d'une urgence médicale. De même, il ne peut pas être utilisé pour un examen annuel (par exemple, le dentiste), à moins que ce ne soit le résultat d'une maladie, d'une blessure ou d'une urgence médicale. Cependant, la CC peut contenir une disposition spécifique au congé dans ces circonstances.

Même si ce n'est pas couvert par la CC ou la LNE, le Projet de loi 148 ne veut pas dire qu'un employé ne peut pas demander un jour de congé sans solde ou utiliser des jours fériés ou autres comme il le faisait auparavant. L'employeur n'est pas limité à ce qui est contenu à la LNE ou à la CC.

Q : Comment un billet du médecin interagit-il avec la LNE et la CC?

R : Si un employé se prévaut de congés de maladie tirés de son allocation de congé d'urgence de dix jours, la LNE stipule que l'employeur ne peut pas exiger un billet du médecin.

Si un employeur comptabilise à la fois les CUP et les congés de maladie, le SCFP argumentera qu'on ne peut pas invoquer une disposition ou une politique de la CC pour exiger un billet du médecin et compter le jour (couvert par un billet) à titre de CUP.

REMARQUE : le CUP ne couvre que deux jours payés. Donc, si un employé les a déjà utilisés pour toute autre raison, ou est malade plus de deux jours, le calcul sera spécifique aux besoins de sa situation, à ce qui a été utilisé et à sa CC.

Il appartient à l'employé de déterminer s'il souhaite se prévaloir d'un avantage prévu à la CC ou à la LNE, puis d'informer l'employeur. Si les jours de maladie ne sont imputés qu'aux droits prévus à la CC, alors toutes les spécificités de la CC à propos du billet du médecin s'appliquent. S'ils sont imputés au CUP, aucun billet du médecin n'est requis. Dans certains cas, les employeurs tenteront d'imputer une journée de maladie à la fois aux dispositions de la CC et à celles de la LNE.

Ceci n'est ni interdit, ni proscrit en vertu de la loi. Si les journées de maladie sont imputées à la fois à la CC et au CUP, le ministère du Travail estime qu'on peut exiger un billet du médecin. Mais, le SCFP est en désaccord avec cette interprétation. Cela devra être contesté. Le succès dépendra de la teneur du libellé de la CC.

Certains médecins affirment ne plus avoir à écrire des billets, en raison du Projet de loi 148. C'est vrai si le congé de maladie est imputé au CUP. S'il est imputé à la CC et qu'elle contient une exigence à cet égard ou si l'employé est assujéti à un programme de gestion des présences, un billet du médecin est encore requis.

Q : Comment le CUP interagit-il avec d'autres droits à congé?

R : Les CUP, les congés pour soignants familiaux, les congés pour raison familiale, les congés pour violence conjugale ou sexuelle, les congés pour maladie grave, les congés pour décès d'enfant et les congés pour disparation d'enfant sont différents types de congés. Leurs objectifs, leur durée et les critères d'admissibilité diffèrent.

Un employé peut être admissible à plus d'un congé pour le même événement. Chaque congé est distinct et le droit à chacun est indépendant de tout droit qu'un employé peut avoir à l'un ou l'autre des congés. Autrement dit, une seule absence peut être imputée à un congé statutaire, même si la raison qui l'a déclenché est un événement admissible en vertu de plus d'un congé.

Si vous êtes à préparer des revendications, consultez les dispositions spécifiques de la LNE pour rédiger ou améliorer le libellé de votre CC. N'oubliez pas que l'employeur n'est pas tenu d'inscrire ces congés dans la CC. Mais, les employés admissibles y ont tout de même droit.

Q : Utilisation et applicabilité du CUP (par exemple, les travailleurs à temps partiel, etc.)?

R : Les employés ont droit à un congé d'urgence personnelle maximum de dix jours complets assortis de la protection d'emploi chaque année **civile**, qu'ils travaillent à plein temps ou à temps partiel.

Il n'y a pas de calcul au prorata du droit de dix jours. Un employé qui entre en fonction en cours d'année civile a droit à dix jours de congé pour le reste de l'année.

Les employés ne peuvent pas reporter les CUP inutilisés à l'année civile suivante. Les dix jours de congé n'ont pas à être consécutifs. Ils peuvent être pris en journées partielles, en journées complètes ou en périodes de plus d'un jour. Même si un employé ne prend qu'une partie de la journée à titre de CUP, l'employeur peut la compter comme une journée complète de congé.

Exemple : journée partielle de CUP

La fille de Kevin est malade et son médecin souhaite lui faire passer des tests à l'hôpital. Kevin avise son employeur qu'il doit s'absenter le matin pour emmener sa fille à l'hôpital, pour qu'on lui administre ses tests.

