

MAI 2017



**L'EXAMEN PORTANT SUR
L'ÉVOLUTION DES MILIEUX DE TRAVAIL**
UN PROGRAMME POUR LES DROITS EN MILIEU DE TRAVAIL

Rapport sommaire

CONSEILLERS SPÉCIAUX

C. MICHAEL MITCHELL

JOHN C. MURRAY



TABLE DES MATIÈRES

L'EXAMEN PORTANT SUR L'ÉVOLUTION DES MILIEUX DE TRAVAIL : UN PROGRAMME POUR LES DROITS EN MILIEU DE TRAVAIL	03	RECOMMANDATIONS SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL.....	25	Employeur lié et employeur connexe	54
Le mandat	03	RECOMMANDATIONS FINALES.....	31	Pouvoirs de redressement de la CRTO.....	54
Éléments de l'Examen.....	04	Recommandations préliminaires.....	31	Droit des employés en grève.....	54
Observations générales et recommandations initiales.....	04	Application et administration de la loi	32	Protection contre le congédiement sans motif valable.....	55
Principes directeurs, valeurs et objectifs	07	Réglementation sectorielle et exemptions.....	39	Succession aux qualités.....	55
Tendances de l'économie et des milieux de travail	08	Changements aux normes de base	41	Capacité des arbitres à proroger le délai d'arbitrage.....	55
RECOMMANDATIONS SUR LES NORMES D'EMPLOI.....	11	Qui est un employeur et qui est un employé.....	46	Commissions de conciliation	55
Changements aux normes de base	17	Exclusions	46	Recommandations finales.....	55
		Exclusions pour la négociation collective	46		
		Acquisition de droits de négociation.....	48		



L'EXAMEN PORTANT SUR L'ÉVOLUTION DES MILIEUX DE TRAVAIL : UN PROGRAMME POUR LES DROITS EN MILIEU DE TRAVAIL

LE MANDAT

En février 2015, le ministre du Travail a entrepris l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail (l'Examen) en s'appuyant sur les engagements du gouvernement dans le Discours du Trône de 2014 et la lettre de mandat de 2014 du ministre du Travail. Nous, C. Michael Mitchell et l'honorable John C. Murray, avons été nommés pour diriger l'Examen, avec le ministre indiquant ce qui suit :

L'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail porte sur les grandes questions influant sur le milieu de travail et évalue comment celles-ci sont abordées dans le cadre législatif du travail et de l'emploi, en portant une attention particulière à la Loi de 1995 sur les relations de travail (LRT) et à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE). Plus particulièrement, les conseillers spéciaux chercheront à déterminer quels

changements, s'il y a lieu, devraient être apportés à la législation, compte tenu de la nature changeante de la main-d'œuvre, du milieu de travail et de l'économie même, notamment à la lumière des tendances et des facteurs pertinents qui agissent sur notre société, y compris la mondialisation, la libéralisation du commerce, l'évolution technologique, la croissance du secteur des services ainsi que les changements qui s'opèrent dans la prévalence et les caractéristiques des relations de travail conventionnelles.

L'Examen met l'accent sur la LRT de 1995 et la LNE de 2000. Les articles des deux lois sont pour la plupart visés par l'Examen, les exceptions étant les suivantes :

- (1) les dispositions relatives à l'industrie de la construction de la LRT;
- (2) les questions touchant le salaire minimum;

- (3) les discussions sur les politiques pour lesquelles d'autres processus indépendants ont été lancés.

La troisième catégorie renvoie notamment à d'autres éléments qui font partie de la lettre de mandat du ministre du Travail : l'écart salarial entre les sexes, les problèmes concernant expressément les travailleurs migrants et la législation traitant de l'arbitrage obligatoire des différends pour certains groupes de travailleurs.

Nous avons été chargés d'examiner la recherche universitaire et intergouvernementale et de solliciter la rétroaction du grand public et des intervenants en organisant des séances de consultation et en acceptant des propositions écrites.

Nous avons fait rapport de nos progrès au ministre du Travail en février 2016 et avons publié un rapport intérimaire en juillet 2016. Notre rapport final et nos recommandations ont maintenant été déposés. Le présent résumé fournit un aperçu de ces recommandations.

ÉLÉMENTS DE L'EXAMEN

Dans le cadre de l'Examen, nous avons eu recours au soutien des universitaires et à des consultations avec des experts dans divers domaines. Nous avons interagi fréquemment avec des universitaires de premier plan qui travaillent sur des problèmes en milieu de travail selon divers points de vue, dont l'économie, les sciences sociales et le droit. Plusieurs projets de recherche ont été commandés en mettant l'accent sur des problèmes précis qui étaient visés par l'Examen.

Pendant le processus d'examen, deux phases de consultation ont eu lieu afin d'offrir au grand public et aux intervenants la possibilité de fournir des commentaires sur les manières dont la LRT et la LNE pourraient être modifiées pour refléter la nature évolutive du travail. Un document de travail intitulé *Guide des consultations* a été publié afin de lancer les processus d'examen et de consultation.

Pendant la première phase de consultation, 12 séances publiques ont eu lieu à l'échelle de l'Ontario. Au total, nous avons entendu plus de 200 présentations publiques et avons reçu plus de 300 propositions écrites. Ces commentaires ont contribué à l'élaboration de notre rapport intérimaire, qui a été publié en juillet 2016 et qui contenait environ 50 enjeux et plus de 225 options à soumettre lors de consultations supplémentaires.

La deuxième phase de consultation a été lancée après la publication du rapport



intérimaire et s'est terminée en octobre 2016. Nous avons rencontré plusieurs groupes et personnes, et avons reçu plus de 280 propositions écrites en réponse à notre rapport intérimaire.

Le rapport final et les recommandations s'appuient sur le large éventail de commentaires reçus des intervenants et des experts, la rétroaction des universitaires, les projets de recherche du ministère du Travail et l'information fournie par ce ministère.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES ET RECOMMANDATIONS INITIALES

Il s'agit du premier examen indépendant au Canada qui se penche sur des

modifications législatives précises aux normes d'emploi et aux relations de travail dans le cadre d'un processus unique. Le fait de se pencher sur les deux lois simultanément, dans le contexte plus large des transformations du milieu de travail et des transformations économiques, a permis d'avoir un point de vue unique et original sur les enjeux.

Nous avons eu pour mandat de nous pencher sur la nécessité de réformes en tenant compte des transformations qui se sont produites dans le milieu de travail et dans l'économie sur une longue période de temps. Les recommandations visent à créer de meilleurs milieux de travail en Ontario, là où les conditions de travail sont convenables et où la conformité à la loi est généralisée.

Ces changements profiteraient directement aux travailleurs, mais également aux employeurs et à la société en général. Les employés profiteront de meilleurs milieux de travail et d'une meilleure capacité à défendre leurs droits fondamentaux. Les employeurs profiteront de milieux de travail favorisant davantage le bonheur et la productivité, et d'une application de la loi plus rigoureuse. Une meilleure application de la loi contribuera à ce que les employeurs qui respectent les règles ne soient pas victimes d'une concurrence déloyale de la part de ceux qui ne les respectent pas. Les entreprises responsables, respectueuses des lois, constituent la vaste majorité des employeurs et ont le droit de concurrencer de manière équitable. Toutes les parties profiteront d'une connaissance et d'une compréhension accrues de leurs obligations et droits fondamentaux.

Lors des audiences tenues à l'échelle de l'Ontario dans le cadre de l'Examen, nous avons entendu qu'un faible revenu, l'incapacité à contrôler son horaire et l'absence d'avantages sociaux (régime de retraite, soins de santé, congés d'urgence personnelle, congés de maladie, notamment), ensemble ou selon différentes combinaisons, étaient des facteurs qui occasionnaient énormément d'incertitude, d'anxiété et de stress, et minaient la qualité de vie et le bien-être physique d'un vaste segment de la population des travailleurs de notre société.

Nous avons constaté qu'il est indubitable qu'il existe de nombreuses préoccupations sociales et économiques légitimes au sujet des employés vulnérables occupant un emploi précaire. Les changements recommandés visent notamment à améliorer les conditions de travail de ces personnes.

Le mandat nous a également chargés de soutenir les entreprises dans une économie en mutation. L'Ontario Chamber of Commerce et la coalition Keep Ontario Working ont affirmé que « les objectifs de croissance économique et de progrès en matière de droits des employés ne s'excluent pas mutuellement ». Il est nécessaire d'adopter une approche équilibrée face au changement, et nous nous sommes efforcés de trouver un tel équilibre en tenant compte des intérêts légitimes de tous les intervenants lorsque nous avons élaboré les recommandations.

Nous reconnaissons l'importance du rôle que jouent les entreprises dans la croissance économique et à quel point cela contribue au bien-être des Ontariennes et des Ontariens. Les pressions de la concurrence s'intensifient, il est nécessaire de tenir compte des répercussions des initiatives stratégiques sur les coûts pour les entreprises. Cela signifie qu'il faut tenir compte des besoins des entreprises en matière de souplesse et d'allègement des fardeaux administratifs. Cela implique également d'établir des règles équitables en aidant les employeurs à comprendre leurs obligations et à s'en acquitter.

Une loi sur les droits au travail et une meilleure sensibilisation

Au cours de cet examen, nous avons observé que le manque de connaissances et de compréhension des droits reconnus par les deux lois était répandu.

« Il s'agit du premier examen indépendant au Canada qui se penche sur des modifications législatives précises aux normes d'emploi et aux relations de travail dans le cadre d'un processus unique. Le fait de se pencher sur les deux lois simultanément, dans le contexte plus large des transformations du milieu de travail et des transformations économiques, a permis d'avoir un point de vue unique et original sur les enjeux. »

Ensemble, l'accroissement du niveau de connaissances et de conscientisation générale au sujet de ces droits et l'application rigoureuse de la loi augmenteront le niveau de conformité et amélioreront la qualité de vie en milieu de travail. L'objectif est que les employeurs et les employés soient conscients de leurs droits et de leurs responsabilités en milieu de travail – que la loi soit facile à consulter, à comprendre et à administrer.



L'élaboration d'une « loi sur les droits au travail » est une étape importante de la création d'une culture de conformité. Actuellement, les droits des employés en milieu de travail sont établis par trois textes de loi : la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Ces lois devraient être regroupées en une seule et devraient être plus expressément axées sur les droits au travail.

Dans les milieux de travail, les parties devraient être informées au sujet de leurs droits et obligations en ce qui concerne :

- a) les conditions de travail de base convenables;
- b) les lieux de travail sécuritaires et sains;

- c) le droit de se syndiquer et de participer à des négociations collectives véritables.

Le regroupement des droits sous l'égide d'une loi sur les droits au travail devrait également soutenir la formation au sujet de la loi, ainsi que l'interprétation et l'application de celle-ci.

Le gouvernement, les syndicats, les groupes de défense des droits des employés et les employeurs devraient travailler en collaboration et, ensemble, investir dans la formation des travailleurs et des employeurs au sujet des droits et des responsabilités de chacun.

Améliorer la formation des parties en milieu de travail et renforcer l'application de la loi, notamment en protégeant les employés

cherchant à défendre leurs droits, mettra de la pression sur les employeurs qui ne respectent pas la loi et contribuera à uniformiser les règles du jeu pour les employeurs qui la respectent.

Les pouvoirs des inspecteurs

En ce qui concerne l'administration et l'application de la loi, il ne serait pas pratique de combiner immédiatement la santé et la sécurité au travail aux normes d'emploi chez les agents d'application de la loi. Toutefois, le gouvernement devrait envisager un certain mélange des rôles au fil du temps, par des échanges de renseignements entre les programmes de réglementation et les approches stratégiques mixtes d'application de la loi. Une première étape pourrait consister à envisager les changements à la loi et aux programmes qui sont nécessaires pour que les agents soient autorisés à signaler tout manquement à la législation du travail dont ils apprennent l'existence, et pour exiger qu'ils les signalent.

