

## Modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* en vertu du projet de loi 47

---

### Résumé

- Gel du salaire minimum à 14 \$ l'heure jusqu'en octobre 2020
- Abrogation des lois sur l'établissement d'horaires de travail équitables qui exigent que les employeurs envoient un avis informant des annulations ou des changements de quarts de travail.
- Abrogation du principe « à travail égal, salaire égal » selon la situation d'emploi (travailleurs contractuels, à temps partiel et temporaires).
- Élimination de tous les jours de congé d'urgence personnelle, lesquels sont remplacés par trois jours de congé de maladie, trois jours de congé pour obligations familiales, et deux jours de congé de deuil.

### Modifications d'articles dans la *Loi sur les relations de travail*

#### 23

Le projet de loi 47 abrogera la hausse prévue du salaire minimum à 15 \$ l'heure et promulguera une formule réglementaire pour les hausses à partir de 14 \$ l'heure à compter d'octobre 2020.

#### 5.1

Pendant une enquête ou une procédure sur la classification erronée d'employées, l'employé est responsable de démontrer qu'il n'est pas un entrepreneur indépendant.

#### 24(1)a)

Le projet de loi 148 a modifié le calcul de la paye des jours fériés : les salaires gagnés dans une période de paye doivent être divisés par le nombre de jours réels travaillés. Le nouvel alinéa 24(1)a) utilise les salaires gagnés au cours des 4 dernières semaines divisés par 20.

#### Partie VII.1

Abrogation de la nouvelle partie VII.1 de la *Loi sur les normes d'emploi* qui avait ajouté un simple droit pour un employé après trois mois d'emploi de demander une modification des heures ou du lieu de travail.

#### Partie VII.2

Abrogation de la nouvelle partie VII.2 de la *Loi*, ce qui signifie ce qui suit :

- remplacement de la règle du « sur appel » par un nouvel article (21.2);

- élimination du droit de refuser de travailler lors d'une journée de travail non prévue sur avis de moins de 96 heures;
- élimination du nouveau droit de recevoir un avis de 48 heures pour l'annulation d'un quart de travail ou d'une tâche sur appel.

#### 42(6)

Abrogation de la disposition permettant à un employé de demander l'examen d'un taux salarial en vue de la conformité à la règle d'équité salariale et demandant à l'employeur de rajuster la paye ou de fournir un motif.

#### 42.1.

Abrogation de la définition d'équité salariale pour les employés temporaires, saisonniers ou occasionnels qui font le même travail que les autres employés.

#### 42.2.

Abrogation de l'obligation de payer les travailleurs d'agences de placement qui font le même travail au même taux selon la situation d'emploi à l'agence, affectant considérablement les travailleurs temporaires.

#### 50

Abrogation du congé d'urgence personnelle et remplacement par des normes d'emploi distinctes couvrant les congés de maladie, les congés pour obligations familiales et les congés de deuil. La division en trois catégories vise à limiter encore davantage la disponibilité des congés, peu importe la raison (p. ex. limite de trois jours de congé de maladie, limite de trois jours de congé pour obligations familiales, limite de deux jours de congé de deuil).

Le nombre total de jours de congé possible est de 8, alors qu'il était de 10 précédemment. Aucun des jours de congé n'est payé.

L'interdiction concernant le billet du médecin comme preuve (paragraphe 50(13)) est abrogée, rejetant sur les travailleurs malades le fardeau de payer pour une preuve de leur maladie.

### [Projet de loi 47 sans effet sur les modifications du projet de loi 148](#)

#### 33

#### **Paye de vacances**

Les employés ont encore le droit à des vacances de trois semaines après cinq ans d'emploi actif ou inactif.



### **Paye pour un rappel au travail**

Aucune modification de la paye de rappel au travail : au moins trois heures de travail doivent être payées au taux régulier de l'employé pour un employé qui travaille habituellement plus de trois heures, mais qui est renvoyé à la maison après moins de trois heures.

### **Congé pour violence conjugale ou sexuelle**

Les dispositions sur le congé en cas de violence conjugale demeurent inchangées. Les cinq premiers jours sont payés. Le congé total peut aller jusqu'à 10 jours et jusqu'à 15 semaines, selon le contexte. Un nouvel article (53.1) précise que tous les droits aux congés sont distincts les uns des autres.

## Modifications de la *Loi sur les relations de travail* en vertu du projet de loi 47

---

### Résumé

- Élimination du processus de demande pour les listes d'employés avec soutien de 20 %
- Élimination des modifications de l'accréditation syndicale corrective
- Processus plus limité pour le Conseil pour consolider, restructurer ou reconfigurer les unités de négociation
- Élimination des dispositions sur l'arbitrage de la première convention
- Amendes moins élevées pour les infractions à la loi
- Maintien de la protection du motif valable relative aux mesures disciplinaires après accréditation, avant la conclusion de la convention collective
- Maintien des droits élargis du successeur (protection pour les travailleurs assujettis à des transferts de contrats)
- Maintien de la protection du motif valable pendant une grève ou un lock-out

### Modifications d'articles dans la *Loi sur les relations de travail*

#### 6.1

L'article permettant aux syndicats de demander une liste des employés contenant des numéros de téléphone après avoir démontré un soutien de 20 % au sein d'une unité de négociation est abrogé. De plus, les syndicats doivent détruire toute liste précédemment obtenue par le biais de demandes faites en vertu de cet article.

