

Le Projet de loi 148, la Loi sur les normes d'emploi – Que prévoit votre convention collective?

Une liste de vérification

La *Loi sur les normes d'emploi (LNE)* de l'Ontario établit les normes minimales pour les travailleurs ontariens. Chaque convention collective intervenue par le SCFP devrait équivaloir, voire surpasser la LNE.* Cette liste de vérification ne couvre que les modifications ayant été apportées par le Projet de loi 148 à la LNE, et rien d'autre.

Le texte de la LNE récemment amendé peut être consulté en ligne :

ANGLAIS : <https://www.canlii.org/en/on/laws/stat/so-2000-c-41/latest/so-2000-c-41.html>

FRANÇAIS : <https://www.canlii.org/fr/on/legis/lois/lo-2000-c-41/derniere/lo-2000-c-41.html>

Voici une liste d'éléments à vérifier si vous souhaitez comparer votre convention collective à la LNE. Les **articles** listés correspondent aux **articles** de la LNE.

Article I - Définitions

1. Votre section locale compte-t-elle des employés de la Couronne?

Les employés de la Couronne sont dorénavant couverts par la LNE (a.1).

2. Dans votre lieu de travail, y -a-t-il des salariés qui ne sont pas classés comme « employés »?

Les employés doivent être correctement classés (par exemple, entrepreneur dépendant ou indépendant) (a.5.1).

3. Des personnes reçoivent-elles une formation dispensée par l'employeur?

Ces gens-là sont dorénavant considérés comme des « employés » pendant leur formation.

4. Comment votre convention collective définit-elle le « salaire régulier »?

Selon la définition de la LNE, il s'agit de salaires qui ne constituent pas la rémunération du temps supplémentaire, l'indemnité de jour férié, la paie de vacances, les primes, l'indemnité de congé d'urgence personnelle, l'indemnité de congé de violence conjugale ou sexuelle, l'indemnité de départ, l'indemnité de cessation d'emploi, l'indemnité pour cessation de la relation de travail ou tout autre salaire irrégulier en vertu de la convention collective.

Article III -Application de la présente loi

5. Dans votre lieu de travail, y a-t-il des salariés qui travaillent dans le cadre d'un programme approuvé par un collègue public ou privé (par exemple des stagiaires, des employés contractuels de programme coopératif)?

La *LNE* ne s'applique toujours pas à eux.

6. Dans votre lieu de travail, y a-t-il des salariés qui travaillent principalement dans le but d'acquérir de l'expérience individuelle dans un milieu de travail ou de réadaptation (parfois appelé « poste de travail protégé »)?

Après le **1^{er} janvier 2019**, ils seront couverts par la *LNE*.

Article V – Modalités de paiement des salaires

7. Comment vos membres sont-ils payés?

Outre l'argent comptant ou un chèque payable à l'employé, la *LNE* permet dorénavant de payer le salaire par dépôt direct ou par « toute autre méthode de paiement prescrite ». (On entend par « prescrit » tout ce que le gouvernement promulgue comme réglementation).

Article V.1 – Employés à pourboire

8. Votre lieu de travail compte-t-il des membres, employés à pourboire?

Dans l'affirmative, lisez les articles modifiés 14.1 à 14.5 pour voir comment les règles ont changé.

Article VI – Dossiers

9. Quels dossiers votre employeur doit-il conserver?

En vertu de la *LNE*, à compter du 1^{er} janvier 2018, il doit conserver les renseignements suivants sur un employé :

- i) Nom et adresse.
- ii) Date de naissance si l'employé est âgé de moins de 18 ans ou s'il est étudiant.
- iii) Date d'embauche.
- iv) **Dates et heures de travail de l'employé (nouveau).**
- v) **Si l'employé est rémunéré à plus d'un taux de salaire normal, les heures qui ont été travaillées à quel taux ainsi que toutes les heures travaillées une fois passé le seuil des heures supplémentaires (nouveau).**
- vi) Nombres d'heures travaillées chaque jour de chaque semaine.
- vii) Information, par écrit, requise aux fins de relevé de paie (voir article 12 et 12.1).

