

Projet de loi 47, Loi de 2018 pour un Ontario ouvert aux affaires

Le 23 octobre 2018, le gouvernement Ford a déposé le projet de loi 47, *Loi de 2018 pour un Ontario ouvert aux affaires*. La loi sert à éliminer plusieurs des protections destinées aux travailleurs, qui avaient été mises en place par la Loi 148. Essentiellement, le Projet de loi réduit les droits des travailleurs que le gouvernement Conservateur perçoit comme étant des obstacles aux droits des employeurs. Les modifications contenues dans le projet de loi 47, qui revêtent un intérêt particulier pour les membres d'OSSTF/FEESO, sont résumées ci-après.

Salaire minimum

Le salaire minimum sera maintenu à 14 \$ et la hausse prévue au salaire minimum à 15 \$ le 1^{er} janvier 2019 sera éliminée. Aucune autre augmentation n'aura lieu jusqu'au 1^{er} octobre 2020. À compter de cette date, le salaire minimum augmentera chaque année en fonction de la hausse d'une année à l'autre de l'indice des prix à la consommation. Le projet de loi 47 élimine aussi l'examen du salaire minimum qui devait avoir lieu en 2024 et chaque cinq ans par la suite.

Congé d'urgence personnelle

La Loi 148 avait instauré dix jours de congé d'urgence personnelle, dont les deux premiers étaient des journées rémunérées. Le projet de loi 47 enlève les deux jours rémunérés et promulgue une version plus restrictive du congé d'urgence personnelle pour les huit autres jours. Les employés auront trois jours de congé de maladie, trois jours de congé pour obligations familiales et deux jours de congé de deuil, tous non rémunérés. Un employeur peut juger que toute partie d'une journée de congé, utilisée en vertu de cette section, est d'une journée complète. Comme plus grande érosion des droits des travailleurs, on note qu'il n'est plus interdit aux employeurs de demander un certificat médical comme preuve donnant droit au congé d'urgence personnelle. Enfin, si un employé prend un congé en vertu d'une disposition de sa convention collective qui lui aurait donné droit à un congé sous le congé d'urgence personnelle, il est imputé au droit de l'employé au congé d'urgence personnelle.

À travail égal, salaire égal

Le projet de loi 47 abroge les dispositions mises en place par la Loi 148 qui assurait que les employés à temps partiel, occasionnels et temporaires seraient rémunérés au même taux que les employés permanents à temps plein qui effectuaient le même travail. De plus, la Loi enlève le pouvoir d'un employé, qui croit être rémunéré d'une façon différente en raison de son genre, de demander une révision de son salaire.

Établissement et annulation du travail

La *Loi pour un Ontario ouvert aux affaires* éliminera aussi la protection des travailleurs présentée dans la Loi 148 liée à la demande d'un changement d'horaire ou de lieu de travail ainsi que celle touchant l'annulation ou la réduction d'un quart de travail. La protection additionnelle pour les travailleurs sur appel a aussi été éliminée. La seule disposition restante en vertu de ce groupe est la « règle des trois heures » qui stipule qu'un employé doit être rémunéré pour trois heures s'il travaille normalement plus de trois heures par jour et que son quart de travail est réduit après s'être présenté au travail.

Salaire pour jour férié

Même si la Loi 148 avait initialement modifié le calcul du salaire pour jour férié de sorte qu'il ne désavantagerait pas ceux qui travaillent à temps partiel ou avec un horaire irrégulier, le gouvernement Libéral a repoussé la mise en œuvre des dispositions peu de temps avant l'élection. Le projet de loi 47 revient à l'ancienne méthode de calcul du salaire pour jour férié.

Modifications à la Loi 148 qui subsistent

Les dispositions suivantes n'ont pas été abrogées par le projet de loi 47 et subsistent :

- Trois semaines de vacances rémunérées pour les employés qui ont complété cinq ans ou plus de service
- Modifications aux congés de maternité, parental, en cas de maladie grave et familial pour raison médicale
- Congé rémunéré pour les victimes de violence familiale ou sexuelle
- Améliorations des congés pour les parents dont les enfants disparaissent en raison d'un acte criminel
- Dispositions de préavis ou paiement tenant lieu de préavis pour les travailleurs temporaires qui sont mis à pied de leurs affectations plus tôt que prévu et dont la durée anticipée est de trois mois ou plus
- Le jour de la Famille est toujours considéré comme un jour férié et par conséquent, il est assujéti aux mêmes règles que les autres congés prévus par la loi

Outre les modifications susmentionnées à la *Loi sur les normes d'emploi*, le projet de loi 47 fera disparaître plusieurs des protections que la Loi 148 avait intégrées à la *Loi sur les relations de travail* qui ajoutaient des droits aux travailleurs et aux syndicats en ce qui concerne l'accréditation syndicale, la syndicalisation des lieux de travail et la négociation d'une première convention.

Modifications apportées par les employeurs en raison de la Loi 148

Il est important de souligner que, là où les employeurs et les unités de négociation ont signé des ententes pour modifier les dispositions de la convention collective en vigueur afin de se conformer à la Loi 148, ces ententes ne sont pas touchées par l'une ou l'autre des révisions proposées dans le projet de loi 47.



Ontario Secondary School Teachers' Federation

**Fédération des enseignantes-enseignants
des écoles secondaires de l'Ontario**

60 Mobile Drive, Toronto, Ontario M4A 2P3

TEL 416.751.8300

TEL 1.800.267.7867

FAX 416.751.3394

www.osstf.on.ca