Modifications apportées au Code des normes d'emploi et au Code des relations de travail de l'Alberta (projet de loi 32)

Le projet de loi 32, appelé Restoring Balance in Alberta's Workplaces Act (loi rétablissant l'équilibre dans les lieux de travail en Alberta), a été déposé pour la première fois le 7 juillet et a rapidement été adopté par l'assemblée législative avant le 29 juillet. Cette loi apporte des modifications radicales au Code des normes d'emploi et au Code des relations de travail de l'Alberta. Les pires éléments de la loi sont décrits ci-dessous.

1. ***Tout porte sur les sections locales en Alberta*** : le projet de loi 32 était une attaque contre les sections locales en Alberta, et non contre le bureau national ou international des syndicats. La loi 32 ne réglemente que très peu les activités nationales d'Unifor à partir de Toronto. La nouvelle loi impose plutôt de nombreuses charges administratives et juridiques aux sections locales.

2. ***Tout est désormais considéré comme étant de nature politique*** : si une activité ne se déroule pas à une table de négociation, elle est désormais considérée comme une « cause politique », et les membres doivent fournir leur consentement individuel pour que les cotisations syndicales soient utilisées pour ce travail. La loi cherche donc à limiter tout plaidoyer, y compris le lobbying auprès du gouvernement pour l'amélioration des normes de santé et de sécurité (par exemple, les protocoles liés à la COVID-19 ou les tests de dépistage de drogues), l'équité salariale, le salaire minimum, l'éducation publique ou la garde d'enfants.

3. ***La loi nuit aux organismes de bienfaisance que nous soutenons*** : la loi considère désormais le travail caritatif comme une « cause politique ». Comme l'action de plaidoyer décrite ci-dessus, elle ne peut être entreprise qu'avec le consentement explicite des membres individuels.

4. ***La loi limite le pouvoir de piquetage*** : il est interdit aux lignes de piquetage de retarder l'accès aux chantiers, même si vous êtes placés en lock-out par l'employeur. La loi 32 interdit également d'établir des lignes de piquetage sur d'autres propriétés appartenant à l'employeur (« piquetage secondaire »).

5. ***Plus d'heures supplémentaires*** : les employeurs peuvent désormais calculer la moyenne des heures de travail sur 52 semaines pour les heures supplémentaires (sauf si cela est explicitement prévu dans une convention collective). Il s'agit d'une perte incroyable pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués.

Que pouvons-nous faire? Le gouvernement va bientôt commencer à rédiger les règlements d'application de la loi 32. Veuillez contacter votre député et le premier ministre pour leur demander de suspendre l'application des règlements et aidez votre section locale. Visitez le site afl.org/defend-worker-rights pour passer à l'action.

UNIFOR
theUnion | lesyndicat