- viii) **Montant de l'indemnité de vacances gagnée au cours de l'année de référence et les modalités de calcul (nouveau).**

À venir le 1^{er} janvier 2019

- ix) *Dates et heures auxquelles l'employé devait travailler ou était « de garde » et tout changement à l'horaire.*
x) *Tout quart de travail annulé ou « de garde » qui était prévu à l'horaire.*

Article VII.1 – Demandes de modifications à l'horaire ou du lieu de travail À venir le 1^{er} janvier 2019

Dans plusieurs lieux de travail représentés par le SCFP, ce libellé ne s'appliquera pas parce que la convention collective détermine l'heure et le lieu de travail. Cependant, ce « droit de demander » peut être utile pour les salariés qui souhaitent être accommodés pour des raisons familiales, après janvier 2019. Ainsi, une personne qui travaille pour l'employeur depuis trois mois pourra demander un horaire ou un lieu de travail différent. L'employeur doit en discuter et s'il refuse, en expliquer la raison.

Article VII.2 – Établissement des horaires À venir le 1^{er} janvier 2019

10. Que prévoit votre convention collective au sujet de la rémunération minimale d'un quart de travail?

En janvier 2019, la règle de trois heures entourant les heures minimales travaillées entrera en vigueur. Un employé qui effectue normalement plus de trois heures par jour qui se présente au travail, mais est renvoyé chez lui tôt, touchera trois heures de salaire ou sera rémunéré pour le nombre d'heures de travail effectif, selon le plus élevé des deux.

Ceci ne s'applique pas s'il n'y a pas de travail pour cause de *force majeure*.

(Votre convention collective pourrait disposer d'un libellé plus avantageux que la LNE.)

11. Que prévoit votre convention collective au sujet de la rémunération de garde/ou une fois appelé?

En janvier 2019, la règle de trois heures en ce qui concerne un employé qui est de garde entrera en vigueur. Un employé qui est de garde mais n'a pas dû travailler (n'a pas été appelé) **ou** qui a été appelé, mais qui a travaillé moins de trois heures, touchera trois heures de salaire ou sera rémunéré pour le nombre d'heures de travail effectif, selon le plus élevé des deux.

À l'intérieur d'une période de 24 heures, l'employeur ne doit payer qu'une seule fois à l'employé l'indemnité de trois heures, même si ce dernier est de garde plus d'une fois au cours de ladite période de 24 heures.

Cette règle de trois heures ne s'applique pas si l'employé qui était de garde n'a pas été appelé et que le travail consiste à fournir la prestation continue de « services publics essentiels » (peu importe qui fournit les services).

Si au 1^{er} janvier 2019, le libellé de votre convention collective est pire que celui de la LNE, la convention collective prévaut jusqu'à son échéance ou jusqu'au 1^{er} janvier 2020, selon la première éventualité.

12. Est-ce que votre convention collective stipule quoi que ce soit au sujet de refuser des affectations de garde?

En janvier 2019, un employé aura le droit de refuser d'être de garde un jour où il ne devait pas travailler, si l'employeur en fait la demande moins de 96 heures avant que l'employé ne soit de garde. Ce dernier doit faire part de son refus le plus tôt possible.

MAIS, le droit de refuser ne s'applique pas si le fait d'être de garde consiste à :

- i. Faire face à une situation d'urgence (*on entend par « urgence » quelque chose qui constitue un danger de proportions majeures susceptible de causer des dommages graves aux personnes ou des dommages matériels substantiels dus à des forces naturelles, à une maladie ou à un risque pour la santé, à un accident ou à un acte intentionnel ou non, ou lors d'une opération de recherche et de sauvetage*).
- ii. Faire face à une menace pour la sécurité publique.
- iii. Fournir des services essentiels.
- iv. Toute raison prescrite (on entend par « prescrite » tout ce que le gouvernement promulgue comme réglementation).

Si au 1^{er} janvier 2019, le libellé de votre convention collective est pire que celui de la LNE, la convention collective prévaut jusqu'à son échéance ou jusqu'au 1^{er} janvier 2020, selon la première éventualité.

13. Que prévoit votre convention collective au sujet de l'annulation d'un quart de travail?

En janvier 2019, si un employeur annule le quart tout entier ou la période de « garde » moins de 48 heures avant l'heure de début prévue, l'employé touchera trois heures de salaire régulier. L'employé ne recevra pas d'indemnité d'annulation si le quart a été annulé en raison :

- i. D'un cas de *force majeure*.
- ii. Le travail dépend de la météo.
- iii. Toute raison prescrite (on entend par « prescrite » tout ce que le gouvernement promulgue comme réglementation).

Si au 1^{er} janvier 2019, le libellé de votre convention collective est pire que celui de la LNE, la convention collective prévaut jusqu'à son échéance ou jusqu'au 1^{er} janvier 2020, selon la première éventualité.