« Pour effectuer un changement durable, il sera essentiel de promouvoir une culture de conformité où le respect des conditions minimales d'emploi et du droit des employés de s'organiser et de négocier collectivement sera universel. »

PRINCIPES DIRECTEURS, VALEURS ET OBJECTIFS

Les changements à la législation doivent être évalués à la lumière de la nature changeante de la main-d'œuvre, du milieu de travail et de l'économie. La présente initiative s'est fondée sur les six principes, valeurs et objectifs suivants, qui ont été établis par les intervenants, et s'est orientée en examinant les précédents examens et rapports, ainsi que des études universitaires, des normes internationales et des décisions judiciaires.

1. Le principe de décence

Selon le professeur Harry Arthurs, les normes du travail « devraient faire en sorte que, quelles que soient les limites de son pouvoir de négociation, un employé [...] ne puisse se voir offrir ou n'accepte des conditions de travail que les Canadiens ne considèrent pas comme “décentes”, ou ne travaille dans de telles conditions ». C'est sur ce principe que s'appuie cet objectif fondamental de politique publique de se pencher sur les emplois précaires pour établir des protections efficaces pour les travailleurs vulnérables.

2. Faire en sorte que la loi soit respectée par une application rigoureuse de la loi et une culture de conformité

Pour effectuer un changement durable, il sera essentiel de promouvoir une

culture de conformité où le respect des conditions minimales d'emploi et du droit des employés de s'organiser et de négocier collectivement sera universel. Les facteurs suivants sont essentiels à la réalisation de cet objectif : l'établissement de règles qui seront faciles à comprendre et à administrer; la fourniture des outils nécessaires pour aider les parties en milieu de travail à comprendre leurs droits et obligations; l'application uniforme de la loi.

3. L'accès à la justice

Le juge en chef du Canada a parlé de l'importance de l'accès à la justice en mentionnant qu'« afin de maintenir la confiance en notre système juridique, celui-ci doit être, et doit être perçu comme accessible aux Canadiens ». L'accès à la justice repose sur les éléments de procédure et de fond. Plus particulièrement dans l'arène de l'emploi, les procédures de plainte doivent donner aux Ontariennes et aux Ontariens la possibilité d'obtenir un règlement juste et équitable et de faire respecter leurs droits. Les recommandations de ce rapport final visent à éliminer les obstacles à l'accès à la justice.

4. Le droit de s'associer librement et de négocier collectivement

Le droit de former des syndicats est maintenant reconnu comme un droit constitutionnel fondamental. La Cour suprême a établi clairement que dans le contexte de l'emploi, la liberté

d'association garantit le droit des employés « de véritablement s'associer en vue de réaliser des objectifs collectifs relatifs à leurs conditions de travail » et « inclut un droit de négocier collectivement ». La Cour a reconnu l'importance de la liberté d'association en réagissant au déséquilibre entre le pouvoir économique de l'employeur et la vulnérabilité relative des travailleurs individuels. La Cour a insisté sur le fait que la négociation collective constitue un aspect fondamental de la société canadienne qui favorise la dignité humaine, la liberté et l'autonomie des travailleurs.

5. Créer un contexte favorable aux entreprises dans une économie en mutation

Comme indiqué ci-dessus, nous avons tenu compte du besoin qu'ont les entreprises de demeurer concurrentielles et d'être souples. Ces objectifs ont eu une place très importante lors de l'élaboration de nos recommandations.

6. Stabilité et équilibre

Nous reconnaissons qu'il est nécessaire d'atteindre un équilibre dans nos recommandations et d'assurer une stabilité dans le processus de changement des milieux de travail. La loi ne doit pas subir de rapides changements de cap à 180 degrés; elle doit produire des attentes stables quant à ce qui est exigé de ses citoyens – particulièrement quand il s'agit de l'exercice par les Ontariennes

et les Ontariens de leurs droits fondamentaux garantis par la Charte. Dans le cadre de ce processus, nous nous sommes efforcés de recommander des modifications équilibrées qui, si elles sont mises en œuvre, pourront vraisemblablement être appuyées par les prochains gouvernements.

TENDANCES DE L'ÉCONOMIE ET DES MILIEUX DE TRAVAIL

La législation de l'emploi et du travail qui est en place actuellement en Ontario est le reflet d'une autre époque et de circonstances différentes, et elle ne répond pas aux problèmes qui existent dans les milieux de travail aujourd'hui. Les emplois dans le secteur de la fabrication ont cédé la place aux emplois dans le secteur des services, qui sont souvent peu rémunérés.

Les avancées technologiques et les mutations de l'économie du savoir font que les besoins de main-d'œuvre d'aujourd'hui sont très différents de ce qu'ils étaient hier. Dans certains cas, le travail des ordinateurs est supérieur à celui des humains, et les machines sont capables de faire de plus en plus de choses. Même des entreprises qui ne sont pas liées directement à la technologie en viennent à dépendre des technologies de l'information et de la communication pour certaines opérations quotidiennes, car elles trouvent attrayants le réseautage mondial, l'externalisation à l'étranger et d'autres tendances analogues.



De nombreuses entreprises caractérisées par une main-d'œuvre imposante se concentrant autour d'un petit nombre d'employeurs sont remplacées par des chaînes d'approvisionnement constituées de réseaux de petites entreprises qui fournissent des biens et des services à de grandes entreprises qui les coordonnent. De telles réorganisations apportent une souplesse accrue à l'organisation du travail, une structure hiérarchique moins complexe et une réduction de la main-d'œuvre.

Dans le secteur privé, la syndicalisation a chuté de manière spectaculaire (de 19,2 % en 1997 à 14,3 % en 2015), ce qui rend les normes d'emploi et leur application d'autant plus importantes pour les travailleurs non syndiqués.

La mondialisation et la libéralisation du commerce ont eu un effet marqué sur la compétitivité de nombreuses entreprises ontariennes. La main-d'œuvre à bon marché est abondante dans de nombreux pays et les coûts de transport déclinent, ce qui rend souvent la production outre-mer

attrayante d'un point de vue financier. Ces facteurs ont exercé une pression sur les entreprises pour qu'elles diminuent leurs coûts et gagnent en souplesse en apportant des modifications à la rémunération et aux heures de travail de leur main-d'œuvre.

La semaine de travail normale, du lundi au vendredi, avec son horaire et sa rémunération prévisibles, les services de santé et les régimes de retraite sont moins prévalents aujourd'hui. Le travail non conventionnel, fait d'emplois multiples, de quarts de travail imprévisibles, d'emplois obtenus par l'entremise des agences de placement temporaire, de contrats temporaires à durée limitée (souvent saisonniers) et de travail indépendant « solo », s'est répandu près de deux fois plus vite que le travail conventionnel (taux annuel moyen de 2,3 % entre 1997 et 2015).

Cependant, le mandat de l'Examen transcende la distinction entre le travail conventionnel et le travail non conventionnel. L'accent n'est pas seulement mis sur les travailleurs dont l'emploi est aléatoire, incertain ou temporaire, mais également sur les travailleurs à plein temps occupant un emploi peu rémunéré et n'ayant pas de régime de retraite ni d'avantages sociaux, ainsi que sur les employés à temps partiel occupant des emplois peu rémunérés semblables qui, souvent, ne veulent pas travailler davantage parce qu'ils ont d'autres engagements (études, famille).

On trouve dans l'économie un nombre important de travailleurs vulnérables occupant des emplois précaires. Cette tendance est particulièrement évidente dans certains secteurs, dont : la vente au détail, les services alimentaires, les services de garde d'enfants, les soins d'assistance, certains segments du secteur public, l'agriculture et la construction. Plusieurs facteurs peuvent créer de la vulnérabilité et de la précarité, dont : obtenir un emploi par une agence de placement temporaire ou dans le cadre d'un contrat temporaire; travailler à temps partiel ou de manière saisonnière; occuper un emploi instable offrant peu ou pas de sécurité d'emploi; être faiblement rémunéré; ne pas avoir accès à un régime de retraite ou à des avantages sociaux. Le groupe de travailleurs qui occupent de tels emplois se compose d'un nombre disproportionné de femmes, mais également d'un nombre croissant d'hommes, de membres de minorités raciales et ethniques, d'immigrants et de jeunes.

« Les emplois dans le secteur de la fabrication ont cédé la place aux emplois dans le secteur des services, qui sont souvent peu rémunérés.

Les avancées technologiques et les mutations de l'économie du savoir font que les besoins de main-d'œuvre d'aujourd'hui sont très différents de ce qu'ils étaient hier. »



RECOMMANDATIONS SUR LES NORMES D'EMPLOI

Les principes suivants sont particulièrement pertinents en ce qui a trait aux recommandations sur l'application de la LNE :

- ▲ une sensibilisation accrue des employés et des employeurs quant aux droits et obligations que leur confère la LNE;
- ▲ une protection accrue pour les employés qui exercent les droits que leur confère la LNE;
- ▲ une application cohérente et stratégique;
- ▲ l'accès à la justice;
- ▲ des sanctions et une dissuasion renforcées.

Nous avons émis des commentaires sur l'étendue de la non-conformité, ainsi que ses causes, et nous en sommes arrivés à la conclusion que trop de personnes dans de trop nombreux milieux de travail ne profitent pas de leurs droits fondamentaux.

Application stratégique – Une combinaison d'approches nouvelles et existantes

Une application stratégique nécessite un ensemble de politiques et de pratiques qui

ont pour objectif de modifier la conduite des employeurs afin que des manquements à la loi ne se produisent pas. Une telle application est conçue de manière à gérer la non-conformité sur le plan systémique et non pas en se fondant uniquement sur les plaintes. Nous recommandons une combinaison de mesures nouvelles et existantes en vue d'une application cohérente et stratégique qui inclut :

- a) l'attribution de ressources accrues consacrées à des initiatives d'application proactive (incluant des vérifications, des audits et des inspections);
- b) l'augmentation de l'usage d'inspections ciblées, particulièrement dans les secteurs où l'on retrouve un grand nombre d'employés vulnérables et occupant des emplois précaires;
- c) l'augmentation de la capacité stratégique par le biais de collectes de données et de l'analyse des données sur les plaintes;
- d) l'accent sur les structures supérieures des industries – le sommet de la chaîne d'approvisionnement ou la direction

d'un franchiseur, par exemple – où des décisions sont prises qui influencent l'application de la loi par les entités se trouvant aux niveaux inférieurs de la chaîne;

- e) le développement de la capacité de faire le lien avec d'autres sources de données gouvernementales.

Organisme chargé de l'application de la loi

Dans le cadre d'une gestion stratégique, le Ministère doit se rapprocher de l'objectif de devenir un organisme chargé de l'application de la loi plus traditionnel, plutôt qu'un organisme qui sert la clientèle. Ces changements comportent plusieurs éléments, incluant l'acquisition de la capacité d'organiser une campagne de sensibilisation publique contre les infractions systémiques à la Loi et la participation stratégique à des procès; néanmoins, le changement le plus important est de s'éloigner d'un système d'application dominé par les plaintes.

Campagnes pour contrer la non-conformité systémique

De nouvelles stratégies d'application de la loi axées sur chaque secteur pourraient devoir être mises au point pour changer les comportements des employeurs et améliorer l'application de la loi tout en accordant la priorité aux secteurs où le degré de non-conformité est le plus élevé. Le Ministère devrait prendre des mesures à l'échelle provinciale ou sectorielle pour régler les problèmes systémiques dans les milieux de travail tels que les stages non rémunérés et (ou) la classification erronée d'employés en tant qu'entrepreneurs indépendants. Ces deux pratiques sont illégales et répandues, mal comprises, et devraient être traitées sur des bases systémiques.

Une approche stratégique de la participation aux procès

Actuellement, le Ministère ne conçoit pas son rôle comme étant de devoir défendre la grande majorité des décisions et des politiques telles qu'elles sont appliquées par ses fonctionnaires, mais laisse le soin aux parties de le faire. Cela a souvent pour effet que les règles ne sont pas équitables pour tous lorsque les ressources de l'employeur sont plus grandes que celles de l'employé et crée une situation où les décisions stratégiquement importantes des agents des normes d'emploi (ANE) peuvent être non contestées par le Ministère.