#### 11

Précédemment, le Conseil devait accorder une accréditation syndicale corrective lorsqu'un employeur contrevenait à la *Loi sur les relations de travail* afin qu'un vote de représentation ne reflète pas les véritables désirs des employés ou qu'un syndicat ne soit pas en mesure de démontrer un soutien de 40 % ou plus. Cet article est abrogé et remplacé par une disposition préalable au projet de loi 148 pour laquelle un recours présumé est offert sous la forme d'un vote ou d'un autre vote.

### 15.1

L'employeur ou le syndicat peut demander au Conseil d'examiner les structures des unités de négociation qui ne sont plus pertinentes pour les négociations collectives. Le Conseil peut tenir un vote de représentation ou prendre l'une des mesures suivantes :

- consolider, restructurer ou reconfigurer une ou des unités de négociation et créer une ou des unités de négociation nouvelles;
- déterminer quel syndicat doit être l'agent de négociation pour les employés et modifier toute ordonnance d'accréditation ou description d'une unité de négociation dans une convention collective;
- déterminer si des votes sont nécessaires parmi plusieurs syndicats;
- modifier les dates d'échéance des conventions collectives, l'ancienneté ou tout autre élément pertinent;
- déterminer quelles dispositions de la convention collective s'applique à une nouvelle unité de négociation jusqu'à ce que des négociations soient faites.

### 15.2

La demande d'accréditation syndicale fondée sur les cartes d'adhésion lorsque l'entreprise de l'employeur est une agence de placement temporaire, un fournisseur de services de construction ou un service de soins communautaires ou à domicile est abrogée. Toutes les demandes d'accréditation nécessiteront de nouveau un vote.

### 16.1

Abrogation de l'article permettant à un syndicat ou à un employeur dans une nouvelle relation de négociation de demander « un soutien pédagogique dans la pratique des relations du travail » et la ministre du Travail doit alors mettre ce soutien à la disposition des deux parties.

### 43(1)

Le processus de médiation intensive pour les négociations de toutes les premières conventions collectives en vertu du projet de loi 148 est abrogé, en plus d'un processus plus accessible d'arbitrage de la première convention.

### 69.2

Abrogation de l'article permettant à la Ministre d'établir un règlement pour élargir l'article 69.1 aux autres services des fournisseurs qui reçoivent des fonds publics.

### 80(1)

Rétablissement du délai de six mois pour le retour au travail inconditionnel après le début d'une grève.

### *80(3) à (7)*

Abrogation de l'article qui ajoutait des exigences pour réintégrer des employés au terme d'une grève ou d'un lock-out, lesquelles peuvent être appliquées en arbitrage.

### *104*

Réduction des amendes pour avoir enfreint la *Loi sur les relations de travail* aux niveaux préalables au projet de loi 148 pour les employeurs et les syndicats.

### *122*

Modification pour remplacer le courrier comme façon officielle pour la Ministre d'envoyer des avis ou des communications. La date réputée de publication du rapport recommandant de ne pas instituer de commission de conciliation est la date à laquelle il est envoyé.

## **Projet de loi 47 sans effet sur les modifications du projet de loi 148**

### *12.1*

Maintien de la protection du motif valable relative aux mesures disciplinaires après l'accréditation et avant la conclusion d'une convention collective

### *69.1*

Élargissement des droits du successeur en considérant que la vente d'une entreprise a eu lieu lorsqu'il y a un nouvel appel d'offres pour un contrat de services de construction.

### *80.1*

Ajout de la protection du motif valable pour les employés pendant une grève ou un lock-out.

### *89.1*

Le syndicat principal ou un conseil de syndicats ne doit pas, sans motif valable, assumer la supervision ou le contrôle ou encore s'immiscer dans les activités d'une section locale directement ou indirectement de façon à ce que l'autonomie de la section locale en soit affectée.

## Modifications à la *Loi sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage* en vertu du projet de loi 47

---

### Résumé

- La *Loi de 2009 sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage* (LOMOA) sera abrogée à une date ultérieure.
- En attendant la dissolution de la LOMOA, le ministère du Travail aura le plein contrôle de l'administration du conseil d'administration de l'Ordre des métiers de l'Ontario, dont le pouvoir de résilier le mandat de tous les membres du conseil, de dissoudre tout conseil des métiers et de dissoudre tout conseil de division.
- Des ratios d'un pour un pour les apprentis seront décrétés, mais la ministre du Travail peut modifier ce ratio dans des cas spéciaux.

### Contexte

L'OMO a été établi en 2009 en vue d'administrer les stages dans les métiers spécialisés. Le but était d'assurer un travail de qualité et d'appliquer les exigences en matière de permis. La plupart des modifications annoncées, dont la réduction progressive, ne sont pas directement citées dans le projet de loi 47.

Le gouvernement n'a pas encore annoncé par quoi cet OMO serait remplacé, et dans la législation, menace la qualité du travail et la formation en rétrogradant à des professions artisanales certains métiers spécialisés de catégories de travailleurs hautement qualifiés.

Les syndicats, dont Unifor, ont protégé les métiers spécialisés en s'opposant aux ratios d'un pour un. Un ratio d'un pour un signifie que les apprentis reçoivent moins de formation en cours d'emploi. Des ratios d'un pour un pourraient amener les apprentis à travailler seuls sans le soutien d'un compagnon d'apprentissage.

SM:lhsepb343