Article VIII – Rémunération des heures supplémentaires

14. Que prévoit votre convention collective au sujet des heures supplémentaires?

En vertu de la *LNE*, le seuil de rémunération des heures supplémentaires (150 % du taux de salaire *normal*) est de 44 heures par semaine.

Chaque heure travaillée excédant 44 heures est payée au taux de 150 %.

Si l'employé a plus d'un taux de rémunération (par exemple, il effectue certains quarts de travail pour le même employeur à titre de préposé aux services au soutien de la personne et certains quarts comme infirmière), la *LNE* stipule que le taux des heures supplémentaires doit être payé dès que l'employé travaille plus de 44 heures au total cette semaine-là. Le taux de rémunération des heures supplémentaires qui s'applique est celui afférent à la tâche au moment d'effectuer lesdites heures supplémentaires.

Article IX – Salaire minimum

15. Que prévoit votre convention collective au sujet des salaires? Vos échelles salariales respectent-elles ou dépassent-elles les minimums stipulés à la *LNE*?

Il existe différents taux de salaire minimum pour divers types d'employés. La plupart des membres du SCFP font partie de la catégorie de salaire minimum général.

Catégorie d'employé	Définition	Le 1 ^{er} janvier 2018	Le 1 ^{er} janvier 2019	Le 1 ^{er} octobre 2019 et après
Général	Toute personne non couverte dans les catégories suivantes.	14 \$/hr	15 \$/hr	+ IPC
Étudiant	Est âgé de moins de 18 ans, travaille au moins 28 heures par semaine ou pendant les vacances scolaires.	13,15 \$/hr	14,10 \$/hr	+ IPC
Serveur d'alcool	Sert régulièrement de l'alcool dans des établissements licenciés.	12,20 \$/hr	13,05 \$/hr	+ IPC
Personnel des soins en résidence	Une personne qui travaille à salaire dans sa propre résidence. S'il est aussi un étudiant, il est payé à ce taux (plus élevé).	15,40 \$/hr	16,50 \$/hr	+ IPC
Guides de chasse et de pêche	NA au SCFP.	NA	NA	NA

Article X – Jours fériés

16. Que prévoit votre convention collective au sujet des jours fériés?

La *LNE* a ajouté la Journée de la famille à la définition des jours fériés en Ontario. Elle définit comme suit les jours fériés :

- i. **Jour de la famille (nouveau)**
- ii. Vendredi saint
- iii. La fête de la Reine
- iv. La fête du Canada
- v. La fête du Travail
- vi. Le jour de l'Action de grâces
- vii. Le jour de Noël
- viii. Le 26 décembre
- ix. Tout jour prescrit comme jour férié.

Il se peut que le libellé de votre convention collective donne lieu à un droit ou à un avantage supérieur et cette modification à la *LNE* ne changera pas le nombre de jours de congé prévus à votre convention collective.

17. Que prévoit votre convention collective au sujet de la façon dont les jours fériés sont payés aux employés?

En vertu de la *LNE*, à compter du 1^{er} janvier 2018, l'indemnité de jour férié (jour de congé non travaillé) doit correspondre au total du salaire normal gagné au cours de la période de paie juste avant le jour férié, divisé par le nombre de jours travaillés.

Donc, si vous travaillez un quart de travail et avez gagné 98 \$, l'indemnité de jour férié est de 98 \$. Si vous avez travaillé cinq quarts de travail et avez gagné 98 \$, vous toucherez également 98 \$. (Il y a aussi des dispositions en ce qui concerne les nouvelles embauches pendant la période de paie qui coïncide avec le jour férié et en ce qui a trait à ceux qui sont en congé pendant la période de paie avant le jour férié).

18. Que prévoit votre convention collective au sujet de la substitution d'un jour férié?

En vertu de la *LNE*, à compter du 1^{er} janvier 2018, si une journée est substituée à un jour férié, l'employé reçoit un avis écrit du jour férié où il devra travailler et de la date substituée. La date de livraison de l'avis doit être versée au dossier (par écrit).

Article XI – Vacances payées

19. Que prévoit votre convention collective au sujet de vacances payées?

En vertu de la *LNE*, à compter du 1^{er} janvier 2018, le droit au congé annuel minimum s'est amélioré pour les employés qui travaillent pour le même employeur depuis cinq ans. L'emploi actif et inactif est inclus dans le calcul des années de service.