Une interprétation cohérente et l'application de la Loi nécessitent une participation active du Ministère aux procès comme partie intégrante de la stratégie d'application.

Le système actuel fondé sur les plaintes et la nécessité de changement

Actuellement, en Ontario, les plaintes déposées par les travailleurs sont à la base de l'application des droits en matière d'emploi. Les activités du Ministère mettent l'accent, entre autres, sur le traitement de toutes les plaintes selon les priorités définies par les circonstances individuelles des plaignants. Selon ce système, le Ministère ne peut établir des priorités et agir stratégiquement dans l'intérêt de l'application de la loi dans l'optique du milieu de travail étendu.

Si une culture de l'application de la loi est jugée comme étant un objectif rationnel, de nouvelles stratégies d'application seront requises. Cela ne réduit pas l'importance d'enquêter sur les plaintes et de récupérer les salaires, ce qui selon toute vraisemblance demeurera toujours une fonction de base. Cependant, un processus axé sur les plaintes – à lui seul – n'arrivera pas aux résultats escomptés.

Le nombre total de plaintes s'est stabilisé à environ 15 000 par année, mais il existe toujours un arriéré de plaintes non réglées et n'ayant pas fait l'objet d'une enquête, et les temps d'attente sont longs.

D'autre part, les changements fondamentaux dans les milieux de travail ont eu pour conséquence que les droits en matière d'emploi de plusieurs employés vulnérables occupant des emplois précaires ne sont pas respectés. Les causes de ces incidences sont multiples; cependant, cette situation est exacerbée par le nombre faramineux de plaintes et par un manque de ressources à cause duquel il n'est pas possible d'enquêter en temps opportun sur toutes les plaintes.

« Pour les plaintes qui ne font pas l'objet d'une enquête, nous recommandons un nouveau système d'évaluation qui vise l'accessibilité et l'économie. Les plaintes seraient adressées à la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO), qui emploierait des évaluateurs spécialisés et régionaux, mandatés pour diriger une procédure informelle de règlement des différends. »

Un système axé sur les plaintes présente des difficultés et des problèmes pour les employés qui ne savent pas que leurs droits ont été violés et qui craignent des représailles. De plus, la fréquence des plaintes individuelles n'est pas



nécessairement un indicateur fiable d'un problème sectoriel plus vaste de non-conformité.

La politique courante visant à enquêter sur toutes les plaintes doit être réévaluée. Cette politique est coûteuse, en temps et en argent, et ne constitue pas le moyen le plus efficace de cerner et de régler les tendances plus vastes de non-conformité. L'unique moyen par lequel le Ministère peut remplir son obligation d'appliquer la loi stratégiquement est de changer fondamentalement la manière dont il opère en matière de traitement des plaintes.

Une procédure accessible pour que les plaignants puissent faire juger des réclamations qui n'ont pas fait l'objet d'une enquête par le ministère du Travail

Pour les plaintes qui ne font pas l'objet d'une enquête, nous recommandons un nouveau système d'évaluation qui vise l'accessibilité et l'économie. Les plaintes seraient adressées à la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO), qui emploierait des évaluateurs spécialisés et régionaux, mandatés pour diriger une procédure informelle de règlement des différends. L'accès à la justice pour les

employeurs et les employés requiert une procédure conviviale sans sacrifier la qualité de l'équité des résultats.

Le Ministère ou la CRTO devraient faciliter l'accès des parties assumant leur propre représentation en fournissant des documents explicatifs en langage courant en ce qui a trait à la procédure et aux principes de loi qui s'appliquent, y compris le fardeau de la preuve et les règles de base de la preuve.

Les vice-présidents de la CRTO qui reçoivent les plaintes initialement devraient se voir attribuer, en vertu de la loi, le pouvoir de consulter les parties dans le cadre du processus décisionnel. La consultation est moins formelle, moins coûteuse et plus efficace que des procédures accusatoires.

L'éducation et la sensibilisation

Comme mentionné dans les recommandations générales, l'éducation et la sensibilisation sont essentielles afin de favoriser l'application de la loi. Avec cet objectif en tête, nous soumettons plusieurs recommandations pour sensibiliser les employeurs et les employés à la LNE.

Nous recommandons que le guide d'interprétation *Employment Standards Act, 2000 Policy and Interpretation Manual*, qu'il n'est plus possible d'acheter d'un éditeur externe, soit publié en ligne de façon à ce que les politiques et interprétations du directeur des normes d'emploi puissent être accessibles.



Nous recommandons également que le gouvernement envisage d'inclure de l'information sur la LNE dans le curriculum des écoles secondaires, de façon similaire aux mesures qui ont été prises en lien avec la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Nous recommandons aussi que le Ministère évalue l'impact des dispositions visant les auto-vérifications obligatoires sur la sensibilisation et l'application de la loi. En dernier lieu, nous recommandons que le Ministère continue de travailler avec les employeurs, les syndicats et les groupes de défense des droits des travailleurs afin de développer des documents explicatifs stratégiques et de continuer d'explorer d'autres stratégies d'éducation et de sensibilisation.

En lien avec l'éducation, nous appuyons un système de responsabilité interne pour les questions liées à la LNE, qui est semblable au système existant dans le contexte de la santé et de la sécurité au travail. Nous recommandons que le Ministère encourage les employeurs à établir un tel système, mais qu'il ne le leur impose pas.

Une protection accrue pour les employés qui cherchent à faire valoir leurs droits

Des enquêtes efficaces et en temps opportun sur les plaintes de représailles ainsi que le règlement efficace et en temps opportun des réclamations s'avérant fondées vont de pair avec une application efficace de la loi. La peur des représailles

doit être combattue au moyen d'une réponse efficace et en temps opportun dans les cas allégués de représailles, et par l'existence et l'imposition (dans les cas appropriés) de sanctions importantes visant à décourager de telles conduites. La peur de représailles est un obstacle important au dépôt d'une plainte relative aux normes d'emploi.

Il va de soi qu'un retard dans l'enquête sur une plainte valable de représailles et dans la remédiation à ces représailles est un facteur qui dissuade probablement de signaler les contraventions, particulièrement chez les employés les plus vulnérables.

Un processus d'enquête et de détermination accéléré pour les plaintes de représailles aurait pour effet de mettre l'accent sur l'importance des dispositions anti-représailles de la LNE, particulièrement s'il était combiné avec l'imposition de sanctions appropriées visant à décourager de telles conduites.

L'éducation et la sensibilisation au sujet des droits et obligations et des dispositions anti-représailles en général seraient plus efficaces si l'on rendait publics des cas de représailles.

Nous recommandons qu'un bureau du directeur de l'application de la loi soit créé pour imposer des pénalités administratives d'un montant pouvant aller jusqu'à 100 000 \$ par infraction. Cette mesure apporterait un important élément dissuasif et refléterait l'importance de la question des représailles dans nos politiques publiques.

En ce moment, le Ministère ne traite pas de façon prioritaire les réclamations liées à des représailles. Il faut environ 90 jours pour que ces réclamations soient confiées à un ANE de niveau 2 pour enquête, et en moyenne, ces enquêtes durent 51 jours. Ces délais sont inacceptables dans les cas où les employés se sont fait licencier.

Les plaintes de représailles alléguant un licenciement devraient être prioritaires, et le Ministère devrait non seulement annoncer au public que les plaintes de représailles alléguant un licenciement seront prioritaires, mais il devrait également fixer des délais très serrés pour traiter les plaintes qui devraient être examinées et résolues en quelques jours.

Travailleurs étrangers temporaires

La Commission du droit de l'Ontario et la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales ont recommandé que des processus rapides et équitables soient mis en place pour traiter les allégations de représailles contre les travailleurs étrangers temporaires et pour entendre les causes qui pourraient entraîner un rapatriement.

Nous recommandons que, dans le cas des travailleurs étrangers temporaires, aucun licenciement – qu'il s'agisse de représailles alléguées ou d'autres raisons alléguées – n'entre en vigueur tant qu'une ordonnance permettant un licenciement n'aura pas été rendue par un arbitre impartial.

Accès à la justice

Parce que nous reconnaissons que de nombreux employés ont besoin d'aide et de conseils pendant le traitement des réclamations en vertu de la LNE, y compris pour les demandes d'examen, nous recommandons que des soutiens soient fournis aux employés et aux employeurs. Pour ce faire, nous recommandons :

- ▲ d'accroître les ressources pour élargir le mandat du Bureau des conseillers des travailleurs au moyen d'un nouveau modèle de financement visant à aider les employés à déposer une demande d'indemnisation;
- ▲ de dresser et de publier une liste, qui sera publiée sur son site Web, des avocats qui sont disposés à offrir une aide juridique bénévole aux employés et aux employeurs;
- ▲ de dresser et de publier une liste des groupes de défense des droits des travailleurs, des syndicats, des cliniques d'aide juridique et des autres ressources qui sont prêtes à fournir de l'aide aux employés.

En ce qui concerne le traitement des réclamations, nous recommandons d'éliminer l'exigence imposée aux employés de communiquer avec l'employeur avant de déposer une demande, une étape qui constitue un obstacle majeur pour certains employés. Nous soutenons également les mesures visant à encourager les signalements anonymes et à protéger l'anonymat de ceux qui portent à l'attention du Ministère des problèmes liés à la LNE.

Plusieurs de nos recommandations ont pour objet le processus d'examen à la CRTO. Lorsque la CRTO examine une décision d'un agent des normes d'emploi, toutes les preuves sur lesquelles cet agent s'est appuyé devraient être incluses dans le dossier, de même que ses motifs de décision. Il devrait incomber au demandeur (c.-à-d. la partie qui sollicite un examen) de prouver que la décision de l'agent est erronée.

Nous recommandons également que la CRTO ait une présence régionale accrue et le pouvoir de mener des consultations, et croyons que les parties ont besoin de documents explicatifs et d'un soutien juridique.

Recours et pénalités

Les mécanismes d'application de la loi qui favorisent la conformité, dissuadent les contrevenants éventuels et prévoient un dédommagement approprié et rapide pour les employés dont les droits ont été violés aux termes de la LNE sont un élément essentiel d'une stratégie d'application de la loi efficace.

Nous recommandons plusieurs mesures pour contribuer à l'efficacité de la stratégie d'application de la loi. Nous recommandons que le montant des contraventions soit augmenté de 295 \$ à 1 000 \$ et que les pénalités pour les avis de contravention soient doublées. Une nouvelle disposition permettrait à la CRTO d'imposer des pénalités administratives financières d'un maximum 100 000 \$ par contravention. Nous recommandons que la CRTO ait

l'autorité d'exiger des employés qu'ils paient le coût d'une enquête, et que les employés reçoivent des intérêts sur les sommes impayées qui leur sont dues. Enfin, nous recommandons que la LNE soit modifiée afin que les projets puissent être visés par la CRTO de façon volontaire entre le ministre et l'employeur.

Sécurité pour la rémunération des employés

Nous avons formulé des recommandations afin d'améliorer la capacité de récupérer les sommes qui sont dues aux employés en modifiant des dispositions en vue de renforcer la responsabilité de la direction et les modèles de recouvrement.

Réglementation sectorielle et exemptions

Notre recommandation pour la réglementation sectorielle est conçue de façon à fournir un processus de consultation regroupant des représentants des employeurs, des employés et du gouvernement lorsque des exemptions sont examinées ou demandées, ou lorsqu'une réglementation propre à un secteur particulier est envisagée. Le processus est conçu de façon à donner l'occasion à tous les intervenants de faire progresser et de protéger leurs intérêts légitimes, de fournir des conseils et des solutions, et de chercher à obtenir un consensus sur les résultats résolvant les préoccupations formulées de bonne foi par l'ensemble des participants et favorisant leurs intérêts.

En raison des 85 exemptions et règles spéciales actuelles, seule une minorité de travailleurs ontariens est entièrement couverte par la Loi. Les exemptions existantes s'inscrivent mal dans un cadre stratégique uniforme, et l'ensemble d'exemptions disparates nuit de façon disproportionnée aux personnes désavantagées et contribue au caractère précaire des emplois et à la présence de groupes vulnérables.

