



**Mémoire au Comité permanent de la politique sociale
relativement au projet de loi 27, *Loi de 2021 visant à
œuvrer pour les travailleurs***

Fred Hahn
Président
18 novembre 2021

SCFP-Ontario

La Division de l'Ontario du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est le plus important syndicat de la province, avec plus de 280 000 membres dans presque chaque collectivité et chaque circonscription de l'Ontario. Les membres du SCFP offrent des services qui aident à faire de l'Ontario un merveilleux endroit où vivre. Les membres du SCFP travaillent dans cinq secteurs de base de notre économie, offrant des services publics : soins de santé, incluant les hôpitaux; soins de longue durée et soins à domicile; municipalités; conseils scolaires, tant dans le système des écoles séparées que celui des écoles publiques; services sociaux; et enseignement postsecondaire.

Les membres du SCFP sont vos voisins. Ils offrent des soins à votre hôpital et votre foyer de soins de longue durée. Ils offrent des soins à domicile à vos parents âgés. Ils collectent vos matières recyclables et vos ordures ménagères sur le bord du trottoir. Ils déneigent vos rues et coupent le gazon dans vos parcs et terrains de jeu. Ils produisent et transmettent votre électricité et, lorsque la tempête frappe au beau milieu de la nuit, ils rétablissent le courant. Les membres du SCFP enseignent à votre université et assurent la sécurité et la propreté de vos écoles de quartier. Ils prennent soin de vos plus jeunes enfants à la garderie et améliorent la vie des adultes ayant un handicap de développement. Ils protègent les enfants à risque et ceux souffrant de problèmes de santé émotionnelle et mentale.

Nos membres font ce travail chaque jour et, en tant qu'expérience collective, cela nous outille pour apporter une contribution positive et informée aux discussions concernant les finances provinciales et les priorités des Ontariens. Nous soutenons le développement de collectivités dynamiques et saines et d'économies locales fortes, et une partie de cela peut être fait grâce à des investissements dans les gens et les services publics.

Aperçu

Le gouvernement a affirmé que les changements qu'il propose au projet de loi 27, *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*, reflètent les conseils et les recommandations du Comité consultatif ontarien de la relance du marché du travail créé en juin. Au moment où ce comité a été formé, le SCFP-Ontario, ainsi que la majeure partie du mouvement syndical, ont informé le gouvernement que la composition du comité était profondément déficiente puisqu'il n'y avait pas de représentation syndicale. Malheureusement, nos avertissements se sont avérés visionnaires puisque ce projet de loi reflète cette grave lacune.

Une grande partie de ce projet de loi semble conçue pour présenter positivement ce gouvernement dans les manchettes et pas grand-chose d'autre puisqu'il n'affectera pas vraiment la vie des travailleurs. L'exception se trouve dans les changements proposés à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), changements qui affecteront très négativement les travailleurs.

La dernière grande révision de la loi du travail a été lancée en 2015 avec l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail et s'est concrétisée avec le projet de loi 148, *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*. Bien qu'il soit loin d'être parfait, le projet de loi 148 a été le résultat de deux ans de consultations et d'études et, ultimement, il a amélioré la vie des travailleurs de l'Ontario. De nombreux groupes, dont le SCFP-Ontario, ont participé à de nombreuses consultations publiques. Bien que le projet de loi 148 ait été une étape positive, les libéraux s'en sont honteusement servi comme point de clivage pour obtenir des votes pour une élection qui allait avoir lieu six mois plus tard.

Lorsque ce gouvernement a accédé au pouvoir, un de ses premiers gestes a été d'annuler les modifications à la loi du travail du gouvernement précédent avec le projet de loi 47, *Loi de 2018 pour un Ontario ouvert aux affaires*. Le projet de loi 47 envoyait un message clair à l'effet que les conservateurs n'étaient pas intéressés à aider la classe ouvrière. Mais aujourd'hui, à six mois d'une élection, ce gouvernement a quelque peu abandonné sa mentalité anti-travailleurs et présenté le projet de loi 27, *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs*, aux Ontariens. Bien que des sujets de discussion pro-travailleurs de ce gouvernement conservateur sont appréciés, il est clair que la situation des travailleurs de l'Ontario sera nettement pire que lorsque ce gouvernement est arrivé au pouvoir il y a près de quatre ans.

Que ce soit les libéraux ou les conservateurs, jouer au football électoral avec les vies professionnelles de la population de l'Ontario est honteux. Nous méritons de ne pas être utilisés comme des pions dans les stratégies électorales. Les lois qui régissent les vies professionnelles des gens devraient être au-dessus des questions de politique, particulièrement dans un contexte socioéconomique où il manque 200 \$ ou moins à la moitié de tous les Ontariens pour pouvoir payer leurs factures¹.

Comme l'a souligné le SCFP-Ontario dans ses nombreux mémoires au sujet de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail, du projet de loi 148 et du projet de loi 47, les changements à la loi du travail qui aideraient à remonter le moral de la population de l'Ontario ne sont pas difficiles à comprendre. Il y a des changements fondamentaux et d'ordre pratique qui bénéficieraient substantiellement aux travailleurs. Nous avons fourni ces changements pour examen par le gouvernement dans l'annexe. Nous espérons que ces changements seront examinés sérieusement.

Nous appuyons pleinement les mémoires de la Fédération du travail de l'Ontario et de l'Ontario Network of Injured Workers Groups sur le projet de loi 27, ainsi que le mémoire conjoint fait par la Migrant Workers Alliance for Change, le Workers' Action Centre et les Parkdale Community Legal Services.