De zéro à quatre années de service Deux semaines de vacances 4 % du salaire
Après cinq ans Trois semaines de vacances 6 % du salaire

En vertu de la *LNE*, à compter du 1^{er} janvier 2018, les congés doivent être pris à l'intérieur des dix mois qui suivent l'année au cours de laquelle les vacances ont été acquises et leur durée ne peut être de moins d'une semaine (une semaine ou plus à la fois), à moins que l'employé ne le demande et que l'employeur accepte.

Article XII – À travail égal, salaire égal (à venir le 1^{er} avril 2018)

20. Que prévoit votre convention collective au sujet de taux de rémunération des employés dont le statut d'emploi diffère?

À compter du 1^{er} avril 2018, les employés qui effectuent essentiellement le même travail (voir ci-dessous) dans le même établissement et qui requiert les mêmes compétences, les mêmes efforts et les mêmes responsabilités, dans des conditions de travail similaires, doivent être rémunérés de la même façon.

Cependant, il y a encore des exceptions. En vertu de la *LNE*, un employeur peut payer les employés différemment en raison :

- i. De l'ancienneté
- ii. Du mérite
- iii. Des taux de production (par exemple, les quotas, le travail à la pièce)
- iv. D'autres facteurs en plus du sexe du travailleur.

La *LNE* définit « substantiellement la même chose » comme « *substantiellement la même chose, mais pas nécessairement identique* ».

Cette nouvelle disposition signifie que les travailleurs d'une agence temporaire peuvent réclamer le même salaire que les travailleurs réguliers/directement employés.

Si le syndicat brandit cet article de la *LNE* comme effet de levier, il devra former des arguments à l'effet que l'employé à temps partiel ou contractuel effectue un travail sensiblement le même, mais pas nécessairement « identique » pour qu'il soit payé au même salaire qu'un employé à plein temps.

Si au 1^{er} avril 2018, le libellé de votre convention collective est pire que celui de la LNE, la convention collective prévaut jusqu'à son échéance ou jusqu'au 1^{er} janvier 2020, selon la première éventualité.

Article XIV – Congés autorisés

Congé de maternité

21. Que prévoit votre convention collective au sujet du congé de maternité?

En vertu de la *LNE*, à compter du 1^{er} janvier 2018, six semaines de congé de maternité sans solde qui, dans certaines circonstances, peuvent être portées jusqu'à 12 semaines.

La définition d'un praticien qualifié légalement comprend un médecin, une sage-femme et une infirmière titulaire d'un certificat d'enregistrement avancé en vertu de la *Loi sur les infirmières et infirmiers*.

Congé parental

22. Que prévoit votre convention collective au sujet du congé parental?

En vertu de la *LNE*, à compter du 1^{er} janvier 2018, le congé parental sans solde doit commencer au plus tard 78 semaines après la naissance ou la garde de l'enfant, après le 1^{er} janvier 2018. Si le parent s'est également prévalu d'un congé de maternité, le nombre de semaines disponible est 61 et 63 si elle n'a pas pris de congé de maternité.

Congé familial

23. Que prévoit votre convention collective au sujet du congé familial?

En vertu de la *LNE*, à compter du 1^{er} janvier 2018, un congé familial sans solde d'un maximum de 28 semaines est disponible si un médecin qualifié affirme qu'un membre de la famille souffre d'une maladie grave ou risque de mourir dans les 26 semaines.

Le congé doit prendre fin le dernier jour de la semaine où le membre de la famille décède ou le dernier jour de la 52^e semaine après le début du congé (les 28 semaines n'ont pas à être continues). Si deux employés sont de la même famille, le congé total dont ils peuvent se prévaloir est de 28 semaines dans les 52 semaines suivant le début du congé.

24. Comment votre convention collective définit-elle les membres de la famille en cas de congé familial?

La liste des membres de la famille figure à l'article 49.1(3) de la *LNE*. Elle comprend :

- i. Conjoint de l'employé
- ii. Parent (y compris par alliance ou d'accueil) de l'employé ou du conjoint
- iii. Enfant (y compris pupille, par alliance ou d'accueil) de l'employé ou du conjoint
- iv. Frère ou sœur (y compris par alliance ou d'accueil) de l'employé ou du conjoint
- v. Grand-parent ou petit-enfant (y compris par alliance) de l'employé ou du conjoint
- vi. Beau-frère/belle-sœur (y compris par alliance) de l'employé ou du conjoint
- vii. Gendre/brue (excluant par alliance) de l'employé ou du conjoint

- viii. Oncle/tante de l'employé ou du conjoint
- ix. Conjoint du petit-enfant, oncle/tante/neveu/nièce de l'employé
- x. Une personne qui considère l'employé comme un membre de la famille

Congé pour prendre soin d'un membre de la famille

25. Que prévoit votre convention collective au sujet du congé pour prendre soin d'un membre de la famille?

En vertu de la *LNE*, à compter du 1^{er} janvier 2018, la façon dont les semaines sont comptées a changé.