Toutefois, l'économie de l'Ontario est vaste et diversifiée et l'approche omnivalente n'est pas toujours la bonne. Parfois, il n'est ni pratique ni approprié d'insister sur une seule et unique norme pour tous. Bien qu'une réglementation sectorielle donne souvent lieu à des dérogations de normes prescrites par la loi, elle peut également signifier que la norme pour les employés d'un secteur donné peut être plus élevée qu'ailleurs.

Autrement dit, la complexe économie moderne est tout sauf uniforme et équitable. Le problème est qu'il devrait y avoir un processus transparent grâce auquel les opinions, les intérêts et les suggestions des intervenants seraient pris en compte. Ce processus devrait être conçu de façon à générer des résultats mieux adaptés aux besoins et aux intérêts légitimes des employeurs et des employés. Les exemptions et les règlements particuliers, s'ils sont justifiés, devraient être de portée précise (et non trop large) et être équilibrés, décents et justes.

Le processus recommandé est conçu afin de s'assurer que les employeurs, les employés et le gouvernement communiquent leurs intérêts respectifs ainsi que les solutions qu'ils proposent, et vise également à fournir l'occasion d'atteindre les objectifs fixés par consensus. En outre, les domaines de potentielle réglementation sectorielle comme la planification des horaires, nécessite un processus où les intérêts des personnes directement touchées peuvent être protégés si la réglementation qui en découle est juste, équilibrée et viable.

De toute évidence, la prise de décisions revient au gouvernement. Toutefois, dans le monde de l'emploi et des relations de travail, la participation des intervenants permet souvent d'acquérir une meilleure compréhension des points de vue et d'obtenir un compromis. La compréhension qu'a le gouvernement des besoins et des intérêts des employeurs et des employés ainsi que la qualité de sa prise de décisions seront améliorées si les représentants des parties les plus concernées ont la possibilité de participer entièrement à l'exercice de résolution de problèmes, de concert avec le gouvernement.

Examen des exemptions existantes

Les exemptions existantes devraient faire l'objet d'un examen le plus rapidement possible. Certaines des dispositions importantes relatives aux exemptions soulèvent des questions

problématiques quant à l'objet, l'origine, la portée et la justification continue. De nombreux travailleurs, particulièrement les travailleurs vulnérables occupant des emplois précaires, se voient refuser le salaire minimum, le paiement d'heures supplémentaires, la garantie du nombre d'heures de travail, ou tous ces éléments, et ce, sans raison apparente.

Le gouvernement devrait mettre sur pied un processus de comités sectoriels pouvant être utilisé lorsque des exemptions existantes font l'objet d'un examen, lorsque de nouvelles exemptions sont envisagées et lors des règlements propres à un secteur donné. Ce comité serait composé de représentants des employeurs et de représentants des employés dont la tâche consiste à fournir des conseils au gouvernement.

Le gouvernement devrait faire de l'examen de certaines exemptions existantes une priorité et adopter une approche sectorielle à l'égard de la réglementation entourant la planification des horaires.

Si le secteur ne présente aucun enjeu en matière d'exemption, un comité devrait alors être mis sur pied en vue d'établir un processus permanent de discussion sur les éléments suivants :

- a) l'application des dispositions de la LNE au secteur;
- b) les enjeux en matière d'application de la réglementation et l'application proactive dans le secteur.

Nous avons également fourni certaines recommandations liées à des exemptions précises :

- ▲ l'élimination d'exemptions touchant les étudiants (salaire minimum des étudiants et exemption à la règle de trois heures) en raison de leur absence d'harmonisation avec les valeurs actuelles du Canada;
- ▲ l'élimination progressive du salaire minimum pour les serveurs et barmans, car il a pour effet d'institutionnaliser la dépendance aux pourboires et peut avoir des répercussions disproportionnées sur certaines catégories vulnérables de la population active;
- ▲ l'examen de l'exemption pour les employés occupant une fonction de direction et de supervision, de façon à prendre en compte le salaire et les fonctions du poste.

CHANGEMENTS AUX NORMES DE BASE

Employés à temps partiel, occasionnels, temporaires et saisonniers

Une question clé a été soulevée, à savoir s'il était équitable de traiter les employés à temps partiel, occasionnels, temporaires, contractuels et saisonniers différemment des employés comparables à temps plein. Nous estimons que cette question fait partie des aspects sur lesquels la loi devrait changer, tout particulièrement.

Nous recommandons une nouvelle règle limitant les différences salariales entre ces groupes d'employés, sauf s'il existe des motifs objectifs comme l'ancienneté, le mérite ou d'autres facteurs objectifs justifiant une différence de salaire. Nous expliquons notre point de vue selon lequel certaines attitudes négatives à l'égard du travail à temps partiel sont ancrées dans les mentalités. Ces attitudes découlent peut-être de la peur au cours du dernier siècle que le travail à temps partiel remplace le travail à temps plein en raison de sa croissance rapide, ou encore, elles sont peut-être le résultat d'attitudes discriminatoires dévaluant le travail, puisque la mentalité voulait à cette époque que les femmes et les jeunes personnes exécutant la grande partie du travail fussent moins investies dans leur emploi. Ces attitudes ne s'appliquent plus aujourd'hui, ou du moins ne devraient plus l'être.

« Nous sommes d'avis que les personnes qui exécutent un travail comparable à celui d'employés à temps plein devraient recevoir la même rémunération, et ce, comme l'équité et la décence le commandent. »

Nous sommes d'avis que les personnes qui exécutent un travail comparable à celui d'employés à temps plein devraient recevoir la même rémunération, et ce, comme l'équité et la décence le commandent. Jusqu'à un employé sur quatre en Ontario fait l'objet d'une différence de traitement fondée sur le statut de travailleur à temps partiel, occasionnel, temporaire, contractuel ou saisonnier, ce qui n'est ni équitable ni raisonnable, mais bien arbitraire et injustifié.

En outre, la politique actuelle entraîne une discrimination indirecte pour les femmes, les jeunes et, de plus en plus, pour les travailleurs plus âgés ainsi que pour les minorités raciales et ethniques. Elle a aussi une incidence négative sur les travailleurs vulnérables occupant des emplois précaires, étant donné que les travailleurs à temps partiel ont souvent un faible revenu et sont très concentrés dans les commerces de détail et les services d'hébergement et de restauration.

Des recommandations semblables ont été faites par trois autres commissions au Canada depuis 1983, sans qu'elles aient été suivies. Il est plus que temps que cette recommandation soit adoptée en Ontario, et nous croyons qu'il serait déraisonnable de l'ignorer plus longtemps.

Toutefois, pour plusieurs raisons, telles que la possibilité de conséquences imprévues pour les employés à temps plein et des frais importants pour les employeurs, nous ne recommandons pas d'étendre le principe aux avantages sociaux et aux régimes de



retraite. Nous recommandons plutôt que le gouvernement entreprenne d'urgence une étude sur la façon de fournir des services de santé assurés répondant au moins à des normes minimales dans tous les lieux de travail, en particulier pour les employés à temps plein ou partiel sans couverture et les travailleurs autonomes, y compris les petits employeurs. Nous recommandons aussi de travailler avec le gouvernement fédéral pour examiner le système privé de retraite et tenir compte de programmes publics comme le Supplément de revenu garanti afin de prêter assistance aux Ontariens faiblement rémunérés.

Planification des horaires

La *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) ne prévoit pas de règles régissant les horaires de travail. Nous affirmons que l'incertitude liée à la planification des horaires est l'un des principaux facteurs contribuant à la précarité du travail. Reconnaisant le besoin d'horaires prévisibles des employés de certains secteurs ainsi que la variabilité des exigences en matière de planification des horaires, tout en comprenant qu'une solution universelle est impossible dans ce domaine complexe, nous recommandons une approche sectorielle à la réglementation de la planification des horaires, en accordant la priorité à l'examen

des secteurs de la restauration rapide et de la vente au détail. Pour mettre cette approche en œuvre, nous recommandons l'élaboration d'un cadre stratégique et l'utilisation de comités sectoriels.

Nous discutons aussi des mérites du droit des employés de demander, par exemple, des changements d'horaire ou de lieu de travail, tout en étant protégés de toutes représailles de l'employeur. Nous recommandons qu'après un an de service, les employés aient le droit d'exiger, par écrit, que l'employeur réduise ou augmente leurs heures de travail, propose un horaire de travail plus flexible ou change leur lieu de travail. L'employeur devrait être tenu d'offrir à l'employé l'occasion de discuter de la question et de fournir par écrit les raisons pour lesquelles la demande est refusée. Il ne devrait pas y avoir de possibilité de faire appel de la décision de l'employeur sur le bien-fondé de la requête, et l'obligation pour l'employeur de répondre à la demande d'un employé serait limitée à une demande par année, par employé.

Agences de placement temporaire

Notre examen des agences de placement temporaire met généralement l'accent sur la partie de l'industrie responsable de la dotation en travailleurs non qualifiés ou avec des salaires moindres pour les employeurs clients. Ce faisant, nous affirmons que le caractère triangulaire de la relation entre l'agence, le client et l'employé d'affectation fait en sorte que ces derniers sont parmi les employés les plus vulnérables et précaires

de leur milieu de travail. Par exemple : l'employé peut être retiré de son travail sans avis du client, peut être assigné à un poste « permatemp », peut recevoir une rémunération considérablement moins élevée que celle des employés embauchés directement par le client pour le même poste, et peut accomplir des tâches plus dangereuses.

« Dans l'ensemble, nous avons constaté que le système actuel de réglementation de la rémunération des heures de travail et des heures supplémentaires fonctionne efficacement, mais nous constatons également que cette approche est complexe et peu conventionnelle, et que certaines dispositions peuvent causer des problèmes pour les employeurs, problèmes qui pourraient être résolus au niveau sectoriel. »

Voici les trois catégories majeures pour nos objectifs stratégiques et nos recommandations : égalité et emplois permanents; indemnité de cessation d'emploi; sécurité professionnelle pour les employés d'affectation.

Nous recommandons de limiter la période durant laquelle un employé d'affectation peut recevoir un salaire moindre que les employés embauchés directement par le client. Cette limite ne vise pas la durée de la relation triangulaire en elle-même, si toutes les parties souhaitent qu'elle se poursuive, mais les écarts de rémunération ne peuvent pas continuer indéfiniment. Nous recommandons un délai de carence de six mois avant que l'égalité salariale soit exigée; des pays comme le Royaume-Uni ont un système semblable.

Nous reconnaissons qu'il est possible d'abuser de ce règlement. Par exemple : un employeur client met fin à la relation le jour précédant la fin du délai de carence de 6 mois, puis rappelle l'employé de l'agence au travail après une courte période, de façon à ce que l'exigence de traitement équitable ne soit jamais opérationnelle. Nous affirmons qu'il devrait y avoir un délai minimum raisonnable (c.-à-d., pas moins de trois mois) avant que l'employé puisse être rappelé.

Un autre objectif est d'encourager et de rendre possible l'emploi permanent des employés d'affectation. Pour atteindre cet objectif, nous recommandons que les clients fassent de leur mieux pour s'assurer que les employés d'affectation soient conscients de toutes les offres d'emploi du client et que le client examine leurs demandes de bonne foi. De plus, le client devrait déterminer si l'employé d'affectation convient à un poste disponible avant de le congédier.

Afin d'éviter toute incidence sur les professionnels et les employés hautement spécialisés, nous avons recommandé la mise en place d'un plafond de revenu avec l'application des recommandations exigeant un traitement équitable après six mois.

Les dispositions d'indemnité de cessation d'emploi de la LNE pour les employés d'affectation sont très complexes. De nombreux employés d'affectation ne comprennent probablement pas bien leurs droits, et cette méconnaissance entraîne une vulnérabilité. En vertu de la loi actuelle, l'agence doit respecter certaines exigences liées aux indemnités de cessation d'emploi, mais l'employeur client n'a aucune obligation directe à cet égard envers l'employé d'affectation. Nous constatons que l'application des règlements concernant les mises à pied temporaires aux employés d'affectation lorsque le client met fin à l'affectation n'est pas appropriée et nous recommandons le recours à un autre système.