Annexes du projet de loi 27

Annexes 1 et 2 – Exigences en matière de délivrance de permis pour les agences de placement temporaire et les recruteurs.

¹ <https://mnpdebt.ca/fr/ressources/le-blogue-de-mnp-sur-lendettement/mnp-consumer-debt-index-update--october-2021-3-minute-debt-break/>

Les abus et les violations endémiques de la *Loi sur les normes d'emploi* par les agences de placement temporaire et les recruteurs sont soutenus par le capitalisme racial de nos lois du travail. La précarité dans laquelle bon nombre de ces travailleurs considérablement racisés se retrouvent ne résulte pas du fait que ces travailleurs ne travaillent pas d'arrache-pied, comme l'a affirmé le premier ministre Doug Ford². C'est plutôt un exemple législatif typique des « racines systémiques profondes » du racisme qui, selon le premier ministre Doug Ford, n'existe pas³. Il n'est pas nouveau d'affirmer que si la majorité de ces travailleurs étaient blancs, cette exploitation et ce trafic ne se produiraient pas. La longue tradition de l'Ontario de fermer les yeux sur ces abus à l'égard des travailleurs racisés doit prendre fin.

Tel que mentionné ci-dessus, nous appuyons le mémoire conjoint fait par la Migrant Workers Alliance for Change, le Workers' Action Centre et les Parkdale Community Legal Services au sujet du projet de loi 27. Nous encourageons fortement le gouvernement à effectuer les changements recommandés dans leur mémoire. Les recommandations de ces organisations viennent d'une compréhension profonde et d'un lien profond avec les travailleurs qui sont exploités par ces politiques et ces systèmes.

Bien que certains des changements législatifs contenus dans les annexes 1 et 2 du projet de loi sont un pas dans la bonne direction, d'autres changements doivent être faits pour renforcer le régime de délivrance de permis.

Permis des recruteurs

Responsabilité des employeurs – Le projet de loi 27 exige que les employeurs d'étrangers utilisent des recruteurs qui ont obtenu un permis. Cependant, il ne tient pas les employeurs responsables des frais de recrutement illégaux.

Recommandation : Les employeurs doivent être tenus responsables pour voir à ce qu'ils utilisent des recruteurs qui ne facturent pas de frais de recrutement.

Dépôt de garantie – Un système de délivrance de permis doit comprendre certaines façons d'assurer le respect des lois du travail et doit également prévoir une sanction pécuniaire pour ceux qui ne se conforment pas. Le projet de loi 27 stipule qu'un administrateur peut exiger un dépôt de garantie et ne précise pas le montant.

Recommandation : Le projet de loi devrait être modifié afin de préciser que les recruteurs devront fournir un dépôt de garantie et le montant minimal devrait être établi à 25 000 \$.

Dissuasion – Les mesures de dissuasion établies dans le projet de loi sont tout à fait inadéquates et, pour de nombreux employeurs sans scrupules, cela finira tout simplement par être un coût pour faire des affaires. Des mesures de dissuasion

² <https://youtu.be/VvwBJUH4DNM> (en anglais seulement)

³ https://youtu.be/lwF1x0_nT44 (en anglais seulement)

musclées doivent être établies et publicisées pour assurer l'efficacité d'un régime de permis.

Recommandation : Une amende minimale de 15 000 \$ pour les employeurs qui n'utilisent pas directement ou indirectement une agence détenant un permis.

Registre d'employeurs – Toutes les provinces, à l'exception d'une seule, qui établissent un régime de permis pour les recruteurs nécessitent que les employeurs qui utilisent ces services s'inscrivent auprès de la province. L'inscription aide de diverses façons, entre autres en sensibilisant les employeurs quant à leurs responsabilités légales lorsqu'ils utilisent des sous-traitants et des travailleurs migrants; en recoupant les demandes pour des normes d'emploi ou les pratiques en matière de santé et de sécurité avant qu'un employeur s'inscrive et embauche des travailleurs migrants; et en créant une base de données d'employeurs qui utilisent des recruteurs, ce qui aiderait à effectuer des inspections.

Recommandation : Établir un registre obligatoire d'employeurs qui utilisent les services de recruteurs détenant un permis.

Application – Un problème qui existe depuis longtemps au sein des agences de recrutement est leur nature éphémère et leur capacité à fermer et à repartir sous un nouveau nom ou avec un nouveau propriétaire. Parallèlement à ce problème, il y a la précarité des travailleurs migrants, ce qui crée des conditions en vertu desquelles ils n'ont pas confiance que le fait de rapporter des violations n'entraînera pas leur congédiement et d'autres conséquences. Par peur de représailles, la capacité des travailleurs migrants de fournir une preuve des violations est gênée.

Recommandation : Les permis des recruteurs ne devraient pas être transférables. Si un changement de propriété se produit, un nouveau permis devrait être obtenu.

Recommandation : Un processus de plaintes anonymes doit être disponible pour les travailleurs migrants et le fardeau de la preuve devrait incomber aux recruteurs.

Permis des agences de placement temporaire

Bon nombre des mêmes problèmes de non-conformité à la *Loi sur les normes d'emploi* qui existent avec les permis des recruteurs existent également avec les permis des agences de placement temporaire. Compter sur le respect des lois du travail par l'entremise d'un modèle basé sur la conformité est insuffisant en raison de la précarité des travailleurs des agences de placement temporaire. Les travailleurs précaires ne risquent pas d'exiger le respect de leurs droits alors qu'ils pourraient mettre leur revenu en danger s'ils le font.

Recommandation : Le projet de loi devrait être modifié pour stipuler que les recruteurs devront fournir un dépôt de garantie et le montant minimum devrait être établi à 25 000 \$.

