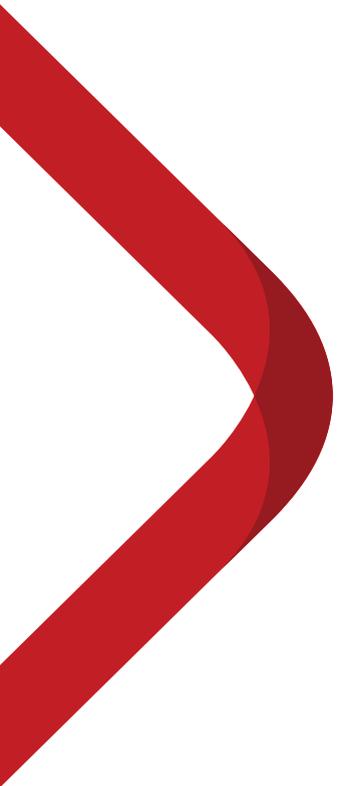


Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois

Réaliser des gains grâce à l'action politique

Bill Murnighan
Directeur du Service de la recherche
Conseil régional de l'Ontario
Du 1^{er} au 3 décembre 2017
Toronto



- 
- A decorative red ribbon graphic on the left side of the slide, starting from the top left and curving downwards and to the right.
- 1. Comment nous sommes parvenus à la situation actuelle**
 - 2. Militantisme d'Unifor**
 - 3. Gains que nous avons réalisés**
 - 4. Implications pour nos lieux de travail**
 - 5. Prochaines étapes**

A thick red ribbon graphic on the left side of the slide, starting from the top left and curving downwards and to the right.

1. Comment nous sommes parvenus à la situation actuelle

Lutte contre la précarité des emplois

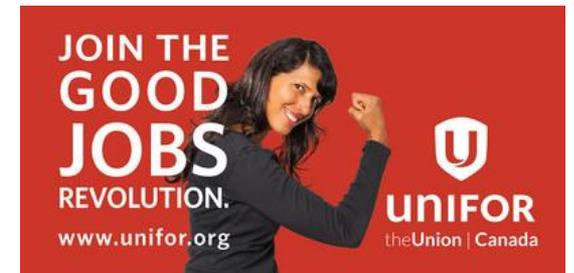
- La montée de la précarité des emplois est ce qui caractérise le mieux le travail offert depuis plusieurs décennies.
- Parmi les 7 millions de travailleuses et travailleurs de l'Ontario :
 - 1,3 million travaillent à temps partiel
 - 1,1 million sont à leur compte
 - 750 000 sont des travailleurs temporaires
- Ces catégories représentent 45 % de tous les emplois offerts.
- D'après une étude réalisée conjointement par Centraide et l'Université McMaster : plus de la moitié des emplois offerts dans la région du Grand Toronto et à Hamilton sont des emplois précaires.

Renouveau du mouvement syndical

- La nécessité de s'attaquer à la nature changeante de l'emploi et à la croissance du travail précaire se trouvait au cœur du projet de la création d'Unifor.
- Les syndicats devaient se transformer pour continuer de jouer un rôle dans le monde changeant du travail et communiquer avec la prochaine génération.
- Une partie importante du projet : les **lois** devaient être modifiées.



Principale initiative lancée par Unifor



L'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail

- 2014 – Discours du Trône et lettre de mandat du ministre du Travail
- Normes d'emploi et relations de travail
- Mai 2015 – Conseillers spéciaux : M. Mitchell, J. Murray : 12 villes, 200 témoins, 300 mémoires
- Rapport intérimaire (juillet 2016)
rapport final (mai 2017)
projet de loi 148 (juin 2017)



A thick, red, three-dimensional ribbon graphic that curves from the top left towards the center of the slide.

2. Militantisme d'Unifor

Dépôt de mémoires

Envoi de lettres, d'articles d'opinion, d'articles de blogue, de rapports de recherche, et bien plus!