Nous considérons que l'agence devrait donner à l'employé le préavis nécessaire aussitôt que l'employeur client souhaite terminer l'affectation, avec l'obligation de payer un montant équivalent si un préavis n'est pas donné. L'obligation de paiement ne serait pas nécessaire si un travail est assigné à l'employé d'affectation pour un autre client dans un délai de 13 semaines.

Enfin, dans un contexte de sécurité professionnelle pour les employés d'affectation, tous les aspects du risque

et de la responsabilité, y compris la responsabilité pour les blessures au travail, devraient être imputés à l'employeur client et non à l'agence.

Heures de travail et heures supplémentaires

Dans l'ensemble, nous avons constaté que le système actuel de réglementation de la rémunération des heures de travail et des heures supplémentaires fonctionne efficacement, mais nous constatons également que cette approche est complexe et peu conventionnelle, et que certaines dispositions peuvent causer des problèmes pour les employeurs, problèmes qui pourraient être résolus au niveau sectoriel.

Toutefois, nous recommandons certaines modifications au système afin d'alléger le fardeau administratif pour les employeurs, comme : éliminer l'obligation d'obtenir l'approbation du ministère du Travail pour faire travailler des employés de 48 à 60 heures par semaine (tout en maintenant l'approbation ministérielle pour les semaines de plus de 60 heures) et l'élimination des taux pondérés des heures supplémentaires.

Nous recommandons aussi que le Ministère inscrive dans la législation sa politique actuelle selon laquelle le consentement de l'employé peut être obtenu par voie électronique.

Pour offrir une plus grande souplesse aux employeurs, en nous appuyant sur l'idée qu'une variation sectorielle peut être

appropriée dans certaines circonstances, nous recommandons de mettre en place l'option d'avoir recours à un vote au scrutin secret pour obtenir le consentement d'un groupe à qui l'on demande de faire des heures supplémentaires, ou pour l'application de tout autre règlement portant sur les heures de travail, si cela est adéquat au secteur.

Nous avons aussi conclu que l'établissement de la moyenne des heures supplémentaires est un outil nécessaire et utile pour accroître la souplesse de l'employé dans ses heures de travail sans accroître les coûts pour l'employeur, mais la capacité à établir une moyenne devrait avoir des limites. Pour cette raison, l'établissement de la moyenne des heures supplémentaires ne devrait être autorisé que là où cela permet plus de souplesse, avec, par exemple, une semaine de travail comprimée, le travail en rotation ou d'autres assouplissements aux horaires souhaités par les employés, ou s'il permet à l'employeur de répondre à des exigences en matière de planification des horaires si le nombre total d'heures travaillées ne dépasse pas le seuil pour les heures supplémentaires au cours de la période d'établissement de la moyenne.

Congés d'urgence personnelle, jours de congé de maladie payés, autres congés

Nous avons souligné l'importance des congés d'urgence personnelle (CUP) et des congés de deuil et recommandons

d'accorder ce droit à tous les employés – pas seulement aux employés dans un milieu de travail avec plus de 50 employés.

Nous recommandons que les congés de deuil soient retirés des dispositions de la LNE relatives aux CUP, et qu'ils deviennent un droit indépendant jusqu'à concurrence de trois jours non payés pour les membres de la famille couverts par les dispositions actuelles des CUP. Nous concluons, étant donné la nature du congé de deuil, que sa disponibilité ne devrait pas être liée ou assujettie à un plafond par l'utilisation de congés d'urgence personnelle d'un employé.

De plus, nous recommandons que les dispositions relatives aux CUP soient modifiées pour donner droit à sept jours, et élargies pour inclure la violence conjugale comme motif d'absence.

En ce qui concerne l'obligation de fournir la preuve du droit au CUP pour maladie, nous recommandons qu'il soit exigé de l'employeur qu'il paie le billet du médecin s'il le demande à son employé.

Quant au congé de maladie rémunéré, bien que nous reconnaissons que cette protection serait avantageuse, nous concluons qu'il serait plus important comme première étape d'étendre les CUP à tous les employés afin que tous aient le droit fondamental à un congé lors d'une urgence personnelle.

Nous recommandons que les congés familiaux pour raison médicale actuels passent de 8 semaines dans une période de 26 semaines à 26 semaines dans une période de 52 semaines afin de refléter les modifications récentes à la *Loi sur l'assurance-emploi* fédérale.

« Nous recommandons que les vacances annuelles passent à 3 semaines après 5 ans d'emploi avec le même employeur, étant donné que l'Ontario n'est pas sur un pied d'égalité avec les autres territoires canadiens à l'heure actuelle. »

Nous recommandons aussi d'étendre le congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles pour inclure le décès d'un enfant dans des circonstances non criminelles. En reconnaissant que la disparition et le décès d'un enfant (que les circonstances soient criminelles ou non) sont tout aussi invalidants pour un parent, nous recommandons que le nombre de jours de congé soit le même dans tous les cas (un congé pouvant aller jusqu'à 104 semaines).

Jours fériés

La loi sur les jours fériés est extrêmement longue et complexe, et est la cause de l'une

des contraventions les plus courantes. De nombreux employeurs n'en comprennent pas les dispositions, alors que d'autres utilisent la complexité des dispositions pour ne pas donner à leurs employés ce à quoi ils ont droit. Les employés ont de la difficulté à savoir s'ils ont reçu tout ce à quoi ils ont droit.

Il serait bénéfique pour tous que les dispositions soient simplifiées, mais la complexité de ces dispositions résulte de compromis complexes. Le modèle du secteur de la construction, qui consiste en l'ajout d'un pourcentage précis à tous les salaires, nous a semblé attrayant. Par exemple, les employés pourraient recevoir 3,7 % des salaires gagnés à chaque période de paie et ne recevraient pas de rémunération pour les jours fériés, mais cela s'accompagne également de certaines complications et préoccupations. La formule pour le calcul de la rémunération des jours fériés n'est qu'un des problèmes dont il faut tenir compte et, par conséquent, nous recommandons que la Partie X de la LNE soit examinée dans son intégralité, révisée et remplacée par des dispositions législatives qui sont plus simples et plus faciles à comprendre et à appliquer.

Vacances

Nous recommandons que les vacances annuelles passent à 3 semaines après 5 ans d'emploi avec le même employeur, étant donné que l'Ontario n'est pas sur un pied d'égalité avec les autres territoires canadiens à l'heure actuelle.

Qui est un employeur et qui est un employé

La disposition relative aux « employeurs liés » de la LNE permet à des personnes morales distinctes, mais par ailleurs liées, d'être traitées comme un seul employeur si certains critères prévus par la disposition (section 4) sont respectés. Cette disposition crée une autre source pour répondre aux obligations pécuniaires de la LNE concernant les employés lorsque leur employeur direct est incapable ou refuse de payer. Nous concluons que l'une des obligations – le soi-disant critère « objet ou effet » – a eu pour effet de nuire à l'objectif initial de la disposition et recommandons qu'elle soit abrogée.

Nous avons déterminé que la classification erronée d'employés – intentionnellement ou non – comme des entrepreneurs indépendants non protégés par la LNE est un problème important et recommandons que le Ministère fasse de la classification erronée une question prioritaire d'application de la loi. De plus, nous recommandons que le terme « entrepreneur dépendant » soit ajouté à la définition d'« employé » dans la LNE. Enfin, nous recommandons que là où il y a un différend, à savoir si un travailleur est un employé, il incombe à la personne recevant les services du travailleur de prouver que le travailleur n'est pas un employé et que cette personne a l'obligation d'apporter toutes les preuves pertinentes.

Exclusions des normes de base

La LNE s'applique à la plupart des employés et employeurs de l'Ontario. Il y a toutefois des exclusions à cette règle d'application générale. Nous ciblons deux exclusions en particulier et recommandons leur élimination.

a) Stagiaires et personnes en formation

Les stagiaires et les personnes en formation (appelés « particulier qui reçoit une formation » dans la LNE) sont des employés aux fins de la Loi et ont droit aux normes minimales établies, sauf si plusieurs conditions sont respectées. Nous recommandons l'élimination de cette exclusion pour diverses raisons, dont certains abus commis de façon évidente par des employeurs. Elle est également difficile à comprendre et à mettre en application.

b) Employés de la Couronne

Seules certaines parties de la Loi s'appliquent aux employés de la Couronne ou aux organismes de la Couronne et à leur employeur. « Couronne » correspond au gouvernement de l'Ontario. Nous recommandons l'élimination de cette exclusion partielle en raison de l'absence de motif apparent pour son maintien.



RECOMMANDATIONS SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL

La *Loi de 1995 sur les relations de travail* (LRT) est la principale loi régissant les relations de travail pour la plupart des lieux de travail de l'Ontario relevant du secteur privé ou public.

Exclusions pour la négociation collective

La LRT ne s'applique pas à certaines catégories d'employés. Nous recommandons la suppression de certaines de ces exclusions.

L'examen des exclusions actuelles s'appuie sur la jurisprudence récente de la Cour suprême du Canada concluant que le droit à un véritable processus de négociation collective est une composante essentielle de la liberté d'association, en vertu du paragraphe 2(d) de la *Charte*. Sur cette base, de nombreuses exclusions de la LRT devraient être éliminées. Autrement dit, ces employés devraient bénéficier des droits et des protections prévus par la Loi. Plus particulièrement, nous recommandons que tous les groupes d'employés suivants, qui sont actuellement exclus, soient couverts :

- ▲ Domestiques;
- ▲ Chasseurs et trappeurs;

- ▲ Architectes, dentistes, arpenteurs-géomètres, avocats ou médecins employés en cette qualité;
- ▲ Employés de l'agriculture et de l'horticulture.

En ce qui a trait aux employés de l'agriculture et de l'horticulture, il est possible qu'une exception limitée soit justifiée pour exclure une partie ou l'ensemble des personnes employées sur une « ferme familiale ». De plus, nous recommandons la mise en place de certaines restrictions sur les grèves et les lock-out à l'égard des travailleurs agricoles.

Tout comme pour les travailleurs agricoles, nous croyons que certaines restrictions sur les grèves et les lock-out touchant des membres de ces professions pourraient être adéquates.

Acquisition de droits de négociation

De nombreuses modifications aux règles ont été apportées dans ce domaine controversé au cours des 25 dernières années par tous les partis politiques, sans aucune évaluation extérieure ou indépendante. L'approche adéquate nécessite un ensemble intégré et complet d'idées, et non un amas confus de compromis et de picorage. Les plus

importantes considérations sont les critères qui sont au cœur du processus véritable de négociation collective, tel qu'il est protégé par la Constitution, notamment la liberté de choix et l'indépendance de l'employé.

La liberté de choix des employés devrait être protégée par un processus de vote au scrutin secret qui garantit le libre choix ainsi que la confidentialité, à condition que la loi protège aussi leur indépendance dans le choix ou le rejet d'un agent négociateur. Toute inconduite de l'employeur (ou du syndicat) qui mine l'indépendance de l'employé détruit la fiabilité du processus de vote au scrutin secret.

Les dispositions actuelles de la LRT ne sont pas suffisamment sensibles aux effets négatifs de l'inconduite de l'employeur sur le droit à un choix libre et indépendant des employés. L'idée que la prise de mesures pour permettre un second vote est suffisante pour contrer les effets de l'inconduite de l'employeur est erronée. Bien que, dans de rares cas, un syndicat puisse gagner un second vote après une inconduite de l'employeur, nous sommes d'avis, en nous appuyant sur notre expérience collective et notre longue pratique, que l'inconduite ne peut être corrigée et que

le second vote sera généralement biaisé par l'inconduite. Une conduite de l'employeur qui vise à accroître ou est la cause des préoccupations de l'employé quant à la stabilité ou la sécurité future de son emploi laisse une marque indélébile. Lorsque des menaces ou des promesses illégales entraînent la peur de soutenir le syndicat ou l'espoir d'une récompense pour avoir voté contre le syndicat, il est peu probable que la situation puisse être résolue par une décision de la commission du travail, même si elle s'accompagne d'un mea culpa de l'employeur à ses employés à la suite d'une ordonnance de la commission.

