



Projet de loi 47, Loi pour un Ontario ouvert aux affaires

Mémoire d'Unifor au Comité
permanent des finances et des
affaires économiques

Le 15 novembre 2018

Table des matières

1. La modernisation des lois du travail exige une approche équilibrée	p.2
2. Le projet de loi 148 a permis d'améliorer les normes d'emploi et de créer plus d'emplois	p.2
3. Le projet de loi 47 modifie la Loi sur les normes d'emploi	p.3
4. Changements proposés par le projet de loi 47 à la Loi de 1995 sur les relations de travail ...	p.5
5. L'Ordre des métiers offre une formation avancée et des milieux de travail productifs et sécuritaires	p.7

1. La modernisation des lois du travail exige une approche équilibrée

Apporter des changements à la législation du travail est toujours politique. Unifor a à maintes reprises insisté pour que les modifications aux lois du travail soient apportées sur la base d'une étude et d'un examen minutieux plutôt que sur des caprices politiques. Par exemple, au niveau fédéral, nous nous sommes opposés à ce que le gouvernement conservateur précédent « bricole » certains aspects des lois du travail fédérales. Ces changements, sous la forme des projets de loi C-525 et C-377, n'étaient pas fondés sur une étude minutieuse, mais plutôt sur des interventions hautement politisées et nettement antisyndicales.

Le projet de loi 47 est dans la même catégorie. Il ne découle que d'un désir politique de défaire une réalisation d'un gouvernement précédent. Ce n'est pas le résultat d'une étude et d'un examen minutieux qui devraient précéder l'élaboration d'une loi dans un domaine hautement politisé.

Le projet de loi 47 annule de nombreuses parties importantes du projet de loi 148 du gouvernement précédent. Ce projet de loi suivait le processus très équilibré et approfondi du processus d'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail. Le processus de cet Examen (et le projet de loi qui a suivi) a nécessité de très vastes consultations auprès des intervenants, appuyées par une étude universitaire rigoureuse. Les conseillers spéciaux du processus d'Examen ont fait des recommandations axées sur la nécessité de répondre à la mondialisation, aux changements technologiques et au passage d'une économie manufacturière à une économie de services¹. Unifor a applaudi le gouvernement précédent pour avoir établi et appuyé le processus de cet Examen même si nous n'étions pas d'accord avec toutes ses conclusions et recommandations.

L'Ontario ne devrait pas ignorer les conseils équilibrés et approfondis du processus d'Examen sur l'évolution des milieux de travail. Aucune étude équivalente n'a été entreprise par le gouvernement actuel pour annuler les modifications apportées par le projet de loi 148. En fait, il n'y a eu aucune consultation avec les syndicats avant le dépôt du projet de loi 47.

Par rapport à l'histoire du processus d'Examen sur l'évolution des milieux de travail et du projet de loi 148, le projet de loi 47 doit donc être considéré comme un exemple d'un mouvement de pendule politisé qui va trop loin dans une direction.

Au nom des 163 000 membres d'Unifor en Ontario, nous présentons donc les observations suivantes sur les modifications apportées par le projet de loi 47 à la Loi sur les normes d'emploi, à la Loi sur les relations de travail et à la Loi sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage.

2. Le projet de loi 148 a permis d'améliorer les normes et de créer plus d'emplois

L'argument essentiel du gouvernement à l'appui de la présentation du projet de loi 47, *Loi pour un Ontario ouvert aux affaires*, est tout à fait faux. Prétendre que des changements attendus depuis longtemps pour moderniser les lois du travail de l'Ontario et s'attaquer aux effets corrosifs et économiquement dommageables du travail précaire et à faible salaire constituent un obstacle au progrès économique ne tient pas compte d'un nombre écrasant de preuves en matière de politique économique et sociale. Le projet de loi 47 n'est qu'une manœuvre manipulatrice et hypocrite visant à procurer des bénéfices encore plus importants aux entreprises qui visent à tirer profit des plus vulnérables de notre société.

¹ [Rapport final de l'Examen](#), chapitre 3, « Évolution des pressions et des tendances ».