Building Balance, Fairness, and Opportunity in Ontario's Labour Market

Submission by Unifor to the Ontario Changing Workplaces Consultation

UNIFOR
the Union | le syndicat

September 2015



Response to the Interim Report of the Ontario Changing Workplaces Review

UNIFOR
the Union | le syndicat



Bill 148, Fair Workplaces, Better Jobs Act

Unifor Submission to the Standing Committee of Finance and Economic Affairs

July, 2017

UNIFOR
the Union | le syndicat

Newsroom Email: news@unifor.ca
Ontario Region Director: ontario@unifor.ca

Tel: (905) 415-4871 x3330
Toll-Free/Sans Frais: 1-800-248-5749



UNIFOR
the Union | le syndicat

200 Front Street West
Toronto, Ontario M5E 1B4

200 Front Street West
Toronto, Ontario M5E 1B4

May 17, 2017

Dear Premier Kathleen Wynne and Minister Kevin Flynn,

Re: Ontario workers need significant changes to outdated laws

On behalf of Unifor and the more than 150,000 Ontario workers we represent, we are writing to express our hopes and aspirations for the future of work in the province. Workers in Ontario have long suffered under woefully out of date employment laws.

Our union has commended your government for its leadership in taking an important first step to address the gross inequity that characterizes so much of today's labour market. Unifor, along with other labour organizations, activists, faith, anti-poverty, student groups and others have been deeply engaged in the Changing Workplaces Review and believe that it must yield positive results for Ontario workers in the form of significant changes to the existing laws.

We are pleased to learn that the much-anticipated final report and recommendations of the Review will be released imminently. While we are eagerly looking forward to the release of the report, it is most important that these recommendations are quickly followed by strong legislation that will modernize our employment laws in keeping with today's workplace realities.

What is required is nothing short of a major overhaul of our existing employment laws – both the Employment Standards and Labour Relations Acts. The demand is simple, make work fair for every worker in Ontario. Making work fairer must mean access to paid sick days, a 15 minimum wage, three weeks of vacation, equal pay and benefits for equal work, regardless of one's classification (temporary, casual, part-time, student, seasonal, etc.), an end to all exclusions and exemptions, protections against contract flipping, the ability to join and keep a union, protection for the right to strike, paid leave for domestic violence survivors, access to broader based bargaining, and an expansion to the definition of employee and employer and much more.

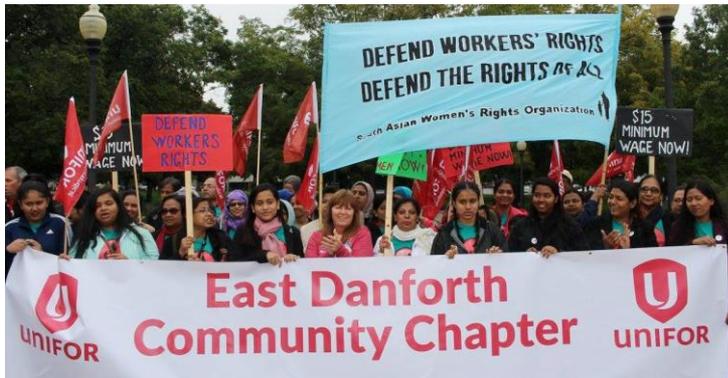
We are deeply disturbed by the recent correspondence and comments by the Ontario Chamber of Commerce which suggests that government can simply wash its hands of the responsibility of creating the conditions for an equal distribution of wealth. Experience has shown that such an important task cannot be left to the free market – as it has only ever been met with failure.

Further, we reject the cynical notion that income inequality and a dramatic rise in insecure work is inevitable and inescapable, and that society must simply resign itself to a reality of gross poverty and inequality.

—

Tel: (905) 415-4871 | Toll-Free/Sans Frais: 1-800-248-5749 | Fax: (905) 415-4871 | unifor.ca

Mais le pouvoir de nos membres est encore plus fort!



Soutien à de puissantes coalitions

We did it!
NEW LABOUR LAW IS COMING

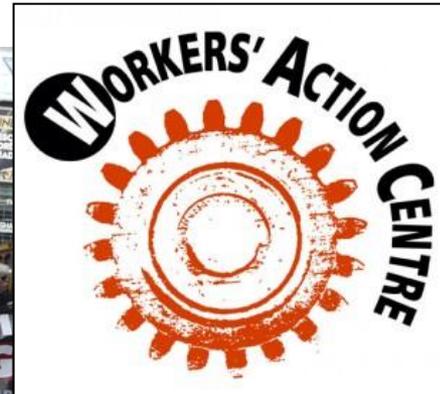


Final amendments to Bill 148 include:

- ✓ Stronger equal pay language
- ✓ Tighter scheduling provisions
- ✓ Easier access to unionization



Keep fighting for #15andFairness for all of us.