Recommandation : Une amende minimale de 15 000 \$ pour les employeurs qui n'utilisent pas directement ou indirectement les services d'une agence détenant un permis.

Recommandation : Les plaintes anonymes doivent être permises par les travailleurs migrants et le fardeau de la preuve devrait incomber aux recruteurs.

Annexe 2 – Déconnexion du travail

Le projet de loi 27 exigerait que les employeurs qui emploient 25 employés ou plus aient en place une politique de « déconnexion du travail ». Ce terme est défini comme « le fait de ne pas effectuer des communications liées au travail, notamment les courriels, les appels téléphoniques, les appels vidéo ou l'envoi ou la lecture d'autres messages, de manière à être en inactivité ».

La prolifération d'ordinateurs portables, de téléphones intelligents, de plateformes numériques et d'applications a permis à de nombreux employeurs, par l'entremise du vol de salaire et de temps, d'obtenir du travail supplémentaire de la part de leurs employés pour augmenter les profits. Ce vol est de plus en plus fréquent alors que Statistique Canada a conclu qu'avant la COVID-19, « 30 % des utilisateurs d'Internet canadiens qui avaient un emploi ont déclaré que leur employeur s'attendait à ce qu'ils utilisent Internet pour demeurer connectés en dehors de leurs heures de travail habituelles »⁴. Ces heures de travail additionnelles ont des conséquences; l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a conclu que « les longues heures de travail ont entraîné 745 000 décès imputables à un accident vasculaire cérébral (AVC) ou à une cardiopathie ischémique, soit une hausse de 29 % depuis 2000 »⁵. L'OMS a également conclu « qu'environ un tiers du total de la charge de morbidité estimée liée au travail est imputable aux longues heures de travail », causant invariablement une hausse des demandes d'indemnisation de la part des travailleurs⁶. La charge de travail, la fatigue des travailleurs et un prolongement de la journée de travail exigent une loi qui aidera à corriger la situation en faveur d'une conciliation travail-vie personnelle.

Malheureusement, les exigences du projet de loi à l'égard des employeurs pour qu'ils établissent des politiques de déconnexion du travail sont profondément inadéquates. Elles sont un échec sur quelques points importants. Premièrement, une exigence pour qu'un employeur ait une politique, sans paramètres ou exigences, ne signifie pas que les employeurs créent vraiment une politique. De même, ce projet de loi ne contient pas de mécanisme d'application qui décourage le respect de la loi. Il est également important de mentionner qu'en vertu de la loi actuelle, tous les non-gestionnaires de l'Ontario disposent déjà de protections quant aux heures de travail et aux heures supplémentaires. Malheureusement, les demandes des gestionnaires signifient souvent que ces protections ne sont pas respectées.

⁴ <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/191029/dq191029a-fra.htm>

⁵ <https://www.who.int/fr/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

⁶ Ibid.

Recommandation : Les travailleurs doivent disposer d'un droit protégé, au travail, de déconnecter et d'être protégés contre toutes représailles de la part de l'employeur.

Annexe 5 – Accès à une salle de toilette

Le projet de loi 27 exigerait que le propriétaire d'un lieu de travail donne accès à une salle de toilette aux personnes qui effectuent des livraisons si elles en font la demande. Au minimum, c'est une étape positive étant donné le nombre croissant de travailleurs à la demande. Malheureusement, le projet de loi permet de nombreuses exemptions, notamment que l'accès à une salle de toilette n'a pas à être fourni si ce « n'est pas raisonnable ou pratique ». Cette exemption est exceptionnellement ambiguë et vaste, et devrait être retirée.

Offrir un accès à une salle de toilette aux travailleurs qui effectuent des livraisons et aux travailleurs à la demande ne fait que répondre à peine aux besoins particuliers de ce type de travail. La pandémie a mis en lumière le rôle central que jouent les travailleurs à la demande pour faire en sorte que l'Ontario continue de fonctionner; toutefois, on refuse souvent à ces travailleurs les droits accordés à la plupart des travailleurs. Gig Workers United a créé une déclaration des droits qui parle de ces besoins spécifiques. Nous appuyons ces demandes et nous encourageons le gouvernement à adopter ces points dans la loi⁷ :

1. un travailleur, c'est un travailleur; des droits au plein emploi sans que le salaire minimum, les congés de maladie, une paye de vacances et d'autres normes minimales d'emploi ne soient exclus;
2. le paiement de toutes les heures : des heures rémunérées à partir du moment où les travailleurs se connectent jusqu'à ce qu'ils se déconnectent de l'application, avec une ventilation claire et concise de la façon dont le salaire est calculé;
3. une indemnisation pour les dépenses liées au travail afin de voir à ce que les salaires réels des travailleurs à la demande ne soient pas réduits sous le salaire minimum;
4. un plein et égal accès aux programmes de prestations réglementés comme l'assurance-emploi (AE) et le Régime de pensions du Canada (RPC) et une indemnisation contre les accidents (CSPAAT);
5. la transparence des données : un accès à toutes les données recueillies et la comment l'algorithme affecte les travailleurs, y compris toute forme de mesure disciplinaire;
6. faire en sorte que tout travail compte : le travail à la demande doit compter pour les demandes de résidence permanente;

⁷ https://gigworkersunited.ca/gig_workers_bill_of_rights.html (en anglais seulement)

7. faire en sorte que les employeurs soient responsables de prouver que les travailleurs ne sont pas des employés au lieu que ce soit les travailleurs qui aient à prouver qu'ils ne sont pas des sous-traitants indépendants. Consacrer un test clair pour le statut d'emploi;
8. reconnaître le droit des travailleurs à la demande de se syndiquer, avec le syndicat de leur choix, pour avoir une voix collective au travail;
9. les travailleurs doivent avoir le droit de négocier des salaires et des avantages sociaux suffisants avec leur employeur. Une véritable négociation sectorielle dirigée par les travailleurs afin de permettre une négociation collective significative dans le but d'améliorer les normes de l'industrie;
10. la fin des désactivations arbitraires et une indemnisation équitable contre les pépins : une protection pour motif valable contre la désactivation, un accès à un processus clair et libre et des mécanismes d'application pour des normes minimales. Une indemnisation pour les problèmes techniques sur la plateforme.