Nous recommandons la préservation du processus de vote au scrutin secret pour l'accréditation, à condition qu'il y ait des mesures de redressement appropriées en cas d'inconduite de l'employeur. En l'absence d'un véritable recours pour une conduite illégale de l'employeur, il y a des motifs impérieux pour un retour à l'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion. Si un employeur entrave illégalement les droits des employés à la liberté d'association et à un choix indépendant et honnête, faisant ainsi en sorte que les vrais désirs des employés ont peu de chance d'être déterminés, 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.

Cet ensemble de recommandations mènera à un système viable fondé sur des principes, auquel les syndicats aussi bien que les

employeurs devraient pouvoir apporter leur soutien. Les syndicats devraient être en faveur d'un système où le libre choix de l'employé est optimisé et où l'on remédie efficacement à toute interférence illégale de l'employeur. Les employeurs devraient appuyer la préservation du scrutin secret, une véritable liberté de parole pour leurs employés et une franche discussion avec les syndicats et les employés sur les enjeux. La plupart des employeurs comprennent que ceux qui ont une conduite illégale ne devraient pas être récompensés par la défaite du syndicat. La communauté des employeurs, qui respecte très majoritairement la loi et les droits de leurs employés en vertu du droit du travail et de la Constitution, n'aura aucun intérêt à protéger les employeurs qui enfreignent la loi et qui minent l'intégrité du processus de scrutin secret.

En conséquence, nous recommandons que le processus de scrutin secret pour l'accréditation soit préservé, à condition que les recommandations suivantes soient également acceptées :

- a) S'il est peu probable que les vrais désirs des employés puissent être établis à cause de l'inconduite de l'employeur, cette inconduite devrait entraîner une accréditation corrective et l'arbitrage de la première convention collective, sauf si le syndicat ne négocie pas de bonne foi ou s'est rendu inadmissible à l'arbitrage de la première convention collective de toute autre façon.
- b) Le modèle de « médiation intensive », présenté en Colombie-Britannique en 1993, devrait être envisagé comme

un modèle raisonnable pour l'Ontario, qui pourrait grandement améliorer la réussite des relations de travail au cours des négociations de la première convention collective, y compris après une accréditation corrective.

- c) Permettre à une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution d'avoir priorité sur le processus d'arbitrage de la première convention collective ou de médiation intensive minerait l'approche corrective recommandée, et ces requêtes devraient être considérées comme étant inopportunes jusqu'à ce que les processus susmentionnés aient été accomplis.
- d) S'ils ont un soutien adéquat au sein d'une unité de négociation proposée, les syndicats devraient pouvoir obtenir les coordonnées des employés pour l'unité proposée avant la requête en accréditation.

En ce qui a trait à cette dernière recommandation, le droit constitutionnel des employés à des négociations collectives efficaces et utiles est fondé sur la liberté d'association des employés. Les employés ne peuvent pas s'unir pour poursuivre leurs objectifs relatifs au travail s'ils ne savent pas qui sont les autres employés et quel en est le nombre, où ils travaillent, ou comment communiquer avec eux.

Le processus de vote au scrutin secret repose sur un électorat d'employés informé, libre et accessible. Être incapable de déterminer qui compose l'électorat et être incapable de communiquer avec cet électorat sont des

obstacles à l'obtention d'une accréditation fondée sur les désirs de la majorité des employés avec un scrutin secret, et cela n'est pas conforme aux principes de liberté de choix et d'indépendance de l'employé. Si le syndicat ou les autres employés ne peuvent communiquer efficacement avec l'électorat, ou si seulement l'employeur peut communiquer, cela constitue alors un obstacle à de véritables négociations collectives. 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 lieux de travail peuvent être vastes et dispersés géographiquement, et il peut être très difficile et coûteux, voire impossible, de connaître le nombre d'employés et l'endroit où ils travaillent. De plus, dans les lieux de travail en pleine transformation d'aujourd'hui, des employés peuvent travailler sur de nombreux quarts, ou à temps partiel, ou temporairement, ou encore loin des lieux de travail, et il peut être difficile pour les autres employés de savoir comment et où les rejoindre. Ces nombreuses difficultés pratiques ne devraient pas faire obstacle à l'exercice du droit constitutionnel de liberté d'association, surtout lorsque les coordonnées de l'employé existent et peuvent facilement être fournies.

Bien que la protection de la vie privée soit importante, il existe d'autres intérêts publics et il est important d'atteindre un équilibre entre chacun. Par exemple, les personnes

qui votent dans une élection publique n'ont aucun intérêt privé : elles peuvent être contactées ou identifiées, et il existe une liste publique d'électeurs et de leur domicile. Durant une campagne de syndicalisation, un employeur retient le droit et les moyens de communiquer avec ses propres employés, et il communique souvent avec eux dès qu'il découvre l'existence d'une campagne de syndicalisation. Pour que les règles du jeu soient équitables, les syndicats devraient également disposer de l'information nécessaire pour communiquer efficacement avec les employés.

Pour qu'un syndicat obtienne le droit d'avoir cette information, il faudrait lui demander de démontrer qu'environ 20 % du bassin possible de l'unité de négociation appuie l'idée de négociation collective en se joignant au syndicat. Une norme similaire pourrait s'appliquer aux employés qui souhaitent retirer à un syndicat son accréditation. Nous recommandons un certain nombre de mesures afin d'éviter que ce seuil ne devienne le sujet de litiges prolongés. Nous recommandons également de prévoir des mesures pour éviter que le syndicat n'obtienne la liste simplement en faisant la demande alors qu'il n'y a pas droit, et des pénalités si le syndicat utilise la liste à mauvais escient.

Preuve électronique d'adhésion et vote électronique

Nous recommandons également que la CRTO, avec le soutien du gouvernement, mette ses règles et pratiques à jour afin de permettre la soumission électronique de

renseignements, y compris des preuves électroniques d'adhésion. D'autres ont recommandé que les changements à l'accréditation comprennent de donner à la CRTO le pouvoir explicite de mener des scrutins à l'extérieur des lieux de travail, y compris par téléphone et par Internet.

Regroupement et modification des unités de négociation

En vertu de la loi en vigueur, les parties sont libres d'élargir ou de réduire l'étendue des unités de négociation, mais il s'agit d'une pratique déloyale de travail de provoquer une impasse avec ces enjeux (c.-à-d. de faire du litige l'objet d'une grève ou d'un lock-out). Nous recommandons que la CRTO ait le pouvoir de modifier les structures des unités de négociation, si elle est convaincue que l'unité ou les unités de négociation ne sont plus appropriées pour la négociation collective dans les circonstances. Nous rejetons l'idée que cette situation doive se limiter aux cas ne touchant qu'un même syndicat.

Dans les secteurs ou industries où les employés ont historiquement été sous-représentés par des syndicats, nous recommandons également que la CRTO ait le pouvoir de regrouper les unités de négociation, existantes ou récemment accréditées, qui sont liées à un même employeur et un même syndicat, afin d'aider à développer des relations de négociation efficaces dans ces secteurs ou industries. Les unités limitées à un seul lieu de travail d'un même employeur ont peu de chance d'être viables. Elles en sont arrivées

à la conclusion que la seule façon de rendre viable la négociation collective dans ces secteurs ou industries est de permettre aux unités d'être d'abord accréditées en un petit groupe, par exemple les employés travaillant au même endroit, pour ensuite se diversifier ou se regrouper en intégrant de nouveaux emplacements. La CRTO se verrait attribuer certains pouvoirs pour mettre en œuvre ce modèle, c.-à-d. pour imposer que les modalités d'une entente collective s'appliquent dans les unités variées ou regroupées.

Négociation multipartite

Des inquiétudes ont été soulevées quant à l'inefficacité de notre modèle de relations de travail à répondre aux besoins des parties dans le milieu de travail contemporain, plus particulièrement dans les secteurs en croissance du marché du travail qui sont caractérisés par de petits milieux de travail et des projets non standards. La « négociation multipartite » a été préconisée en tant que solution de rechange ou ajout nécessaire à notre modèle traditionnel de relations de travail. Nous présentons un certain nombre de modèles de négociation multipartite en place ou proposés, mis de l'avant pour illustrer les différentes possibilités pouvant être envisagées. Nous ne recommandons toutefois qu'un seul modèle, qui fait intervenir les franchisés d'un même franchiseur.

Dans les industries ayant été historiquement sous-représentées par les syndicats, les franchisés d'un même franchiseur seraient traités de la même façon que dans le cas d'un seul employeur ayant de multiples lieux

de travail. Nous avons conclu que, comme dans le cas d'un seul employeur ayant de nombreux lieux de travail, la négociation collective avec un seul franchiseur avait peu de chance d'être viable. La seule façon de rendre viable la négociation collective dans ces secteurs ou industries est de permettre aux unités d'être d'abord accréditées en un petit groupe, par exemple les employés travaillant au même endroit, pour ensuite se diversifier ou se regrouper en intégrant de nouveaux emplacements.

Nous avons déterminé qu'il était raisonnable d'exiger que les franchisés d'un même franchiseur négocient ensemble. La nature même des opérations des concessions implique qu'elles ne mènent pas leurs affaires de façon très différente. Les concessions commercialisent la même marque de commerce, vendent les mêmes produits sur le même marché, en vertu des mêmes contrats et manuels de politiques du même franchiseur. Leur dotation, leurs coûts de main-d'œuvre et leurs méthodes d'exploitation sont les mêmes, ou alors tellement similaires que toute différence est facile à gérer. De plus, si jamais il existait des différences marquées entre les concessions, la négociation collective offre une flexibilité suffisante pour s'y adapter.

Les concurrents dans une industrie donnée peuvent mener leurs activités soit sous un modèle de succursales, soit sous un modèle de franchises, ou encore avec un mélange des deux. Sur le plan des politiques publiques, il n'existe aucune bonne raison de traiter les deux modèles différemment. Les différents modèles d'organisation pour

vendre des marques concurrentes sur un même marché ne devraient pas signifier que l'un soit soumis à des règles en matière de syndicalisation auxquelles échapperaient les deux autres. Il est également injuste pour les employés des nombreuses concessions d'un même franchiseur de ne pas avoir de réel accès à la négociation collective, alors que les employés d'un compétiteur, qui n'a que des succursales ou quelques succursales et quelques franchises, y ont quant à eux véritablement accès.

La CRTO se verrait attribuer certains pouvoirs pour mettre en œuvre ce modèle, c.-à-d. pour imposer que les modalités d'une entente collective s'appliquent dans les unités variées ou regroupées afin de s'appliquer, avec ou sans modifications, à une unité nouvellement accréditée. Comme pour les recommandations précédentes touchant le regroupement des unités de négociation, l'objectif est de favoriser le développement de relations efficaces de négociation dans ces secteurs ou industries.

Nous ne recommandons pas un système dans lequel les franchisés des différents franchiseurs seraient contraints à négocier ensemble, ou dans lequel un franchiseur devrait être désigné employeur de ses franchisés, à moins qu'il ne le soit déjà en vertu du paragraphe 1(4) de la LRT.

Nous recommandons également des enquêtes ainsi qu'un examen plus approfondi des modèles de négociation multipartite lorsqu'il est question de secteurs précis (en particulier : les secteurs des soins à domicile et des arts et

divertissement). Nous recommandons aussi d'approfondir les consultations sur trois enjeux liés à la négociation multipartite, à savoir l'accréditation des organisations de l'employeur en dehors de l'industrie de la construction, la formation obligatoire d'un conseil de syndicats, et l'accréditation de plusieurs employeurs.