Dorénavant, si un employé s'absente pendant une partie d'une semaine, l'employeur peut la compter comme une semaine entière de congé.

Le congé pour prendre soin d'un membre de la famille s'ajoute aux congés originaux de cet article, mais aussi aux articles nouveaux/renumérotés 49.5 (congés de décès d'enfant), 49,6 (congés de disparition d'enfant lié à la criminalité), 49.7 (congé de violence conjugale ou sexuelle) et 50 (congé d'urgence personnelle).

26. Que prévoit votre convention collective au sujet du décès d'un enfant ou du décès ou de la disparition d'un enfant lié à la criminalité?

En vertu de la *LNE*, à compter du 1^{er} janvier 2018, l'ancien article (49.5) sur le décès d'un enfant ou le décès ou la disparition d'un enfant lié au crime a été renommé « **Congé en cas de décès d'un enfant** » et se limite aux cas de décès. Un nouvel article distinct traite des disparitions liées à la criminalité.

Dans les deux articles, la définition d'un enfant inclut dorénavant les pupilles et le nombre de semaines non rémunérées si un enfant disparaît est porté à 104.

27. Que prévoit votre convention collective au sujet du congé de violence conjugale ou sexuelle?

En vertu de la *LNE*, à compter du 1^{er} janvier 2018, un nouveau congé sans solde est prévu pour une employée qui a à son actif au moins 13 semaines de service, si elle doit :

- i. Obtenir une attention médicale (physique ou psychologique) pour elle-même/enfant à la suite d'une blessure ou d'un handicap causé par la violence conjugale/sexuelle.
- ii. Se prévaloir des services d'une agence de services aux victimes pour elle-même/enfant
- iii. Obtenir du counseling psychologique/professionnel pour elle-même/enfant
- iv. Déménager temporairement ou définitivement
- v. Obtenir une assistance juridique ou policière, y compris la préparation ou la participation à des procédures liées à la violence conjugale/sexuelle.

Le congé est de jusqu'à 10 jours par année civile. Les cinq premiers jours sont rémunérés au taux de salaire régulier. Un congé de jusqu'à 15 semaines par année civile est également disponible.

Le congé n'est pas calculé au prorata selon le service de l'employée au cours de cette année civile. Si l'employée n'utilise pas l'allocation de 10 jours, les cinq premiers jours des 15 semaines sont payés.

Une journée partielle prise parmi les 10 jours peut être comptée comme une journée entière par l'employeur. Les employées doivent être payées pour les heures qu'elles ont travaillées ce jour-là.

Une semaine partielle prise parmi l'une des 15 peut être comptée comme une semaine complète par l'employeur. Cependant, une employée peut travailler une partie de la semaine et aussi s'absenter du travail plus d'une fois dans la semaine, et cela ne compte que pour une semaine.

L'employée doit donner un préavis, à moins que ce ne soit pas possible. Elle doit par la suite aviser dès que possible.

Les employés qui commettent l'acte de violence ne peuvent pas se prévaloir de ce congé (par exemple, préparation ou comparution lors d'une procédure judiciaire).

Congé d'urgence personnelle

28. Que prévoit votre convention collective au sujet du congé d'urgence personnelle?

En vertu de la *LNE*, à compter du 1^{er} janvier 2018, le CUP de dix jours est maintenu, avec trois différences significatives.

- i. Le CUP est dorénavant disponible dans n'importe quel lieu de travail, et pas seulement dans ceux qui comptent plus de 50 employés.
- ii. Les deux premiers jours de congé doivent être rémunérés (au taux de salaire normal de l'employé).
- iii. Si un CUP est pris en tant que congé de maladie, l'employeur ne peut pas exiger un billet du médecin. (Il peut demander des preuves raisonnables que le CUP a été pris pour toute autre raison autorisée).

***L'article 5 de la *LNE* stipule que personne ne peut échapper aux dispositions de la *LNE*. Cependant, l'article 5 prévoit aussi une exception, connue sous le nom de « droit ou avantage supérieur ». Selon cette règle, vous ne pouvez pas échapper aux dispositions de la *LNE*, sauf si le libellé de la convention collective sur le même sujet contient un droit ou un avantage supérieur à celui de la *LNE*, même si une portion du libellé de la convention collective est pire que celui de la *LNE*.**