L'expérience de l'Ontario avec le projet de loi 148 au cours des dix derniers mois ajoute une preuve supplémentaire aux recherches existantes qui démontrent que des normes du travail plus élevées ne nuisent pas à l'économie. Plutôt que d'entraîner des pertes d'emplois massives, comme la Chambre de commerce de l'Ontario et d'autres groupes d'entreprises le prévenaient, l'Ontario a créé près de 40 000 emplois au cours des dix premiers mois de 2018² - un taux de création d'emplois qui a dépassé la moyenne canadienne. Le taux de chômage de l'Ontario, qui s'établit actuellement à 5,6 %³, demeure inférieur à la moyenne pancanadienne, est le plus bas depuis une génération et s'est maintenu tout au long de 2018, les entreprises s'étant adaptées au projet de loi 148, contrairement aux prévisions alarmistes. De plus, dans les industries où les emplois à faible salaire sont surreprésentés, comme le commerce de détail et l'hôtellerie, l'emploi en Ontario a augmenté au même rythme que la moyenne nationale.⁴

Le projet de loi 47 visant à annuler l'augmentation prévue du salaire minimum de l'Ontario à 15 \$ l'heure pour 1,7 million de travailleuses et travailleurs au salaire minimum est particulièrement dommageable. Bien qu'il s'agisse de l'un des sujets les plus étudiés en économie, le salaire minimum demeure l'un des domaines les plus litigieux de la politique publique. C'est malheureux, et le manque de compréhension du public au sujet de ce que les données de recherche indiquent continue d'infliger des préjudices aux travailleurs à faible revenu et à leur famille.

Le professeur David Green⁵, directeur de la Vancouver School of Economics et largement considéré comme l'un des meilleurs économistes du travail au Canada, a entrepris une recension exhaustive de la recherche universitaire en 2015 en vue d'approfondir le débat public sur l'adoption par la Colombie-Britannique d'un salaire minimum de 15 \$. Le professeur Green a conclu : « Les importantes pertes d'emplois prévues par certains opposants au salaire minimum dénaturent la recherche économique existante » et l'affirmation selon laquelle un salaire minimum de 15 \$ entraînera « des pertes massives d'emplois dans les secteurs à bas salaires de l'économie » est « non crédible »⁶. Certains des avantages d'un salaire minimum plus élevé, a poursuivi M. Green, comprennent la réduction des taux de roulement (et, par conséquent, des coûts de recrutement et de formation) et la réduction de la pauvreté et des inégalités de revenu.

Sur ce dernier point, le Bureau de la responsabilité financière de l'Ontario⁷ a fait remarquer que ce ne sont pas seulement les travailleurs au salaire minimum qui seront touchés par le projet de loi 148, mais aussi les travailleurs dont le salaire se situe directement au-dessus du salaire minimum actuel et proposé. En raison des effets d'entraînement, les travailleurs qui gagnent un salaire horaire de 15 \$ à 17 \$ auraient dû s'attendre à une augmentation de salaire de 7,5 % et ceux qui gagnent de 17 \$ à 19 \$ l'heure auraient dû s'attendre à une augmentation de 3 %. Arrêter le salaire minimum de l'Ontario à 14 \$ privera également les travailleurs qui gagnent actuellement moins de 20 \$ l'heure d'une augmentation de salaire dont ils ont grand besoin.

Le projet de loi 47 propose de geler les salaires des travailleurs au salaire minimum jusqu'en octobre 2020, puis de lier les augmentations au taux d'inflation. En vertu du projet de loi 47, le salaire minimum

² <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181102/dq181102a-fra.htm>

³ *ibid*

⁴ https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410035502&request_locale=fr

⁵ <https://economics.ubc.ca/faculty-and-staff/david-green/>

⁶ https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/BC%20Office/2015/04/CCPA-BC-Case-for-Incr-Minimum-Wage_0.pdf

⁷ https://www.fao-on.org/fr/Blog/Publications/minimum_wage

ne devrait pas atteindre 15 \$ avant six ans, ce qui condamnerait encore plus d'Ontariens aux rangs des travailleurs à faible revenu.

La preuve démontre clairement que l'amélioration des normes pour les travailleurs obtenue grâce au projet de loi 148 signifie non seulement de meilleurs emplois pour les Ontariens, mais plus d'emplois.

3. Le projet de loi 47 modifie la Loi sur les normes d'emploi

Ailleurs dans le présent mémoire, nous avons fourni des éléments de preuve qui réfutent l'affirmation selon laquelle il est nécessaire sur le plan économique d'annuler les modifications apportées à la LNE par le projet de loi 148.

Le contexte des modifications apportées à la Loi sur les normes d'emploi par le projet de loi 148 était l'étude minutieuse effectuée par les conseillers du processus d'Examen sur l'évolution des milieux de travail et décrite ci-dessus.