Annexe 6 – CSPAAT

Le SCFP-Ontario occupe une position unique pour parler des changements proposés au sujet de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). En plus d'être le plus important syndicat de la province où nos 280 000 membres dépendent de la CSPAAT, nous représentons également 3 400 employés de la CSPAAT qui sont membres de la section locale 1750 du SCFP. Ainsi, cela nous donne un aperçu subtil du point de vue des utilisateurs des services de la CSPAAT et des prestataires de services de la CSPAAT.

Les changements proposés à l'annexe 6 du projet de loi 27 auront sans aucun doute des conséquences sur les travailleurs de cette province pour le pire. Il est important de considérer que l'objectif de ces changements législatifs est d'affaiblir l'indemnisation des travailleurs dans le cadre de l'effort de longue date visant à démanteler le filet de sécurité sociale. Bien que le projet de loi soit le produit du gouvernement conservateur de Doug Ford, le démantèlement du filet de sécurité sociale a débuté il y a de nombreuses années, lorsque le Parti conservateur a décidé que sa raison d'être était de minimiser le rôle du gouvernement et le Parti libéral a aidé en légitimant ce programme.

L'annexe 6 propose de réduire les taux de primes de la CSPAAT de 168 millions de dollars ce qui, si c'est promulgué, sera la sixième fois qu'ils sont réduits en six ans. L'annexe propose également de permettre à la CSPAAT de redistribuer l'argent aux employeurs lorsque le fonds aura atteint un excédent de 115 % et exige que les fonds soient redistribués aux employeurs lorsque l'excédent atteindra 125 %. Au 31 mars, le fonds se situe à 119 %, ce qui signifie que si le projet de loi est adopté, la CSPAAT pourrait redonner plus de 1,2 milliards de dollars aux employeurs en primes, ce qui signifie 1,2 milliards de dollars de moins pour payer des indemnités.

Puiser à même l'excédent est stupéfiant considérant le passé de passif non capitalisé de la CSPAAT. Lorsque l'on compare des décennies de passif non capitalisé de la CSPAAT avec l'excédent qui s'est concrétisé il y a un peu plus de 24 mois, cette redistribution des primes aux employeurs semble imprudente et irresponsable.

Les dures réalités de la COVID-19, qui ont vu des industries rester immobiles, où les taux de chômage ont augmenté et où il y a eu de nombreux décès, auraient dû indiquer à notre gouvernement qu'il devait se préparer au pire; cela n'a toutefois pas façonné les actions du gouvernement. La majeure partie des Ontariens passeront entre un cinquième et un tiers de leur vie à occuper un emploi rémunéré et, une fois qu'un accident de travail se produit, le besoin de recouvrer la santé est urgent⁸. Le plein emploi et un emploi actif sont essentiels pour de nombreuses conceptions d'estime de soi et la stabilité économique que cela offre a des conséquences sur l'hébergement, l'alimentation adéquate et le bien-être en général.

Malgré la nécessité évidente pour un financement robuste de la CSPAAT, la proposition du gouvernement provincial de réduire davantage le fonds est insensée et déphasée par rapport à ce qui se passe dans d'autres provinces et territoires. D'après les plus récentes données de l'Association des commissions des accidents du travail du Canada (ACATC), le ratio de capitalisation moyen des fonds d'indemnisation des travailleurs aux quatre coins du Canada est de 125 %, soit 600 points de base de plus que la CSPAAT. Bien que l'excédent moyen partout au Canada soit substantiellement supérieur qu'en Ontario, il ne semble pas y avoir de précipitation collective de la part d'autres gouvernements provinciaux pour recréer le plan hâtif de l'Ontario pour redistribuer les fonds aux employeurs.

L'excédent en soi est un changement dramatique de destin à la suite de décennies de passif non capitalisé de la CSPAAT. Comme le Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (IWC) l'a mentionné dans une lettre détaillée datée du 10 août 2021 au ministère du Travail, ce passif non capitalisé a été créé par des primes artificiellement basses pour les employeurs, et il a été compensé par une réduction des prestations pour les travailleurs blessés⁹.

Depuis sa création en 1914, l'indemnisation des travailleurs est considérée comme étant un 'compromis historique' où les travailleurs ont abandonné leur droit de poursuivre en échange d'une indemnisation équitable et rapide tant et aussi longtemps que l'invalidité existe.

Malheureusement, cet historique compromis a été compromis.

Bien que les taux de refus d'indemnisation officiels aient été plus ou moins statiques au cours des dix dernières années, selon les plus récentes données de l'ACATC, l'Ontario est la deuxième « province qui paye le moins en coût de prestations par tranche de

⁸ https://pdxscholar.library.pdx.edu/open_access_etds/4831/ (en anglais seulement)

⁹ https://injuredworkersonline.org/wp-content/uploads/2021/08/IWC_Submission-CSPAAT_Surplus_2021.pdf (en anglais seulement)

100 \$ de masse salariale cotisable au Canada¹⁰. Comme le mentionne l'IWC dans sa lettre, diverses tactiques ont été utilisées pour réduire les coûts, dont : une estimation; un taux de refus exceptionnellement élevé pour les demandes d'indemnisation pour stress mental¹¹; un refus de nombreuses maladies professionnelles; une réduction dramatique des indemnités de perte non financière; et une suppression des demandes.