Employeurs liés et employeurs connexes

Des questions sont parfois soulevées en vertu de la LRT concernant l'identification de l'employeur « véritable » et la réponse aux relations complexes parmi les employeurs liés et les employeurs connexes. Nous décrivons cette question comme l'un des domaines les plus complexes abordés dans cet examen. Bien que nous ne recommandions pas de modifications à la loi en place, nous faisons une recommandation liée spécifiquement aux agences de placement temporaire : qu'aux fins de la LRT, les personnes assignées aux agences de placement temporaire pour travailler auprès de clients de l'agence soient considérées comme des employés des clients, et non de l'agence.

Pouvoirs de redressement de la CRTO

À l'heure actuelle, en vertu de la LRT, la CRTO a le pouvoir de rendre des ordonnances provisoires dans les cas de travailleurs faisant l'objet de mesures disciplinaires ou étant congédiés dans le cadre d'une campagne de syndicalisation et lorsque certaines conditions sont remplies. Nous recommandons que ces dispositions

soient remplacées par un pouvoir plus large d'émettre d'importantes ordonnances temporaires sur toutes les questions qui lui sont soumises, en vertu de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*. De notre point de vue, il est impératif que la CRTO obtienne le pouvoir d'accorder un redressement exécutoire afin de protéger les droits constitutionnels des employés à s'organiser et à former des syndicats.

Poursuites et pénalités

Toute personne qui contrevient à la LRT peut être assujettie à des ordonnances de la CRTO ou à des poursuites devant la cour provinciale. Nous recommandons que les amendes maximales pour la contravention à la LRT passent à 5 000 \$ pour les individus et à 100 000 \$ pour les employeurs et les syndicats. Nous recommandons par ailleurs que la loi demeure généralement la même à cet égard.

Droit des employés en grève

La LRT prévoit que, sous réserve de certaines dispositions, un employé en grève licite peut demander sans réserve de retourner au travail dans les six mois du début de la grève. Dans ces circonstances, l'employeur est généralement tenu de réintégrer l'employé. Nous recommandons que la LRT soit modifiée de façon à éliminer la période de six mois exigée pour la demande de retour au travail des employés en grève. Nous recommandons également que la LRT soit modifiée de façon à prévoir le recours à un arbitrage dans le cas d'un refus de réintégrer un employé à la fin d'une grève ou d'un

lock-out, ou toute mesure disciplinaire prise par un employeur à l'endroit d'un employé durant une grève légale ou un lock-out, ou après l'expiration d'une convention collective.

Les recommandations visent à favoriser un règlement efficace des différends, et à représenter une bonne politique publique à la lumière de nos obligations en vertu de la *Charte* et de considérations connexes.

Succession aux qualités

La disposition visant la succession aux termes de la LRT protège les droits de l'employé et du syndicat en cas de vente d'une entreprise, prévoyant que les droits de négociation et les obligations au titre de la convention collective de l'employeur initial sont transmis à l'employeur lui succédant. À l'heure actuelle, cette protection n'existe pas dans les cas de sous-traitance et de réattribution de contrats dans des secteurs de service comme la sécurité, les services alimentaires, les services ménagers et d'autres.

Nous reconnaissons que des travailleurs vulnérables dans des emplois précaires sont dans cette situation, et nous recommandons que la succession aux qualités soit appliquée aux industries de service d'entretien des immeubles (plus précisément la sécurité, les services alimentaires et les services ménagers), et de soins à domicile subventionnés. Un pouvoir de réglementation devrait être prévu à la LRT afin de permettre à l'avenir, si besoin est, d'étendre la couverture à d'autres services ou secteurs.



RECOMMANDATIONS FINALES

En plus des recommandations spécifiques touchant le cadre législatif et l'administration des programmes, nous faisons également les recommandations suivantes :

Un forum ontarien sur les milieux de travail

Il existe plusieurs bonnes raisons d'asseoir à une même table le gouvernement et les représentants du milieu des affaires, de la main-d'œuvre et des employés, afin qu'ils y discutent des tendances générales et des influences touchant le travail et le milieu de travail. Une telle mesure favoriserait une compréhension plus large de ce qui arrive actuellement, et permettrait peut-être de trouver un consensus sur des solutions possibles.

Les différents intervenants font souvent entendre leurs points de vue au gouvernement, mais il est rare que de hauts représentants du gouvernement se mêlent aux représentants du milieu des affaires, de la main-d'œuvre et des employés dans un même forum. Le manque d'interaction et l'absence d'une discussion continue nuisent à l'élaboration d'une politique publique efficace et équilibrée. Un dialogue ouvert

peut permettre de mieux comprendre les intérêts et perspectives en jeu et, sur certaines questions, ces intérêts pourraient converger.

À cet égard, nous recommandons la création d'un forum sur les milieux de travail, qui réunirait régulièrement de hauts représentants du gouvernement et des représentants du milieu des affaires, des organisations syndicales et des employés.

Institutionnalisation du processus d'examen

Les deux lois devraient faire l'objet d'un examen régulier afin d'en évaluer l'efficacité générale en regard des tendances économiques, sociales, démographiques et juridiques qui affectent la main-d'œuvre et le milieu de travail.

Nous remarquons le contexte hautement politisé dans lequel les réformes du droit du travail ont parfois été adoptées dans les dernières décennies. L'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail visait à se pencher sur les enjeux de façon apolitique et indépendante. Il impliquait des consultations complètes et ouvertes, et un large éventail de perspectives ont été

entendues et examinées. Cette approche a permis la discussion et une grande diversité de possibilités, la rendant plus efficace qu'un processus motivé simplement par des considérations politiques.

À cet égard, l'Ontario devrait s'engager de façon ferme à mener un examen indépendant de la législation, tous les cinq ou sept ans.

RECOMMANDATIONS PRÉLIMINAIRES

1. Nous recommandons que la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* soient regroupées en une seule loi intitulée la *Loi sur les droits au travail* et que les trois parties de cette nouvelle loi portent les titres suivants : « Droits à des conditions d'emploi de base », « Droits à la négociation collective » et « Droits à un milieu de travail sain et sécuritaire ».
2. Nous recommandons que le gouvernement lance un programme de formation des employés et employeurs au sujet de la *Loi sur les droits au travail*

et des droits et obligations des employés et employeurs en vertu de chaque partie de cette Loi.

3. Nous recommandons que tous les inspecteurs et responsables du ministère du Travail soient autorisés à signaler tout manquement à la législation du travail dont ils apprennent l'existence, et qu'ils soient tenus de le faire.

APPLICATION ET ADMINISTRATION DE LA LOI

Application stratégique – Une combinaison d'approches nouvelles et existantes

Inspections proactives; autres initiatives stratégiques; accent sur les structures supérieures

4. Dans la même veine que notre recommandation de modifier la pratique actuelle de faire enquête sur toutes les plaintes, le ministère du Travail devrait allouer des ressources supplémentaires aux initiatives en matière d'application proactive de la loi, y compris les vérifications et les inspections ponctuelles.
5. Le modèle proactif d'application devrait :
 - a) être renforcé en ciblant les infractions pécuniaires du type signalé dans les plaintes;
 - b) continuer de recueillir et d'analyser des données statistiques au sujet de la conformité afin d'établir l'ampleur de la non-conformité;
 - c) continuer de recueillir et d'analyser des données régulièrement sur la proportion de travailleurs vulnérables dans divers secteurs de l'économie;
 - d) continuer d'analyser les plaintes reçues et traitées afin de trouver des données pouvant aider à focaliser les initiatives de conformité et d'application dans les domaines prioritaires.
6. Augmenter de manière stratégique l'utilisation des inspections ciblées, particulièrement dans les secteurs et professions où un grand nombre de travailleurs sont vulnérables et précaires et auprès d'employeurs de certains secteurs et emplacements géographiques.
7. Dans le cadre des enquêtes sur une plainte, les agents des normes d'emploi devraient continuer d'évaluer si une enquête élargie ou une inspection courante devrait être lancée lorsqu'il y a un indice que le problème de non-conformité ne touche pas seulement l'auteur de la plainte.
8. Les agents des normes d'emploi devraient considérer que les preuves de non-conformité intentionnelle cernées au cours d'une enquête sur une plainte justifient de prime abord une prolongation de l'enquête, sous réserve des priorités absolues liées aux inspections ciblées dans le cadre d'une approche stratégique.
9. Utiliser davantage les stratégies d'application dans le but de mettre l'accent sur les structures supérieures



des industries – le sommet de la chaîne d’approvisionnement ou la direction d’un franchiseur, par exemple – où des décisions sont prises qui influencent l’application de la loi par les entités se trouvant aux niveaux inférieurs de la chaîne. Cela comprend la collecte de données au cours des enquêtes au sujet des structures de l’industrie relativement à des questions comme les employeurs communs, les structures de gestion, le franchisage et les structures de propriété et sur la manière dont les décisions sont prises au sujet des politiques de gestion du personnel.

10. Élaborer la capacité de faire le lien rapidement avec d’autres sources de données gouvernementales, y compris les renseignements du ministère du Travail d’autres provinces, ce qui pourrait permettre de distinguer les secteurs qui ont une propension à la non-conformité.
11. Le ministère du Travail devrait avoir un financement supplémentaire lui permettant de mettre en œuvre une approche d’application stratégique complète et d’embaucher d’autres agents afin d’augmenter sa capacité de mener des inspections proactives et ciblées.

Une approche stratégique de la participation aux procès

12. Les avocats ou représentants du ministère du Travail présents aux audiences de révision devant la Commission des relations de travail

de l’Ontario devraient participer activement aux procédures afin de veiller à ce que la meilleure preuve et la loi soient présentées à l’arbitre.

Le système actuel fondé sur les plaintes et la nécessité de changement

13. La *Loi de 2000 sur les normes d’emploi* devrait être modifiée afin de préciser que le Programme des normes d’emploi n’est pas tenu de faire enquête sur toutes les plaintes, et qu’il ne le fera pas.
14. Les réclamations prioritaires en vue d’une enquête devraient être celles portant sur des représailles alléguées et les plaintes qui mèneront probablement à un élargissement de l’enquête dans le lieu de travail.
15. Le ministère du Travail devrait offrir l’aide en ligne aux plaignants et aux employeurs pour les plaintes qui ne font pas l’objet d’une enquête; les parties pourront ainsi obtenir des lignes directrices par étapes et des renseignements sur la procédure existante au sujet du traitement et de la présentation des plaintes.

Une procédure accessible pour que les plaignants puissent faire juger des réclamations qui n’ont pas fait l’objet d’une enquête par le ministère du Travail

16. La Commission des relations de travail de l’Ontario devrait être la tribune d’arbitrage des plaintes qui ne font pas l’objet d’une enquête du

ministère du Travail, si le directeur des normes d’emploi approuve les plaintes déposées et traitées par le plaignant.

17. Le directeur des normes d’emploi devrait établir si une plainte doit faire l’objet d’une enquête ou être traitée par un plaignant devant la Commission des relations de travail de l’Ontario et, ce faisant, il devrait avoir le pouvoir de ne pas approuver qu’une plainte soit reçue par la Commission, comme il a le droit dans certaines circonstances de refuser d’assigner la plainte à un agent des normes d’emploi en vue d’une enquête en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d’emploi*.

« Le ministère du Travail devrait avoir un financement supplémentaire lui permettant de mettre en œuvre une approche d’application stratégique complète et d’embaucher d’autres agents afin d’augmenter sa capacité de mener des inspections proactives et ciblées. »

18. Le ministère du Travail devrait nommer des vice-présidents à temps partiel dans les sept districts judiciaires de l’Ontario hors de Toronto afin d’entendre des plaintes qui ne font pas l’objet d’une enquête d’un agent des normes d’emploi.