Unifor fait particulièrement référence aux aspects suivants du projet de loi 47.

Modifications aux horaires

Le projet de loi 47 abrogerait une grande partie de la partie VII.1 de la LNE. Cette nouvelle partie de la LNE devait entrer en vigueur le 1er janvier 2019. Elle contient ces mesures importantes qu'Unifor continue de soutenir :

- L'article 21.2 a ajouté le simple droit d'un employé, après trois mois d'emploi, de présenter une demande de modification des heures ou du lieu de travail. La seule obligation de l'employeur (s'il n'a pas accédé à la demande) était de fournir à l'employé les raisons du refus d'accorder le changement. Cette mesure modeste aurait permis aux employés d'avoir un peu plus de contrôle sur leur vie professionnelle.
- L'article 21.4 a ajouté une nouvelle « règle au travail sur appel » qui exigerait le paiement d'au moins trois heures de rémunération au taux normal de l'employé lorsqu'il est sur appel et qu'il n'est pas appelé au travail ou est appelé à travailler moins de trois heures.
- L'article 21.5 a ajouté un nouveau droit de refuser de travailler un jour de travail non prévu à l'horaire moins de 96 heures à l'avance.
- L'article 21.6 a ajouté un nouveau droit d'avoir un préavis de 48 heures en cas d'annulation d'un quart de travail ou d'une possibilité d'être sur appel.

Des mesures de ce genre relatives aux horaires sont prévues pour certains employés couverts par certaines conventions collectives, mais de nombreux autres employés en ont besoin. Elles fourniraient un certain degré de certitude et de prévisibilité au sujet des heures de travail et des quarts de travail. C'est très important pour les employés qui jonglent avec des emplois multiples ou des engagements familiaux ou qui sont aux études.

Changements en matière égalité salariale

Le projet de loi 148 a apporté d'importants changements à compter du 1^{er} avril 2018 qui favorisent l'égalité salariale entre les travailleurs effectuant sensiblement le même travail. Toutes ces mesures seraient abrogées par le projet de loi 47. Unifor insiste pour que ces mesures soient maintenues. Outre la promotion d'une équité de base, elles suppriment les incitations auprès des employeurs en les encourageant à éroder le travail stable à temps plein au profit d'un travail à temps partiel ou précaire

moins coûteux, qu'il soit effectué par leurs propres employés à temps partiel ou temporaires ou par les employés d'une agence de placement.

- Un nouveau paragraphe 42(6) a modifié les règles actuelles sur l'équité salariale fondées sur le sexe en permettant aux employés de demander à leur employeur de réviser leur taux de rémunération pour s'assurer qu'il respecte la règle sur l'équité salariale, et en obligeant l'employeur à rajuster le taux de rémunération ou à répondre à l'employé avec des motifs.
- Le projet de loi 148 a élargi le concept de l'équité salariale afin d'interdire les différences de rémunération pour un travail essentiellement identique qui ne sont attribuables qu'à une « différence de situation d'emploi » (nouvel article 42.1). Ce terme est défini au paragraphe 1(1) comme étant une différence dans le nombre d'heures régulières travaillées ou une différence dans la durée ou la permanence de leur emploi, y compris une différence dans leur statut de permanent, temporaire, saisonnier ou occasionnel.
- Le même concept d'égalité de rémunération a également été étendu à une « différence dans le statut d'employé ponctuel » (nouvel article 42.2). Une agence de placement temporaire est tenue de payer à ses employés au moins le taux payé par les employés de son client pour effectuer essentiellement le même genre de travail si la différence est attribuable au statut d'employé ponctuel de l'employé ponctuel.

Congé pour urgence personnelle

Le projet de loi 148 ajoutait la disposition bien connue selon laquelle deux des dix jours de congé d'urgence personnelle seraient payés par l'employeur. Le projet de loi 47 supprime ces jours de congé payés et divise cette norme d'emploi en trois normes d'emploi distinctes. Si l'objectif est de réduire les possibilités pour les employés de prendre des congés d'urgence pour raisons personnelles, le projet de loi 47 réussira parce qu'il crée trois petites normes d'emploi distinctes. Les employés n'auront droit qu'à un maximum de trois jours de congé de maladie par année, de trois jours de congé pour obligations familiales par année et de deux jours seulement pour tous les décès par année.

Les employés seront moins en mesure de prendre un congé qui convient à leurs besoins individuels et aux besoins particuliers de leur famille.