Le fait que l'Ontario est la deuxième province à payer le moins en coûts de prestations est sans aucun doute une fonction du taux majoré bien au-dessous de la moyenne que facture l'Ontario. Bien que le taux moyen aux quatre coins du Canada était de 1,70 \$, l'Ontario facturait 1,37 \$, et ce projet de loi diminuera ce montant à 1,30 \$¹².

Il y a, en Ontario, une autre distinction défavorable qui consiste à offrir un des taux de couverture de la CSPAAT les plus bas au pays. Le taux de couverture de l'indemnisation moyen des travailleurs aux quatre coins du Canada est de 88 % comparativement à une couverture de 78 % pour la main-d'œuvre de l'Ontario, le troisième plus bas au pays¹³. Idéalement, l'Ontario devrait légiférer une couverture universelle, ce qui profitera à de nombreux travailleurs, dont les préposés aux services de soutien à la personne et les travailleurs de soutien aux personnes atteintes d'un handicap de développement qui sont sur les lignes de front de la pandémie de la COVID-19.

Une réduction des taux et de l'excédent ancrera davantage la pratique qui consiste à ne pas permettre aux revenus d'être ajustés en fonction du coût total des prestations, mais exerce plutôt des pressions politiques pour exiger que les prestations soient ajustées avec des revenus prédéterminés. En bout de ligne, cela maintiendra la sous-indemnisation des blessures, ce qui ne fait que transférer le coût aux travailleurs et à la société dans son ensemble.

Finalement, il est essentiel que nous apportions une optique d'équité aux conséquences de l'annexe 6. Les données indiquent que les travailleurs racisés nécessitent, de façon disproportionnée, une indemnisation¹⁴. La recherche révèle que même lorsque nous tenons compte de facteurs comme la situation socioéconomique d'une personne, les travailleurs racisés risquent davantage de vivre des conditions de travail dangereuses et malsaines, les rendant ainsi plus vulnérables face aux accidents de travail¹⁵. Les efforts pour affaiblir ces prestations nuisent de façon disproportionnée aux travailleurs racisés et ne peuvent pas être compris en dehors des structures socioéconomiques et politiques plus larges de la suprématie blanche.

¹⁰ <https://awcbc.org/fr/statistiques/rapport-annuel-standard-sur-les-msc/>

¹¹ Selon un récent rapport du *Toronto Star*, la CSPAAT a refusé 94 % des demandes d'indemnisation pour des problèmes de santé mentale chroniques : <https://www.thestar.com/news/gta/2018/12/04/workers-compensation-board-denies-over-90-per-cent-of-chronic-mental-stress-claims-audit-shows.html> (en anglais seulement)

¹² <https://awcbc.org/fr/tableaux-sommaires/cotisations-et-primess/taux-moyens-provisaires-des-cotisations/>

¹³ <https://awcbc.org/fr/statistiques/rapport-annuel-standard-sur-les-msc/>

¹⁴ https://pdxscholar.library.pdx.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5903&context=open_access_etds (en anglais seulement)

¹⁵ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6198680/> (en anglais seulement)

Démanteler le filet de sécurité sociale pour les travailleurs tout en versant des milliards de dollars aux propriétaires d'entreprises démontre un thème central des politiques de ce gouvernement provincial : la négligence du travailleur ordinaire et la plus grande marginalisation des personnes de notre société qui occupent le plus les emplois précaires.

Recommandation : Retirer l'annexe 6 du projet de loi 27.

:kd/SEPB491

Annexe

Une accréditation élargie de vérification des cartes pour tous les secteurs

La Cour suprême du Canada a statué que la Charte des droits et libertés comprend les droits d'adhérer à un syndicat, de négocier collectivement et de faire la grève. Afin que ces droits soient significatifs, le cadre légal qui régit les relations de travail doit faciliter l'exercice de ces droits. La *Loi sur les relations de travail* doit éliminer activement les obstacles pour adhérer à un syndicat. La meilleure façon de le faire est d'abandonner le système de vote obligatoire et de retourner à un système de cartes basé sur l'accréditation. Le seuil pour l'accréditation devrait être de 55 % des employés qui signent des cartes d'adhésion syndicale, comme c'était le cas avec le projet de loi 40.

La preuve prépondérante montre que les campagnes de syndicalisation risquent davantage de réussir avec des régimes d'accréditation basés sur des cartes plutôt qu'avec des régimes de vote obligatoire. Les systèmes de vote obligatoire donnent aux employeurs une bien meilleure occasion d'interférer avec les choix des travailleurs, de faire des menaces et de l'intimidation et de tenir des propos alarmistes. Parfois, les tactiques sont subtiles, mais elles sont très réelles. Les systèmes de vote obligatoire agissent comme un frein à la syndicalisation, minant le désir des travailleurs d'adhérer à un syndicat.

Les employeurs affirmeront probablement que les votes sont plus démocratiques et devraient être conservés dans la *Loi sur les relations de travail*. La logique derrière de telles affirmations est fondamentalement incorrecte. En signant une carte syndicale, les travailleurs votent, en fait, pour se joindre au syndicat. Une majorité de travailleurs qui signent des cartes signifie que le syndicat a le soutien de la majorité. Forcer un deuxième vote et, par conséquent donner la possibilité à l'employeur de s'ingérer dans le processus, est profondément non démocratique, parce que les tactiques de peur et d'intimidation peuvent miner les réels désirs des travailleurs.