LOBLAW CEO SAYS HE CAN'T AFFORD TO PAY YOU \$15/HR

TORONTO STAR
Loblaw says minimum-wage hikes will balloon expenses by \$190 million
The grocery and drugstore company also says health-care reform in Quebec is expected to also hurt its bottom line.

NET WORTH:
\$8.82 Billion



DON'T LET THE BIG BUSINESS LOBBY STOP US NOW!

Big Business lobbyists are campaigning against Bill 148 and they could do it all the way to the end of the year. They are spending millions of dollars on a campaign to scare us by suggesting that improvements for ordinary workers will ruin the economy.

DECADES OF EVIDENCE SHOWS THAT higher minimum wages and better working conditions create stronger businesses, economies, and healthier communities for all of us.

Large corporations are often the biggest opponents of any improvement in workers' wages and working conditions because they don't want to share their vast profits.

DID YOU KNOW...

...that Canada's top CEO's earn 193 times the average worker's salary?

GET INVOLVED!

We are the major TV/Print show 2 out of every 3 people in Ontario support \$15 and Fairness.

When we unite and organize, we win!

- Talk to your friends & coworkers about what's at stake with Bill 148
- Call or write your local politicians
- Write a letter to your local newspaper
- Attend a meeting to your community
- Visit the website to sign up for action alerts



- Join the fight
15andfairness.org
- 📍 Fight for \$15 & Fairness
 - 📧 @15andfairness #15andfairness
 - 📞 info@15andfairness.org
 - ☎ 647-885-1605

THE FIGHT FOR \$15 & FAIRNESS ISN'T OVER



BIG CHANGES ARE ON THE TABLE TO IMPROVE WORKERS' WAGES & WORKING CONDITIONS

A \$15 minimum wage is good for Ontario.



1 in 4 Ontario workers get a raise.
Almost half work in big companies.



Alberta's minimum wage is going to \$15. Ontario deserves a raise too.



It boosts workers spending power.
According to research, it won't result in job losses.

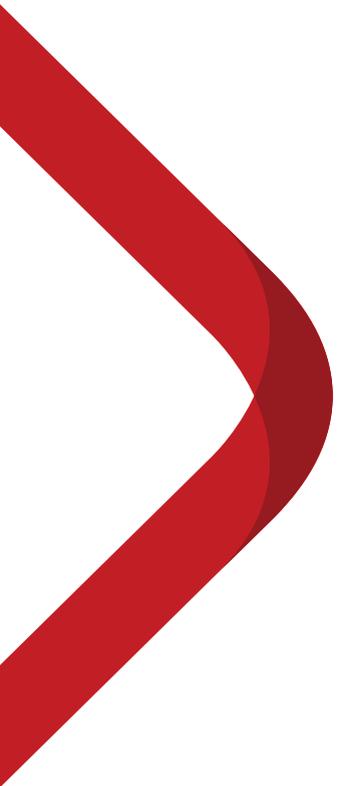
behindthenumbers.ca



Troisième et dernière lecture du projet de loi 148

le 22 novembre, à 11 h 55



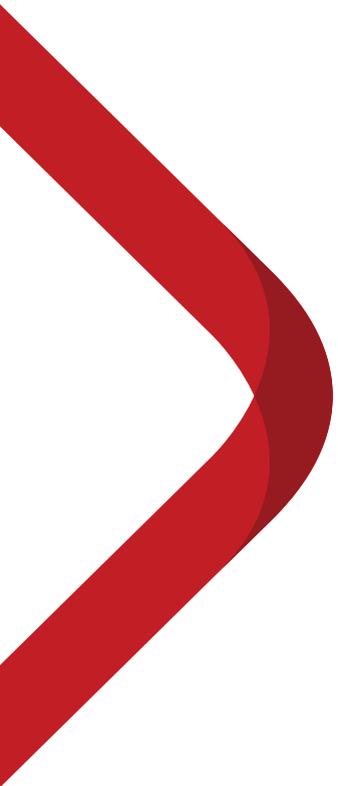
A thick red ribbon graphic that curves from the top left towards the center of the slide.

3. Contenu des lois sur le travail

Un bref résumé pour le moment...