Kevin a le droit de se prévaloir de la demi-journée de CUP nécessaire pour emmener sa fille à l'hôpital, pour qu'on lui administre ses tests. Son employeur n'est pas tenu de considérer l'absence comme une journée complète de congé. Mais, en vertu de la LNE, il peut le faire s'il le souhaite.

En vertu de la CC, Kevin ne comptabilise que les heures effectivement prises. Kevin n'est pas habilité à prendre toute une journée de congé en vertu de la LNE, même si son employeur la comptabilise ainsi, parce qu'il n'a besoin que de la moitié de la journée. Puisque le congé n'est pas pour lui, mais bien pour sa fille, l'employeur a le droit de demander une preuve de la nécessité du congé (pas un billet de médecin pour Kevin).

L'employeur n'est autorisé qu'à comptabiliser l'absence d'une demi-journée comme journée de congé complète pour déterminer si le droit de Kevin à dix jours a été épuisé. Par exemple, l'employeur doit payer Kevin pour la demi-journée qu'il a travaillée et il doit inclure les heures effectuées pour évaluer s'il a fait des heures supplémentaires ou s'il a atteint sa limite quotidienne d'heures de travail.

Q : Un employeur, qui verse au personnel à temps partiel un pourcentage consenti au titre des avantages sociaux et de congés de maladie, peut-il soustraire le temps de CUP réclamé pour maladie du montant compensateur?

R : Non, le CUP ne peut pas être soustrait du pourcentage compensatoire. Celui-ci n'est pas un droit ou un avantage supérieur, de sorte qu'on ne peut pas le déduire ou l'imputer.

Q : Quels droits un employeur aura-t-il au moment de demander une preuve (élément concret) en cas de congé de violence conjugale ou sexuelle?

R : En vertu de la LNE, un employeur peut exiger d'un employé qu'il fournisse des éléments concrets raisonnables compte tenu des circonstances prouvant qu'il est admissible à un congé de violence conjugale ou sexuelle. Ce qui sera raisonnable dans les circonstances dépendra de l'ensemble des faits de toute situation donnée, comme la durée du congé, s'il y a une tendance dans la prise des congés, si des preuves sont disponibles et le coût de la preuve. L'employeur peut être doté de politiques sur l'octroi des congés dans ces circonstances. Ou, les exigences peuvent être déjà définies dans le libellé de la CC, le cas échéant. Dans tous ces cas, le mot clé est « raisonnable ».

Les employés qui se prévalent d'un congé de violence conjugale ou sexuelle ont les mêmes droits que ceux qui prennent un congé de maternité ou un congé parental. Par exemple, un employeur ne peut menacer, licencier ou pénaliser d'une autre manière un employé pour avoir pris, planifié de prendre, être admissible ou en voie d'être admissible à un congé pour violence conjugale ou sexuelle.

Q : Est-ce que les dispositions sur la parité salariale (à travail égal, salaire égal) s'appliquent s'il y a deux CC différentes, soit une pour les PT et une pour les TP?

R : Pendant plusieurs décennies, il était illégal en Ontario pour les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à plein temps d'appartenir à la même unité de négociation. En conséquence, il y a encore de nombreux lieux de travail où les deux types d'employés appartiennent au même syndicat et à la même section locale, mais à différentes unités de négociation.

La question qui se pose est la suivante : ont-ils le même employeur ou « établissement », établissement étant le mot utilisé dans la LNE? (Habituellement, l'employeur et l'établissement seront les mêmes).

Si les employés travaillent dans le même « établissement », alors oui, des dispositions sur la parité salariale s'appliquent (sous réserve des exceptions ci-dessus). Le même établissement désigne un lieu où l'employeur exerce son activité. Deux emplacements ou plus sont considérés comme un seul établissement si :

- Ils sont situés dans la même municipalité; **ou**
- Il existe des « droits de supplantation communs » pour au moins un employé au-delà des frontières municipales.

De plus, les tâches exigent-elles la même compétence, effort et responsabilité. En outre, les tâches doivent être sensiblement les mêmes. Pour être rémunérés au même titre, les employés doivent effectuer un travail qui soit « sensiblement le même ». Sensiblement le même n'est pas nécessairement identique.

Compte tenu la façon dont la LNE est rédigée, il y a quelques autres échappatoires. En vertu de la LNE, il est permis d'établir des taux de rémunération différents pour un travail sensiblement le même si cela est dû à un système d'ancienneté, de mérite, de taux de production (par exemple, travail à la pièce ou quotas) « ou à tout facteur autre que le genre ou le statut d'emploi ».

Enfin, n'oubliez pas que si la CC en vigueur au 1^{er} avril 2018 autorise des différences de rémunération, et va à l'encontre de la LNE, le libellé de cette CC prévaut jusqu'au 1^{er} janvier 2020 ou jusqu'à la date d'échéance de la CC, selon la première éventualité.

Q : Qu'est-ce qui a changé en ce qui concerne la Journée de la famille?

