

Programme de travail décent du Conseil régional de l'Ontario

Directive urgente sur la négociation collective

Décembre 2018

Le 23 octobre dernier, le gouvernement conservateur de l'Ontario a déposé le projet de loi 47 (Loi de 2018 pour un Ontario ouvert aux affaires), une loi qui vise à annuler bon nombre des mesures de protection des travailleuses et travailleurs qui sont incluses dans la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois. En quelques semaines seulement, le gouvernement de Doug Ford aura défait la restructuration et la modernisation les plus exhaustives des lois sur les normes en matière de travail et d'emploi depuis une génération. Il s'agit d'une décision inopinément honteuse du gouvernement provincial, laquelle est guidée par les désirs de nombreux employeurs de l'Ontario (petits et grands), groupes d'analystes privés et groupes de pression du milieu des affaires.

Unifor a réagi rapidement. En collaboration avec des partenaires de coalition et de la société civile, notre syndicat a condamné le projet de loi 47. Les militantes et militants d'Unifor ont mobilisé des membres dans les milieux de travail pour dénoncer cette loi régressive et participé à diverses actions publiques et manifestations pacifiques dans l'ensemble de la province. Les dirigeantes et dirigeants d'Unifor, ainsi que les militantes et militants, ont également communiqué l'opposition du syndicat au projet de loi 47 directement auprès des hauts fonctionnaires et des employeurs.

Les changements proposés aux lois du travail par le biais de la Loi pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois (dont bon nombre ne sont même pas encore entrés en vigueur) auraient amélioré les conditions de travail de base de nombreux Ontariens, dont des membres d'Unifor. Ces mesures de protection accrues auraient surtout aidé à rehausser les normes de travail pour les travailleuses et travailleurs occupant un emploi précaire et gagnant un faible salaire. Le projet de loi 47 ramènera les travailleurs en arrière.

Faire avancer le programme de négociation collective d'Unifor

Unifor a été l'un des principaux défenseurs des changements progressistes en vertu de la Loi pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois. Les sections locales et leurs membres ont consacré beaucoup de temps et de ressources à faire campagne pour s'assurer que les nouvelles lois promises étaient aussi exhaustives que possible. Les Ontariens savent que les travailleuses et travailleurs peuvent faire avancer au mieux leurs intérêts communs par des actions collectives et des négociations collectives, usant de la force collective pour négocier des conditions de travail favorables avec les employeurs. L'histoire démontre que les progrès réalisés dans le cadre des négociations collectives se traduisent ensuite par des avantages pour tous. Dans d'autres cas, ce sont les lois du travail progressistes qui permettent aux syndicats d'entreprendre des négociations plus efficaces, leur permettant de négocier au-delà d'un plancher de base. Le programme national de négociation collective d'Unifor exige une synchronisation des négociations collectives du syndicat et des soi-disant objectifs de « négociation sociale » pour faire avancer les droits des travailleuses et travailleurs de partout.

Répondre au projet de loi 47

En réponse aux dispositions régressives du projet de loi 47, Unifor émet cette directive urgente sur la négociation collective aux sections locales, aux comités de négociation, aux conseils de négociation (s'il y a lieu) ainsi qu'aux représentantes et représentants de l'Ontario.

Par la présente, cette directive autorise tous les comités de négociation d'Unifor dûment élus (négociant une convention collective dans la province de l'Ontario) à inclure les objectifs suivants à leur liste de demandes pour toutes les rondes de négociation collective à venir.

• **Salaire de base de 15 \$ l'heure.** Toutes les conventions collectives d'Unifor doivent inclure un taux salarial de base d'au moins 15 \$ l'heure.



Programme de travail décent du Conseil régional de l'Ontario

Directive urgente sur la négociation collective

• **Congé d'urgence personnelle.** Toutes les conventions collectives doivent renfermer des dispositions offrant au moins deux jours de congé d'urgence personnelle payés par l'employeur (y compris un congé de maladie). Ces deux jours payés doivent être offerts à tous les membres chaque année civile, sans égard à la situation d'emploi. Ces dispositions doivent interdire à l'employeur de demander une preuve de maladie (y compris un billet du médecin).

• **Horaires.** Les conventions collectives doivent inclure des dispositions grâce auxquelles les membres peuvent demander un changement des heures ou du lieu de travail, s'il y a lieu, et qui correspondent aux droits d'ancienneté existants. Si un employeur rejette une telle demande, il doit en préciser les raisons.

• **Rémunération sur appel.** Les conventions collectives doivent prévoir que les membres reçoivent au moins trois heures de paye régulière pour le temps passé « sur appel », même s'ils ne sont pas appelés au travail ou qu'ils sont appelés à rentrer au travail pour moins de trois heures.

• **Droit de refuser des changements de quart.** Toutes les conventions collectives doivent inclure le droit de refuser de travailler lors d'une journée non prévue, sur préavis de moins de 96 heures, sauf dans certaines conditions, comme lors d'une situation jugée « urgente », d'une menace pour la sécurité publique, ou de la prestation continue d'un service public essentiel.

• **Avis d'annulation de quart.** Toutes les conventions collectives doivent prévoir un avis d'au moins 48 heures pour toute annulation de quart ou occasion de quart sur appel.

• **Principe du salaire égal pour un travail égal fondé sur le genre.** Toutes les conventions collectives doivent prévoir que les syndicats peuvent demander un examen de la conformité du taux salarial et exiger que l'employeur rajuste les écarts de rémunération ou donne les motifs de son refus.

• **Principe du salaire égal pour un travail égal fondé sur la situation d'emploi.** Toutes les conventions collectives doivent interdire les écarts de rémunération entre les travailleurs qui font sensiblement le même travail (mêmes compétences, mêmes responsabilités et conditions de travail semblables) et qui se basent uniquement sur la situation d'emploi, ce qui signifie une différence du nombre d'heures travaillées régulièrement (temps partiel) ou une différence dans la durée ou la permanence de l'emploi (contractuel ou temporaire). Cette règle ne s'applique pas aux écarts de salaire qui existent en vertu d'un système d'ancienneté ou de mérite ou de systèmes qui mesurent les revenus selon le volume ou la qualité de la production.

Les comités de négociation d'Unifor font tous les efforts nécessaires pour négocier les conditions mentionnées précédemment, à moins que les conditions et les dispositions des conventions collectives soient déjà supérieures.

L'élimination de l'une ou l'autre des conditions ci-dessus d'une liste d'objectifs d'un comité de négociation, avant le début des négociations ou pendant celles-ci, nécessite l'approbation du bureau du président national. Les efforts pour obtenir les dispositions ci-dessus pourraient nécessiter la tenue d'activités de mobilisation légitimes des membres, y compris des actions de masse, des arrêts de travail et des conflits de travail, les ressources étant fournies aux sections locales par le Conseil régional de l'Ontario et le syndicat national.

La présente directive complète toute obligation de négociation présentement en place par le biais du programme de négociation collective d'Unifor ainsi que des autres programmes de négociation propres aux secteurs.

La présente directive est en vigueur pour une durée indéfinie et peut être intégrée au programme national de négociation collective d'Unifor en 2019.