Si les employeurs ont vraiment à cœur la démocratie au travail, ils devraient permettre aux travailleurs d'élire leurs superviseurs, leurs directeurs et leurs patrons. Les travailleurs devraient avoir le pouvoir de voter sur la façon d'organiser le travail et la façon dont les quarts de travail sont affectés. Un lieu de travail entièrement démocratique permettrait aux travailleurs de voter sur la façon d'allouer les profits et quels investissements faire. À moins que les employeurs ne soient vraiment prêts à accepter la démocratie au travail, leurs arguments au sujet des votes obligatoires devraient être rejetés pour ce qu'ils sont : une stratégie visant à miner le droit des travailleurs d'adhérer à un syndicat.

Comme ce fut le cas dans les versions antérieures de la *Loi sur les relations de travail*, même lorsqu'un système de cartes basé sur l'accréditation a été mis en œuvre, il devrait tout de même y avoir des dispositions visant à permettre aux syndicats de faire

une demande de vote d'accréditation lorsqu'ils ont des cartes signées par 40 % des membres d'une unité de négociation proposée.

Droits du successeur offerts à tous les secteurs

Les droits du successeur sont une protection nécessaire pour les travailleurs et leurs syndicats. Les pratiques de sous-traitance, d'appel d'offres et de transfert de contrats sont utilisées par les employeurs pour miner les droits démocratiques des travailleurs d'adhérer à des syndicats et d'en demeurer membres et minent la négociation collective. Dans les cas de sous-traitance, les syndicats perdent les droits de négociation et les travailleurs perdent leur emploi. Les droits du successeur aideront à protéger les travailleurs vulnérables.

Permettre l'accès automatique à l'arbitrage d'une première convention collective, y compris l'accréditation réparatoire

Les employeurs se servent régulièrement de tactiques d'obstruction pour éviter de devoir conclure une première convention collective et miner la viabilité des unités de négociation nouvellement accréditées. La *Loi sur les relations de travail* actuelle prévoit un certain accès à l'arbitrage d'une première convention collective, notamment lorsque les « employeurs refusent d'accepter le droit de leurs employés de participer à la négociation collective ». L'accès à l'arbitrage d'une première convention collective n'est pas automatique et les employeurs peuvent trouver des façons de bloquer la réussite de la négociation sans déclencher l'arbitrage d'une première convention collective. Qui plus est, les travailleurs qui veulent adhérer à un syndicat peuvent être dissuadés de se syndiquer s'ils ont peur de devoir débrayer afin d'obtenir une première convention collective.

L'arbitrage d'une première convention collective élimine cet obstacle à la syndicalisation et facilite également la création de relations de négociation matures entre les syndicats et les employeurs. Accorder un accès plus facile à l'arbitrage d'une première convention collective peut aider à réduire la possibilité d'arrêts de travail pour une première convention collective de 50 %. Il existe des indicateurs à l'effet que l'arbitrage d'une première convention collective est rarement utilisé, même lorsqu'il est facile d'y avoir accès. Par conséquent, il est possible de conclure que l'arbitrage d'une première convention collective encourage les parties à négocier une entente et favorise la création de relations de négociation collective stables entre les syndicats et les employeurs.

Il est très fréquent que les employeurs interfèrent avec les droits des travailleurs d'adhérer à un syndicat. Pour un employeur qui s'adonne à ces pratiques, les avantages de contrevenir à la *Loi sur les relations de travail* sont substantiels. Ils peuvent effectivement empêcher la syndicalisation, particulièrement s'ils interfèrent dans les campagnes de recrutement relativement tôt dans le processus. Les conséquences pour de telles contraventions sont importantes comparativement à l'avantage potentiel. En mentionnant que la « CRTO n'exerce pas sa discrétion pour accorder une accréditation

corrective », le rapport provisoire souligne le problème. La *Loi sur les relations de travail* prévoit une protection inadéquate contre l'ingérence d'un employeur.

L'obligation de considérer si un deuxième vote risque de refléter les véritables désirs des employés constitue un obstacle à l'utilisation d'une accréditation réparatoire. Elle tend à mener à l'obligation de tenir un deuxième vote, même dans les cas où il est clair que l'employeur a contaminé l'environnement de travail au détriment du syndicat. Éliminer cette obligation permettra plus pleinement à la CRTO d'avoir un recours contre des pratiques déloyales.

Exiger que le syndicat prouve qu'il a le soutien adéquat pour que la Commission ordonne une accréditation réparatoire constitue également un obstacle à l'utilisation pleine et adéquate de cette procédure de recours. Les employeurs qui interfèrent dans les campagnes de recrutement suffisamment tôt dans le processus sont récompensés pour le comportement injustifié lorsqu'ils peuvent faire de l'intimidation afin d'empêcher le syndicat d'obtenir le « soutien adéquat » (par exemple : au moins 30 % de cartes signées par des membres d'une unité de négociation potentielle).

Offrir une divulgation précoce à la liste des travailleurs lorsqu'un syndicat prouve qu'il a le soutien d'une majorité de ses membres

Les travailleurs qui veulent syndiquer leur lieu de travail sont confrontés à de nombreux obstacles structurels pour atteindre cet objectif. Un de ces obstacles est le manque d'information quant au nombre de personnes qui travaillent à cet endroit et la façon de communiquer avec elles. Bien que cela ait toujours créé des difficultés, le problème est exacerbé lorsque les travailleurs ne partagent pas le même espace physique ou lorsque leurs heures de travail sont faites en dehors des heures normales.