Ressources plus détaillées disponibles :

- **Résumé des modifications sur le site Web du ministère du Travail :**
 - <https://www.labour.gov.on.ca/french/index.php>
 - <https://news.ontario.ca/mol/fr/2017/11/modernisation-des-lois-en-matiere-demploi-de-lontario-en-vue-de-creer-de-lequite-et-des-occasions-la.html>
- **La loi intégrale sur le site web de l'Assemblée législative de l'Ontario :**
 - <http://www.ontla.on.ca/web/home.do?locale=fr>
 - <http://www.ontla.on.ca/lao/fr/projets-de-loi/>

A thick, red, three-dimensional ribbon graphic that curves from the top left towards the center of the page, ending in a pointed shape.

Normes d'emploi

Lutte contre les petits salaires...

Vers un salaire minimum à 15 \$

- En Ontario, 1 travailleur sur 4 gagne moins de 15 \$ l'heure
 - 1,5 million de personnes, dont 60 % sont âgées de 25 ans ou plus
- La proportion des travailleurs rémunérés au salaire minimum a doublé en dix ans
 - 58 % sont des femmes, 35 % sont des personnes de couleur
- Salaire minimum actuel : 11,60 \$
 - le 1^{er} janvier 2018 : 14,00 \$
 - le 1^{er} janvier 2019 : 15,00 \$
 - Par la suite : indexation en fonction de l'inflation
- **29 % en deux ans!**



À la défense des travailleurs temporaires et contractuels... Un salaire égal pour un travail égal

- **Parité salariale**
 - Le même salaire pour les employés à temps partiel, occasionnels, temporaires et saisonniers qui font essentiellement le même travail.
- **Agences de placement temporaire**
 - Les travailleuses et travailleurs temporaires doivent gagner le même salaire que les employés du client de l'agence.
 - Un préavis d'une semaine si l'on met fin à leur affectation avant la fin de sa durée estimative d'au moins trois mois.
- Réduit l'efficacité des faibles primes de rendement que l'on retrouve dans plusieurs formes de travail précaire.

Horaires de travail plus justes...

Droits accrus concernant les salaires et les préavis

- **Salaire pour les périodes de travail sur appel**
 - 3 heures de salaire au taux normal
- **Salaire en cas de rappel au travail**
 - Avant : 3 heures au salaire minimum
 - Maintenant : 3 heures au taux normal de l'employé
- **Annulation de quarts**
 - Préavis de moins de 48 heures = 3 heures au taux normal
- **Droit de refuser de travailler**
 - Préavis de moins de 96 heures = aucunes représailles

Congés pour les parents de jeunes enfants

- **Congé parental**

- Avant : 35 semaines si le congé de maternité était pris; 37 semaines s'il n'était pas pris.
- Maintenant : 61 semaines si le congé de maternité est pris; 63 semaines s'il n'est pas pris
- Le congé de maternité et le congé parental totalisent maintenant un an et demi.

- **Fausse couche**

- Avant : 6 semaines de congé
- Maintenant : 12 semaines de congé

- **Décès ou disparition d'un enfant**

- Nouveau congé de 104 semaines

Répondre aux besoins des familles...

- **Congé d'urgence personnelle payé**
 - Avant : 10 jours non payés, seulement chez les employeurs comptant plus de 50 employé(e)s
 - Maintenant : à tous les employés : 10 jours dont 2 jours payés; note d'un médecin non obligatoire
- **Congé familial pour raison médicale**
 - Avant : 8 semaines au cours d'une période de 6 mois
 - Maintenant : 28 semaines au cours d'une année
- **Congé en cas de maladie grave**
 - Avant : 37 semaines pour un enfant atteint d'une maladie grave
 - Maintenant : ajout de 17 semaines de congé pour un adulte gravement malade qui est un membre de la famille

Soutien aux femmes victimes de violence...

- **Congé en cas de violence familiale ou sexuelle**
 - Pour l'employée ou son enfant
 - 10 jours de congé, dont les 5 premiers doivent être payés
 - Congé additionnel de 15 semaines avec protection de l'emploi

Plus de vacances payées...

- **Nombre minimal de semaines de vacances payées :**
 - Avant : 2 semaines
 - Maintenant : 3 semaines après cinq ans

Application plus vigoureuse de la loi

...nouveaux pouvoirs, nouvelles amendes, ajout d'inspecteurs

- Les agents des normes d'emploi peuvent ordonner aux employeurs de verser le salaire directement aux employés
- Nulle obligation de contacter l'employeur avant de déposer une demande
- Amendes administratives augmentées (40 % à 50 %)
- Pouvoir de publier les noms des contrevenants
- Intérêts sur les salaires non payés
- Renforcement des pouvoirs, des mandats et des privilèges de recouvrement
- 175 nouveaux postes d'agent des normes d'emploi

A thick, red, three-dimensional ribbon graphic that curves from the left edge of the frame towards the center, ending in a pointed tip that frames the title text.