Le projet de loi 47 révoque également l'interdiction faite à l'employeur d'exiger des notes médicales comme preuve du droit à un congé spécial pour raisons personnelles. Cette mesure est absurde, au vu des preuves fournies par les médecins. Elle imposera des exigences déraisonnables et inutiles au système de soins de santé afin d'obtenir des données probantes qui risquent de ne pas être fiables.

Résumé

La Loi sur les normes d'emploi, telle que modifiée par le projet de loi 148, devrait être laissée de côté. Les dispositions énumérées ci-dessus et d'autres sont des aspects importants d'une loi équilibrée et moderne sur les normes du travail.

4. Changements à la Loi de 1995 sur les relations de travail par le projet de loi 47

Règles sur le recrutement syndical

Unifor a toujours cru qu'un système de demandes d'accréditation par carte est plus équitable pour les employés qu'un système fondé sur le vote qui se transforme inévitablement en conflit entre le syndicat et l'employeur. Dans le processus d'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail, Unifor et

d'autres syndicats ont préconisé le retour à un processus d'accréditation par carte. Nous croyons que ce processus est moins vulnérable à l'ingérence de l'employeur. Les conseillers du processus d'Examen étaient persuadés que le vote au scrutin secret devrait être maintenu, mais seulement si un ensemble de nouvelles mesures étaient mises en œuvre afin de régler le problème de l'ingérence de l'employeur.⁸

Unifor demeure à juste titre préoccupé par le maintien d'un système qui favorise les employeurs (en leur donnant l'occasion de participer activement à une campagne contre un syndicat) comparativement à un système dans lequel les employés peuvent plus facilement prendre une décision majoritaire sur la syndicalisation sans ingérence de l'employeur.

Les modifications apportées par le projet de loi 148 reflétaient les recommandations et la raison d'être de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail. Nous nous appuyons maintenant sur ce raisonnement. L'ensemble des amendements dont dépend le maintien du système fondé sur le vote comprenait ces éléments :

- L'accréditation à titre de mesure corrective est la seule mesure de réparation pour l'inconduite de l'employeur qui nuit à la capacité des employés d'exprimer librement leur volonté d'adhérer à un syndicat, plutôt qu'une mesure présumée consistant à tenir un deuxième vote de représentation.
- Médiation intensive et accès plus facile à l'arbitrage de la première convention collective.
- L'accès des syndicats aux listes d'employés et à leurs coordonnées est un moyen de rendre le processus fondé sur le vote plus équitable.

Unifor s'oppose à l'abrogation ou à la modification de ces mesures dans le projet de loi 47.

Accréditation comme mesure corrective

Le projet de loi 148 a fait de l'accréditation le seul recours contre les pratiques déloyales de travail des employeurs qui détruisent la capacité des employés d'exprimer librement leur volonté d'adhérer à un syndicat. Ce recours est approprié et nécessaire pour dissuader l'employeur de commettre une inconduite. Le projet de loi 47 propose un retour à la mesure corrective d'avant le projet de loi 148. Ce recours est présumé être un vote de représentation ou un second vote, l'accréditation n'étant disponible que lorsque ces autres recours ne seraient pas suffisants. Les conseillers à l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail ont déclaré dans leur rapport final à la page 363:

Le choix est clair sur le plan des politiques. Si le vote par scrutin secret doit rester la norme dans notre système de relations industrielles, alors la politique juste et adéquate est d'insister sur l'intégrité de ce processus en ne permettant pas à l'inconduite et à l'interférence de l'employeur de le saper. Il est insensé d'insister sur le moyen le plus démocratique et populaire de déterminer le choix des employés, c'est-à-dire le vote par scrutin secret, tout en tolérant et en approuvant en pratique l'inconduite de l'employeur, ce qui nuit à l'intégrité du processus de vote. Un deuxième scrutin, après l'inconduite de l'employeur, ne peut corriger ou éliminer l'effet de l'inconduite de l'employeur et ne constitue pas une façon able de mesurer le soutien libre et volontaire accordé au syndicat. Une fois que tout le monde sait que le puits est empoisonné, personne n'y boit. Par conséquent, si un employeur entrave illégalement les droits des employés à la liberté d'association et à un choix indépendant et honnête, cette conduite doit donner lieu à de véritables mesures de redressement, à savoir l'accréditation sans vote et l'accès à l'arbitrage de la première convention collective.