Offrir aux syndicats un accès aux listes d'employés avec leurs coordonnées aiderait à éliminer cet obstacle d'exercice, par les travailleurs, de leurs droits de se syndiquer. Des listes devraient être fournies lorsque les syndicats peuvent démontrer qu'une campagne de recrutement de bonne foi a été entreprise. Les listes devraient être fournies au syndicat dans les deux jours suivant la demande (le délai pour fournir une liste d'employés après qu'un employeur ait reçu un avis de demande d'accréditation). La liste fournie par l'employeur devrait inclure le nom, le titre du poste, le département (si pertinent), l'adresse à domicile, le numéro de téléphone et l'adresse de courrier électronique (si disponible). En échange des listes, les syndicats accepteraient d'utiliser ces renseignements uniquement à des fins de recrutement et de ne pas les utiliser à d'autres fins.

Réintroduire une interdiction générale quant à l'utilisation de travailleurs de remplacement

Dans la vaste majorité des cas, la négociation collective se règle sans interruption de travail. Comme le mentionne le rapport provisoire, les employeurs utilisent des travailleurs de remplacement uniquement dans une petite minorité de cas de grèves ou

de lock-out. L'introduction d'une interdiction générale d'avoir recours à des travailleurs de remplacement n'affecterait donc pas les relations de travail.

Une interdiction d'avoir recours à des travailleurs de remplacement assurerait, cependant, une meilleure sécurité aux travailleurs syndiqués. Comme l'ont mentionné de nombreuses personnes, l'utilisation de travailleurs de remplacement augmente le risque de violence sur les lignes de piquetage, prolonge la durée des grèves et mine l'intégrité du processus de négociation collective. De plus, l'utilisation de travailleurs de remplacement rend plus conflictuelle la relation permanente et nécessaire entre les syndicats et les employeurs une fois une grève ou un lock-out terminé. En 1995, mêmes certains policiers ont exercé des pressions sur le gouvernement pour maintenir l'interdiction d'utiliser des travailleurs de remplacement parce que les dispositions qui existaient sous le gouvernement néodémocrate avaient rendu leur travail plus sécuritaire.

Éliminer la restriction de six mois quant au droit des employés de retourner au travail après une grève ou un lock-out légal

Éliminer le délai de six mois éliminerait la pression ressentie par les travailleurs en grève ou en lock-out. La disposition, à ce stade, est un encouragement pour les grévistes de faire une demande pour rentrer au travail et renoncer à la grève de peur de ne pas pouvoir faire de demande pour rentrer au travail une fois le délai de six mois passé. Bien que cela n'oblige pas les travailleurs à mettre fin à leur grève, cela incite certains à retourner au travail. Éliminer ce délai permettrait aux travailleurs de prendre une décision quant au temps à accorder à des moyens de pression, sans pression économique.

Augmenter le salaire minimum à 20 \$ de l'heure pour tous les travailleurs

Il y a un rapport étroit entre salaire minimum et vulnérabilité. Le salaire minimum est également lié à une stratégie de réduction de la pauvreté et d'élimination de l'écart de rémunération entre les sexes. Un trop grand nombre de travailleurs vivent dans la pauvreté. Augmenter le salaire minimum à 20 \$ de l'heure aiderait à soulager cette situation. Les femmes représentent de façon disproportionnée les travailleurs à faible revenu. Augmenter le salaire minimum à 20 \$ de l'heure serait un pas dans la bonne direction pour assurer l'équité salariale. D'autres travailleurs marginalisés, dont les Autochtones, les travailleurs racisés et les jeunes travailleurs, sont également surreprésentés dans les métiers à faible revenu. Augmenter le salaire minimum à 20 \$ de l'heure promouvrait l'égalité de façon générale.

Fournir dix journées de congé d'urgence personnelle payé à tous les travailleurs et éliminer l'obligation de fournir un certificat médical

Tous les travailleurs méritent d'avoir des congés de maladie payés. Obtenir et protéger ce droit est une priorité de négociation pour toutes nos sections locales et nous avons eu un succès important pour voir à ce que nos membres aient accès à des congés de maladie payés. Les congés de maladie payés devraient être offerts à tous les

travailleurs, qu'ils soient ou non protégés par une convention collective. Tous les travailleurs obtiendront éventuellement des congés de maladie et des congés obligatoires. Ils ne devraient pas avoir à risquer de perdre un revenu afin de prendre du temps pour récupérer. La menace de perte de revenu ne devrait pas non plus les inciter à se rendre au travail lorsqu'ils sont malades alors qu'ils pourraient rendre d'autres personnes malades. Les congés de maladie payés sont particulièrement importants pour les travailleurs vulnérables qui risquent le moins de pouvoir se permettre de prendre un congé sans solde. L'Organisation mondiale de la Santé a documenté l'importance des congés de maladie payés pour la productivité des travailleurs et le contrôle des maladies, particulièrement à la lumière de la COVID-19.

Nous soutenons la proposition visant à permettre aux travailleurs d'accumuler des congés de maladie payés à raison d'une heure de congé de maladie payé pour chaque tranche de 35 heures travaillées. Il ne devrait y avoir aucun plafond quant au nombre d'heures de congé de maladie accumulées. Cette formule tient compte des différences entre les employés à temps plein et les employés à temps partiel et répartit proportionnellement les avantages en fonction du nombre d'heures réelles travaillées. Ce taux donnerait environ sept journées de congé de maladie payé à une personne qui travaille 35 heures par semaine pendant 50 semaines par année (en tenant compte de deux semaines de vacances).