Relations de travail

Renforcement du droit à la syndicalisation...

- **Pour les nouveaux secteurs : Accréditation fondée sur la signature de cartes**
 - Services de gestion d'immeubles, services de soins à domicile, services communautaires et agences de placement temporaire
 - Appui de 55 % des employés pour l'accréditation syndicale **sans scrutin**
- **Listes des employés**
 - L'employeur doit remettre une liste de ses employés lorsque 20 % d'entre eux sont en faveur de l'accréditation syndicale.
- **Scrutin tenu à l'extérieur des lieux de travail et par voie électronique**
 - Moins de danger d'ingérence de la part de l'employeur
- **Renforcement des pouvoirs de l'accréditation corrective**
 - Amélioration des recours en cas d'inconduite de la part de l'employeur

Négociation d'une première convention collective...

Arbitrage d'un différend et motif valable

- **Accès à l'arbitrage de la 1^{re} convention collective**
 - Accès à la médiation-arbitrage de la première convention collective
 - Augmentation des pouvoirs de la Commission des relations de travail pour imposer l'arbitrage
- **Nécessité d'un motif valable dès l'accréditation**
 - Protection contre les sanctions disciplinaires et les congédiements injustes
 - Avant : seulement en tant que disposition contenue dans une convention collective
 - Maintenant : dès que l'accréditation syndicale est obtenue

Lutte contre le transfert de contrats... droits accrus pour continuer à être représentés par votre syndicat

- **Droits du successeur**

- Ces droits sont étendus au lancement des nouveaux appels d'offres concernant les contrats de services en matière de gestion d'immeubles (nettoyage, services d'alimentation, services de sécurité)
- Pouvoir réglementaire d'étendre ces droits à d'autres fournisseurs de services qui reçoivent des fonds publics

Progrès en matière de négociation sectorielle... Fusion d'unités de négociation

- **Regroupement des unités d'un même employeur**
 - Possibilité de demander à la Commission de fusionner les nouvelles unités avec les unités d'un même employeur
 - Processus de demande syndical-patronal concernant d'autres types de fusion d'unités de négociation existantes regroupant des membres travaillant pour le même employeur et appartenant au même syndicat

Renforcement du droit de grève...

sans perte du droit de retourner au travail

- **Retour au travail à la suite d'une grève**
 - Avant : garanti pendant 6 mois
 - Maintenant : aucune limite

Mesures d'application plus rigoureuses... Amendes plus élevées

- **Augmentation des amendes maximales**

- Avant :

- Amendes infligées à des particuliers : 2 000 \$

- Amendes infligées à des organisations : 25 000 \$

- Maintenant :

- Amendes infligées à des particuliers : 5 000 \$

- Amendes infligées à des organisations : 100 000 \$

Interdiction aux employeurs d'exiger le port de talons hauts...

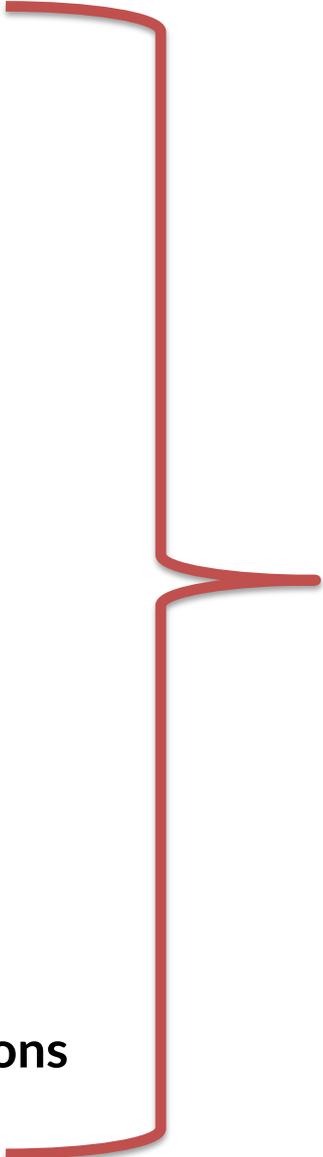
Modifications apportées à la *Loi sur la santé
et la sécurité au travail*