⁸ Rapport final de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail, page 361, « Recommandations pour l'ensemble des dispositions ».

Règles transitoires – accréditation corrective

Par ailleurs, Unifor affirme que les règles transitoires associées aux modifications de l'article 11 devraient être modifiées. L'article 3 du projet de loi 47 (modifiant l'article 11.2 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*), tel qu'il a été rédigé, signifie que les cas non tranchés par la Commission à la date d'entrée en vigueur du projet de loi devront l'être en vertu de la disposition modifiée. Unifor soutient qu'il serait plus approprié que la date de transition soit la date à laquelle l'employeur commet une infraction. En d'autres termes, une violation commise par un employeur après l'entrée en vigueur du projet de loi 148 devrait être déterminée conformément aux règles du projet de loi 148. Si l'article 11 doit être modifié, ces changements devraient s'appliquer aux violations commises par l'employeur après le changement.

L'état d'avancement des requêtes à la Commission des relations de travail de l'Ontario dépend de nombreux facteurs. L'audition des allégations d'infraction de l'employeur dans les campagnes de syndicalisation prend de nombreux mois et peut prendre plus d'un an. Par exemple, la Commission entend actuellement une demande d'accréditation corrective d'Unifor à la suite d'une campagne de recrutement menée auprès d'un employeur de la région de London. Les actions de l'employeur ont eu lieu en février 2018. L'audience ne sera pas terminée avant décembre 2018 ou janvier 2019. En vertu du projet de loi 47 tel qu'il est maintenant rédigé, la conduite de l'employeur sera désormais jugée en fonction des règles révisées. Les employeurs qui sont tentés de commettre une infraction pendant la syndicalisation devraient comprendre que la loi en vigueur un jour donné sera celle qui s'appliquera à leur conduite.

Médiation et arbitrage intensifs des premières conventions collectives

Unifor s'oppose à l'élimination de la médiation intensive et du premier processus d'arbitrage de conventions collectives qui ont été ajoutés par le projet de loi 148. Ces mesures sont importantes pour s'assurer que l'accès à la négociation collective ne soit perdu parce qu'une convention collective ne peut être négociée.

Liste des employés pour la syndicalisation – Article 6.1 de LRT

L'un des objectifs de la LRT est de faciliter la négociation collective. Cela signifie que l'accès à la négociation collective doit être réel et non illusoire. La tâche de recruter des employés en vue de présenter une demande d'accréditation repose sur la collecte de renseignements par ces employés et leur syndicat. Ces renseignements peuvent comprendre des renseignements sur le nombre d'employés sur le lieu de travail, leur nom et leurs coordonnées, ainsi que des renseignements sur la structure de l'entreprise de l'employeur. Dans certains cas, cette information est facile à recueillir et à vérifier. Dans d'autres cas, que ce soit en raison du secret de l'employeur ou simplement de la grande taille d'une entreprise, cette information peut être impossible à obtenir. Cela entrave le processus de syndicalisation.

Dans le cadre du processus d'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail et du projet de loi 148, Unifor a décrit ses efforts pour syndiquer de grandes entreprises industrielles complexes. Nous avons cité l'exemple d'entreprises ayant de très grandes opérations, avec de nombreux employés sur des quarts de travail variés dans des lieux de travail ou des services distincts. Dans ces conditions, les employés n'ont pas la possibilité de connaître tous les autres employés, ni même de les compter. Ce manque d'information rend la syndicalisation très difficile. Elle engendre des litiges inutiles dans le processus d'accréditation.

Les conseillers spéciaux de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail ont accepté ces arguments dans le contexte des récentes déclarations de la Cour suprême du Canada sur les protections

constitutionnelles à l'égard du système de négociation collective. Les conseillers spéciaux ont appuyé les demandes d'accréditation fondées sur le vote, mais seulement dans le contexte d'un ensemble de réformes recommandées qui comprenaient l'accès des syndicats aux renseignements sur les employés.⁹

Dans un système de vote par scrutin secret prévu selon un certain seuil d'appui qui détermine le déclenchement d'un vote et où l'appui de la majorité est requis pour être une réussite, l'identification des électeurs et la capacité de communiquer avec eux sont essentielles. Sans électorat informé et capable de communiquer, il y a faille dans le processus démocratique. Ceux qui défendent le processus de vote au scrutin secret comme étant le meilleur mécanisme pour exprimer le choix d'un employé devraient défendre également le principe d'un électorat informé.