R : La Journée de la famille est passée de réglementation à législation. Sinon, il n'y a pas eu de changement de fond. Une analyse sur les droits ou avantages supérieurs est de rigueur et la manière dont votre CC traitait de cette question auparavant se poursuivra.

Q : Les membres préposés aux services d'aqueduc et d'égout sont-ils exonérés des dispositions relatives au CUP de dix jours parce qu'en vertu du Projet de loi, ils sont considérés comme un service essentiel?

R : Les préposés aux services d'aqueduc et d'égout ne sont pas exonérés des dispositions relatives au CUP.

Q : Un employeur qui maintient que la fonction de disponibilité et que la fonction de garde signifient la même chose est-il correct?

R : En vertu de la LNE, ce n'est pas la même chose et en vertu de CC normales, ce ne l'est pas non plus. Mais, reportez-vous à votre CC spécifique.

La règle de trois heures s'applique quant au moment à partir duquel un employé doit être payé s'il doit se présenter au travail en dehors des heures régulières (même s'il effectue moins de trois heures).

Un employé de garde sera rémunéré aux taux de disponibilité s'il doit maintenir un état d'aptitude au travail et être suffisamment proche géographiquement du lieu de travail pour s'y rendre si nécessaire, mais sans toutefois peut-être ne jamais avoir à le faire.

Laquelle de la LNE ou de la CC est plus avantageuse dépend de la CC. Cela peut être une instance où la question d'un droit ou avantage supérieur se pose. Ces articles ne seront en vigueur qu'à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le taux de rémunération de garde fait également l'objet d'autres exemptions. Premièrement, la mise en œuvre est retardée si une CC moins avantageuse est en vigueur le 1^{er} janvier 2020 ou vient à échéance.

Deuxièmement, le taux de rémunération de garde minimum ne s'applique qu'à l'employé qui n'est pas de garde dans le but d'assurer la prestation continue des services publics essentiels s'il est effectivement appelé au travail. En vertu des modifications apportées à la LNE, la fonction de disponibilité est volontaire, sauf en raison de prestation continue de services publics essentiels.

Q : Comment le nouveau salaire minimum affecte-t-il la parité salariale/CMEE, en particulier les groupes?

R : Les fonds alloués à la parité salariale ne peuvent pas servir à s'élever au salaire minimum. Cette somme ne peut servir qu'aux rajustements d'équité salariale. L'argent fourni par les bailleurs de fonds à d'autres fins (par exemple, le financement des services de garde) peut être utilisé pour financer le taux de salaire minimum.

Q : Le salaire minimum des étudiants (âgés de moins de 18 ans) est basé sur le nombre d'heures travaillées par semaine. Ma CC couvre des étudiants âgés de moins de 18 ans (pages de bibliothèque).

R : La définition d'un étudiant n'a pas changé. Si les heures hebdomadaires qu'effectuent les étudiants de moins de 18 ans n'excèdent pas 28 heures ou s'ils sont employés pendant les vacances scolaires, 13,15 \$ l'heure. (Voir : a.23.1(1)1.i.)

Q : Le personnel des soins en résidence, membre du SCFP, est-il couvert par la LNE?

R : Certaines catégories de travailleurs sont exemptés de tout ou partie de la LNE de diverses façons. Des règles spéciales régissent le personnel des soins en résidence. L'argument que nous avons fait valoir au gouvernement est que l'exemption actuelle exige que le travailleur réside dans une maison de type familiale. La LNE définit un travailleur des soins en résidence comme quelqu'un chargé de surveiller et de prendre soin d'enfants ou de personnes ayant une déficience intellectuelle dans une maison de type familial ou un chalet et qui y réside pendant les périodes de travail, mais ne comprend pas les parents nourriciers. Nos membres qui travaillent dans les foyers de groupe ne sont pas des résidents et, par conséquent, ils ne sont pas exemptés de la LNE.

De plus, si un employé est un « étudiant travailleur domestique » (voir a. 23.1(1)) il gagne alors le salaire minimum d'un travailleur domestique, ce qui est plus élevé que le taux minimum d'un étudiant.

Q : Que devrions-nous faire si la CC est conclue?

R : Bien que ces modifications s'appliquent qu'elles soient contenues dans la CC ou non, le gouvernement pourrait être remplacé à tout moment. Il est donc important de préciser ces dispositions supplémentaires dans nos CC. Négociez des PE qui reflètent ces changements. Il vaut aussi mieux spécifier que lorsque ce qui est prévu à la CC et à la loi diffère, « la disposition la plus avantageuse » prévaudra. De cette façon, vous êtes protégé si la loi est érodée par le gouvernement à une date ultérieure.

REMARQUE : ce document fait ressortir plusieurs modifications ayant été apportées au Projet de loi 148, mais pas toutes. Ce document a été conçu pour répondre aux questions fréquemment posées.

Version du 28 février 2018

VR/NJM: CDP6491