- **Règlement exigeant le port de talons hauts**
 - Les employeurs n'ont plus de droit d'exiger le port de talons surélevés
 - Des exceptions sont toutefois prévues pour l'industrie du spectacle et de la publicité

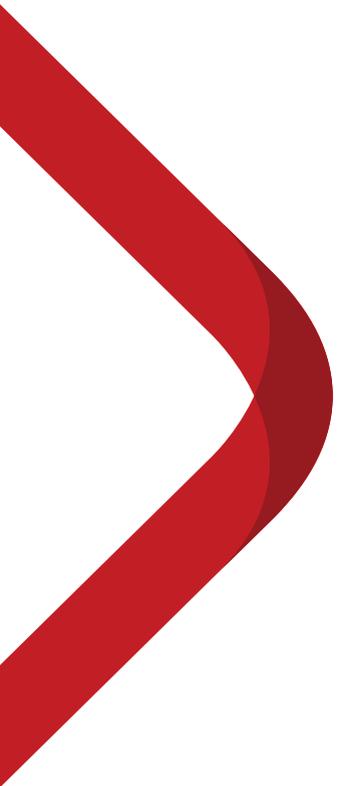
Principaux gains réalisés en 25 ans et plus...

Premiers grands changements ajoutant des droits

- Lutte contre les petits salaires
- À la défense des travailleurs temporaires et contractuels
- Horaires de travail plus justes
- Congés pour les parents de jeunes enfants
- Répondre aux besoins des familles
- Soutien aux femmes victimes de violence
- Plus de vacances payées
- Renforcement du droit à la syndicalisation
- Négociation d'une 1^{re} convention collective
- Lutte contre le transfert de contrats
- Progrès en matière de négociation sectorielle
- Renforcement du droit de grève
- Mesures d'application plus rigoureuses
- Élimination du règlement exigeant le port de talons hauts



Gains réalisés!

A thick red ribbon graphic that starts from the left edge of the slide and curves downwards and to the right, ending in a pointed shape.

4. Implications pour nos lieux de travail



UNIFOR

Échéancier... Mise en œuvre progressive

- **Immédiatement**
 - Élimination du règlement exigeant le port de talons hauts; interdiction de désigner les employés sous la dénomination de « sous-traitants indépendants »
- **Le 3 décembre 2017**
 - Congé parental; congé en cas de maladie grave
- **Le 1^{er} janvier 2018**
 - Salaire minimum haussé à 14 \$; toutes les autres modifications apportées aux relations de travail; tous les autres congés
- **Le 1^{er} avril 2018**
 - Un salaire égal pour un travail égal
- **Le 1^{er} janvier 2019**
 - Salaire minimum haussé à 15 \$; horaires de travail

Implications pour les conventions collectives en vigueur

- Certaines modifications pourraient avoir une incidence sur les dispositions de conventions collectives en vigueur, particulièrement :
 - **Salaire minimum**
 - Le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2019
 - **Un salaire égal pour un travail égal**
 - Les dispositions des conventions collectives en vigueur le 1^{er} avril 2018 resteront en vigueur au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2020 ou jusqu'à l'échéance.
 - **Établissement des horaires de travail**
 - Les conventions collectives en vigueur le 1^{er} janvier 2019 resteront en vigueur au plus tard jusqu'au 1^{er} janvier 2020 ou jusqu'à l'échéance.
- Il pourrait, bien sûr, y avoir d'autres implications.

A thick, red, three-dimensional ribbon graphic that curves from the top left towards the center of the slide.

5. Prochaines étapes

Quelles sont les prochaines étapes... pour un travail bien fait?

- Mettre en place les modifications qui s'appliquent dans les négociations.
- Exercer les nouveaux droits de syndicalisation.
- Militer pour que l'accréditation fondée sur la signature de cartes soit acceptée dans d'autres secteurs.
- Revendiquer les droits du successeur dans d'autres secteurs.
- Mobiliser nos membres pour empêcher les conservateurs d'annuler ces gains.
- Appuyer les efforts déployés pour que ces changements soient adoptés dans toutes les provinces.
- **Faire participer nos membres en leur montrant que notre militantisme politique donne de bons résultats!**

Et prendre le temps de célébrer nos victoires!



Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois

Réaliser des gains grâce à l'action politique

Bill Murnighan
Directeur du service de la recherche
Conseil régional de l'Ontario
Du 1^{er} au 3 décembre 2017
Toronto