Les conseillers spéciaux de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail ont également exprimé l'opinion qu'aucun intérêt en matière de protection de la vie privée des employés ne justifiait de refuser de communiquer des renseignements personnels aux syndicats. Les employés ont déjà fourni leurs renseignements personnels à des employeurs pour des raisons liées à leur emploi.¹⁰

Le processus de demande de liste d'employés prévu par le projet de loi 148 est une mesure modeste pour aider les employés à accéder à la négociation collective. Elle exige des employeurs qu'ils ne fournissent que leur nom et leur numéro de téléphone ou leur adresse électronique, s'ils en ont. L'exigence minimale signifie que les syndicats ont besoin d'une base solide de soutien des employés avant de faire une demande de liste. Cette exigence signifie que les employeurs ne sont pas harcelés par des demandes mal fondées.

Unifor demande donc instamment que le processus de demande de liste d'employés de l'article 6.1 soit conservé.

Regroupement des processus des unités de négociation

Unifor reconnaît que les conseillers de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail ont recommandé que le Conseil ait le pouvoir d'examiner et de regrouper les unités de négociation lorsque les structures existantes des unités de négociation ne conviennent plus à la négociation collective.

À l'instar d'autres syndicats, Unifor préfère les deux processus de consolidation de la Loi 148 qui sont : (1) le pouvoir de regrouper de nouvelles unités de négociation avec des unités de négociation existantes du même employeur représentées par le même syndicat ; et (2) un processus de regroupement distinct qui repose sur l'entente entre un syndicat et un employeur pour combiner des unités de négociation.

Le critère proposé « ne convient plus à la négociation collective » perturbera les relations de travail établies dans de nombreux milieux de travail.

5. L'Ordre des métiers de l'Ontario offre une formation avancée et des milieux de travail productifs et sécuritaires

L'Ordre des métiers de l'Ontario a été créé en 2009 pour administrer les programmes d'apprentissage des métiers spécialisés. À l'origine, l'intention de l'Ordre était de professionnaliser les métiers et d'éliminer la participation du gouvernement à la réglementation et à l'administration des métiers de la même façon que les enseignants, les avocats, les médecins, les infirmières et les autres membres ont

⁹ Rapport final de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail, page 374.

¹⁰ Rapport final de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail, page 376.

dans leurs propres organismes de réglementation.

Le projet de loi 47 démantèle l'Ordre, qui joue un rôle important dans l'établissement des normes de formation et des ratios d'apprentissage, ainsi que dans la détermination du caractère obligatoire ou facultatif de la certification dans un métier. L'Ordre est également responsable de la tenue d'un registre public qui permet au public et aux employeurs de déterminer qui est qualifié pour travailler comme compagnon ou compagne et de déterminer si ses qualifications sont en règle. Cela a des implications importantes pour la sécurité du public et du travail, ainsi que pour la concurrence déloyale d'acteurs non qualifiés.

Le projet de loi 47 propose une approche uniformisée en ce qui a trait aux rapports entre le compagnon et l'apprenti dans les milieux de travail. Le projet de loi propose un ratio fixe de 1:1 à tous les niveaux. Il réduit, par exemple, le nombre de compagnons qu'un employeur doit retenir pour superviser et soutenir chaque apprenti formé en tant que technicien d'entretien automobile, plombier, tôlier et électricien. Plutôt qu'un ratio fixe, le système actuel réunit les travailleurs, les entrepreneurs et les propriétaires d'entreprise pour examiner et convenir des ratios pour chaque métier.

Les ratios convenus ont une incidence sur la qualité de la formation offerte à l'apprenti, la rapidité ou l'efficacité du travail effectué, la santé et la sécurité de l'apprenti, de son formateur et de ses collègues de travail. L'Ontario possède maintenant l'un des systèmes de formation les plus avancés et la main-d'œuvre la plus productive et la plus sûre de toutes les provinces.

Avant l'entrée en vigueur de l'Ordre, il n'existait pas de processus décisionnel cohérent, ni de rôle permettant aux travailleurs qualifiés de fournir des commentaires directs sur les questions liées aux métiers. Le démantèlement de l'Ordre ne devrait pas être un moyen de revenir à ces pratiques. Les travailleurs de métiers spécialisés savent mieux comment prendre des décisions concernant leur propre métier et doivent être consultés de façon significative avant l'introduction de tout changement à l'Ordre, et conserver un rôle direct dans les décisions qui auront une incidence sur leur métier.