En ce qui a trait aux certificats médicaux, nous sommes d'accord avec l'Ontario Medical Association à l'effet qu'il est inapproprié d'exiger un certificat médical lorsqu'un employé ne rentre pas travailler parce qu'il est malade. Obliger les travailleurs à consulter un médecin pour obtenir un certificat empêche les travailleurs de se reposer et de prendre du temps pour se rétablir. Cela engorge également le système de santé, empêchant des médecins de prendre soin d'autres patients afin de produire un document pour les employeurs.

Tous les travailleurs devraient avoir droit à un congé de maladie payé, en plus de dix jours de congé d'urgence personnelle.

Réintroduire la loi relative à un salaire égal pour un travail égal

Le principe de salaire égal est un droit de la personne. Les structures d'indemnisation discriminatoire fondées sur le sexe, la race, l'orientation sexuelle ou la capacité doivent être éliminées. C'est une tâche importante étant donné que cette discrimination est souvent la conséquence de la discrimination systémique – lorsque des politiques, des pratiques ou des normes sociales affectent la façon dont les employeurs évaluent les emplois où les femmes et d'autres groupes qui revendiquent l'égalité sont concentrés. S'attaquer à cette discrimination systémique nécessitera un plan exhaustif, un engagement véritable et un engagement à long terme.

Il est essentiel d'approcher l'écart de rémunération entre les sexes avec un cadre intersectionnel qui reconnaît que de multiples positions sociales – classe, genre, ethnicité, citoyenneté et capacité – peuvent mener à des systèmes de discrimination ou d'oppression connexes.

Rétablir les dispositions concernant les horaires

La loi sur les horaires a permis aux employeurs de se livrer à de nombreuses pratiques qui augmentent la vulnérabilité et la précarité des travailleurs. La flexibilité accordée aux employeurs en ce qui a trait aux horaires l'a été aux dépens de la certitude des travailleurs quant au nombre d'heures qu'ils travailleront d'une journée à l'autre ou d'une semaine à l'autre. La flexibilité dont jouissent les employeurs quant aux horaires signifie que les travailleurs ne peuvent avoir aucune certitude quant au moment où ils devront être au travail et quand ils jouiront de temps personnel pour s'occuper de leurs propres besoins (encore moins avoir réellement du temps libre).

Offrir la certitude aux employés quant au nombre d'heures qu'ils auront à travailler est faisable, en partie du moins, en promulguant les dispositions prévues dans la *Loi sur les normes d'emploi* qui sont comparables à la déclaration des droits des San Francisco Retail Workers. Par exemple, donner un préavis d'au moins deux semaines aux employés quant à leurs quarts de travail aidera les travailleurs à planifier leur vie en dehors du travail, y compris des plans pour des services de garde et l'école. Payer davantage les employés pour des changements de quart de travail de dernière minute incitera les employeurs à respecter les horaires une fois qu'ils ont été établis. Exiger que les employeurs fournissent des heures additionnelles aux travailleurs à temps partiel qui le désirent avant d'embaucher d'autres employés donnera plus d'occasions d'emplois à temps plein lorsque les travailleurs le désirent.

Les employeurs doivent également avoir des limites quant à leur capacité à utiliser les quarts sur appel ou les heures coupées ou à mettre fin aux quarts de travail plus tôt que prévu. Augmenter le temps de travail minimum à quatre heures au salaire normal aiderait. Mais il devra également y avoir des limites additionnelles quant à la capacité d'utiliser les quarts sur appel. S'attendre à ce que les travailleurs soient sur appel, sans les rémunérer pour leur temps, est un empiètement déraisonnable sur le temps des travailleurs. Les travailleurs acceptent ces types de quarts de travail parce qu'ils ont besoin de ce travail et du revenu qui vient avec. Refuser les quarts sur appel peut entraîner le congédiement, ou l'offre de moins de quarts de travail, ce qui augmente l'incertitude économique et l'incertitude liée à l'emploi pour les travailleurs. Mais il n'y a aucune garantie qu'un quart sur appel sera utilisé et les employés apprennent régulièrement à la toute dernière minute qu'ils ne travailleront pas cette journée-là. Il doit y avoir une interdiction de quarts sur appel ou, du moins, les employés doivent être rémunérés pour quatre heures d'indemnité de rentrée, au taux de salaire normal, pour leur disponibilité pour un quart sur appel.

Un employeur doit avoir le fardeau de la preuve de prouver qu'un travailleur n'est pas un employé

La classification erronée des employés en tant que sous-traitants indépendants est un problème répandu. Les employeurs profitent d'une telle classification, en ce sens qu'ils peuvent éviter d'offrir des prestations légales aux travailleurs et peuvent refuser aux travailleurs l'accès à la protection offerte par la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur*

les relations de travail. Que la classification erronée soit délibérée ou non intentionnelle est non pertinent. Le fait est que la classification erronée prive les travailleurs de leurs droits et coûte aux travailleurs une somme d'argent importante avec les prestations légales qui leur sont refusées.

Le moyen le plus important de corriger la classification erronée est par le biais de la création d'une hypothèse qu'un travailleur est un employé et d'assigner le fardeau de la preuve à l'employeur dans les cas où il y a un conflit quant au statut d'un travailleur en tant qu'employé ou sous-traitant indépendant. Afin de renforcer davantage cette option, les employeurs devraient porter le fardeau d'apporter toutes les preuves pertinentes sur cette question. Les employeurs ont le contrôle au travail et ont une obligation de conserver tous les renseignements pertinents au sujet de tous les employés et sous-traitants qui font du travail pour eux.