19. Les vice-présidents qui entendent des plaintes en première instance devraient avoir tous les pouvoirs d'un agent des normes d'emploi et l'autorité nécessaire pour arbitrer les plaintes et rendre les ordonnances nécessaires pour forcer le règlement des infractions cernées. De plus, sans limiter la portée générale de ce qui précède, le vice-président devrait avoir le droit d'accorder le paiement de salaires, de frais, de rémunération et d'intérêts sur le salaire dû et le droit d'ordonner que des avis soient affichés à des endroits apparents sur le lieu de travail du plaignant ou à d'autres endroits jugés appropriés.
20. Les vice-présidents de la Commission des relations de travail de l'Ontario qui reçoivent les plaintes initialement devraient avoir le pouvoir de consulter les parties dans le cadre du processus décisionnel.
21. Les employeurs qui choisissent de contester la plainte d'un employé (sans enquête) devraient être obligés de remettre à l'audience une copie de tous les documents et dossiers pertinents à la plainte et à la réponse de l'employeur.
22. La Commission des relations de travail de l'Ontario, ou le ministère du Travail en consultation avec la Commission, devrait créer des documents explicatifs à l'intention des parties assumant leur propre représentation au sujet de la procédure de plainte et des principes de loi qui s'appliquent, y compris le fardeau de la preuve et les règles de base de la preuve.

Éducation des employés et des employeurs – Sensibilisation au sujet des droits et obligations

L'éducation et la sensibilisation

L'éducation et la sensibilisation sont des outils essentiels pour créer une culture de conformité. Nous présentons donc les recommandations suivantes :

23. Le gouvernement devrait évaluer la possibilité d'ajouter des instructions de base au sujet des droits et de la rémunération des employés en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* dans le programme des écoles secondaires.
24. Le ministère du Travail devrait mettre sa politique et son guide d'interprétation (*Employment Standards Act, 2000 Policy and Interpretation Manual*) accessibles à quiconque.
25. Le ministère du Travail devrait continuer de collaborer activement avec les employeurs, les syndicats, les groupes de défense des travailleurs et les associations d'employés afin de trouver des candidats pour les communications proactives, stratégiques et ciblées à l'intention des employés et des employeurs dans les secteurs où plusieurs employés sont vulnérables et où il y a de nombreux incidents de non-conformité.
26. Le ministère du Travail devrait cibler des employeurs en vue d'auto-examens

aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, particulièrement dans les secteurs où plusieurs employés sont vulnérables et où il y a de nombreux incidents de non-conformité. De plus, le ministère du Travail devrait évaluer l'incidence des dispositions d'auto-examen sur la conformité et la sensibilisation.

27. Le ministère du Travail devrait continuer d'explorer et de connaître les stratégies d'éducation et de sensibilisation et évaluer l'efficacité et la rentabilité de leur mise en œuvre, notamment celles suggérées par les intervenants et celles utilisées dans d'autres territoires.

Responsabilité interne

28. Le ministère du Travail devrait encourager la mise sur pied par les employeurs de systèmes de responsabilité interne.
29. Le ministère du Travail devrait donner de l'aide et des conseils aux employeurs qui souhaitent établir de tels systèmes.

Une protection accrue pour les employés qui cherchent à faire valoir leurs droits

Protection accrue pour les employés contre les représailles

30. Le Programme des normes d'emploi devrait élaborer, mettre en œuvre et publiciser une politique d'enquête rapide des plaintes d'employés, y compris les

dénonciateurs, qui allèguent avoir été congédiés en raison de l'exercice de droits en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

31. La politique devrait mettre l'accent sur le fait que les repréailles sous forme de congédiement constitueront une priorité du ministère du Travail et que les enquêtes seront normalement lancées dans les cinq jours suivant la réception de la plainte.

« Le gouvernement devrait évaluer la possibilité d'ajouter des instructions de base au sujet des droits et de la rémunération des employés en vertu de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi dans le programme des écoles secondaires. »

32. Les plaintes pour congédiement qui justifient une enquête rapide devraient comprendre les cas où un employeur a refusé de permettre à un employé de reprendre le travail après un congé, conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.
33. Le ministère du Travail devrait publier la politique et ainsi prendre des mesures pour communiquer clairement l'objectif et le contenu des mesures de protection contre les repréailles prévues aux

termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Travailleurs étrangers temporaires

34. Le ministère du Travail devrait travailler avec les organismes et ministères fédéraux pertinents afin d'élaborer et de mettre en œuvre une procédure rapide et accessible visant à régler les dossiers de repréailles alléguées qui ont mené au congédiement des travailleurs étrangers temporaires avant leur rapatriement, conformément aux conditions de leur permis de travail.

L'accès à la justice

Amélioration du processus de plainte et d'examen – Aide aux employés plaignants

35. Accroître les ressources et élargir le mandat du Bureau des conseillers des travailleurs (BCT) au moyen d'un nouveau modèle de financement visant à aider les employés à déposer une réclamation en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.
36. Le ministère du Travail devrait, pour tous les districts judiciaires de l'Ontario, élaborer et publier sur son site Web une liste des avocats de ces districts qui sont prêts à offrir de l'aide de manière bénévole aux employés et aux employeurs.
37. Le ministère du Travail devrait dresser et publier une liste des groupes de

défense des travailleurs, des syndicats, des cliniques juridiques et des autres ressources de l'Ontario qui sont prêtes à fournir de l'aide aux employés.

Retrait des obstacles pour les demandeurs

38. La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devrait être modifiée afin de retirer la capacité du directeur des normes d'emploi d'exiger qu'un employé qui croit qu'il y a ou qu'il y a eu infraction de la Loi informe l'employeur de son opinion.

Plaintes anonymes et plaintes de tiers, de dénonciateurs et de particuliers, et confidentialité de l'identité du plaignant

Plaintes anonymes

39. Le ministère du Travail devrait offrir une ligne téléphonique relativement à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* pour recevoir des dénonciations par téléphone ou en ligne et annoncer cette ligne sur son site Web et ailleurs.

Confidentialité

40. En ce qui concerne les programmes et initiatives d'éducation et de sensibilisation du ministère du Travail, il faudrait mettre l'accent sur le fait que les dénonciations de bonne foi des infractions sont encouragées et protégées en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

41. La politique énoncée du Programme des normes d'emploi devrait être protégée contre la divulgation à l'employeur de l'identité d'un dénonciateur qui souhaite que cette information demeure confidentielle; cependant, l'identité du dénonciateur peut être divulguée par ordonnance d'un tribunal à la suite de l'enquête sur la plainte.
42. Le Programme des normes d'emploi devrait donner la priorité aux plaintes d'un dénonciateur alléguant des représailles d'un employeur ainsi qu'aux cas de représailles alléguées par des employés, comme il est mentionné à la Partie 5.
43. La politique énoncée du Programme des normes d'emploi devrait être protégée contre la divulgation à l'employeur de l'identité d'un tiers qui souhaite que cette information demeure confidentielle; cependant, l'identité du tiers peut être divulguée par ordonnance d'un tribunal à la suite de l'enquête sur la plainte.
44. Le ministère du Travail devrait mettre en œuvre une politique empêchant la divulgation (dans la documentation ou autrement) de l'identité du dénonciateur ou du tiers à l'agent des normes d'emploi affecté à l'enquête sur la plainte, afin de veiller à ce que la confidentialité ne soit pas violée par inadvertance.
45. En cas de plainte d'un employé, d'un dénonciateur ou d'un tiers, le ministère

du Travail devrait évaluer si une inspection ou une initiative stratégique est justifiée au lieu d'une enquête sur une plainte ou en plus de cette mesure.

Demandes de révision

46. Lorsqu'ils présentent les motifs de leur décision, les agents des normes d'emploi devraient être tenus de présenter une copie de tous les documents qu'ils ont utilisés pour en venir à leur décision (p. ex., les registres de paie, les avis disciplinaires et les certificats médicaux).
47. La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devrait être modifiée de manière à prévoir qu'aux fins d'une révision, il incombe à la partie demanderesse de démontrer selon la prépondérance des probabilités que l'ordonnance rendue par l'agent des normes d'emploi est inappropriée en raison des faits ou de la loi et qu'elle devrait être infirmée ou modifiée.
48. Augmenter l'accès régional en nommant des vice-présidents à temps partiel de la Commission des relations de travail de l'Ontario pour qu'ils siègent et reçoivent les demandes et les plaintes d'employés dans chacun des sept districts judiciaires de l'Ontario hors de Toronto.
49. Les vice-présidents de la Commission des relations de travail de l'Ontario qui reçoivent les demandes de révision devraient avoir le pouvoir de consulter

les parties dans le cadre du processus décisionnel.

50. La Commission des relations de travail de l'Ontario, ou le ministère du Travail en consultation avec la Commission, devrait créer des documents explicatifs à l'intention des parties assumant leur propre représentation au sujet de la procédure d'examen et des principes de loi qui s'appliquent, y compris le fardeau de la preuve et les règles de base de la preuve.
51. Dans tous les districts judiciaires de l'Ontario, le ministère du Travail devrait élaborer et publier sur son site Web une liste des avocats et des cliniques juridiques qui sont prêts à offrir de l'aide juridique de manière bénévole aux parties relativement aux demandes de révision.

Règlements

52. Aucune modification n'est recommandée.

Recours et pénalités

Engagements exécutoires

53. La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devrait être modifiée afin que le ministère du Travail et un employeur puissent conclure un engagement exécutoire de façon volontaire.
54. Les engagements exécutoires devraient être appliqués par la Commission des relations de travail de l'Ontario.

L'approche actuelle aux sanctions et changements proposés

55. L'annexe 4.2 du Règlement de l'Ontario 950 pris en application de la *Loi sur les infractions provinciales* fixe actuellement à 295 \$ les amendes en cas d'infraction de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. L'annexe 4.2 devrait être modifiée afin de fixer l'amende pour une poursuite aux termes de la Partie 1 en vertu de la *Loi sur les infractions provinciales* à 1 000 \$ pour les violations précisées à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.
56. Les pénalités pour les avis de contravention, qui sont de 250 \$/500 \$/1 000 \$, devraient être haussées à 350 \$/700 \$/1 500 \$, respectivement.
57. La Commission des relations de travail de l'Ontario devrait avoir le pouvoir d'imposer des sanctions administratives pécuniaires pouvant aller jusqu'à 100 000 \$ l'infraction et le pouvoir d'ordonner à un intimé ayant perdu sa cause de rembourser les coûts de l'enquête.
58. La Commission des relations de travail de l'Ontario devrait avoir les mêmes pouvoirs de réparation qu'un agent des normes d'emploi pour rendre des ordonnances afin d'indemniser des employés lorsqu'il a été démontré que des violations ont eu lieu, et de rendre des ordonnances de conformité de manière prospective.



59. Le ministère du Procureur général ou le ministère du Travail devrait nommer un agent désigné de la Couronne pour qu'il agisse à titre de directeur de l'application de la loi, personne dotée de la responsabilité particulière d'établir le moment du lancement des procédures dans lesquelles une sanction administrative pécuniaire allant jusqu'à 100 000 \$ l'infraction est demandée contre un intimé et de prendre en charge le dossier à titre de demandeur.

Remarque : Cette recommandation de donner à la Commission des relations de travail de l'Ontario la compétence nécessaire pour imposer des sanctions administratives pécuniaires vise à

remplacer le processus de poursuite en vertu de la Partie III de la *Loi sur les infractions provinciales*.

60. Le directeur des normes d'emploi devrait établir les taux d'intérêt en vertu du paragraphe 88(5) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*;
ou
La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devrait être modifiée de manière à prévoir que, lorsqu'un agent ou la Commission des relations de travail de l'Ontario rend une ordonnance, les plaignants reçoivent les intérêts avant et après l'ordonnance, calculés conformément à la *Loi sur les tribunaux judiciaires*.

Sécurité pour la rémunération des employés

61. L'Ontario devrait abroger les dispositions de fiducie réputée et de privilège d'origine législative incluses dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et la *Loi sur les sûretés mobilières* et les remplacer par des dispositions législatives qui :

- a) créent un privilège statutaire accordé au directeur des normes d'emploi grevant tout bien d'un employeur pour récupérer la rémunération non payée aux employés, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ par employé, un peu comme le privilège prévu à l'article 23 de la *Loi sur la taxe de vente au détail*, incluant les dispositions relatives à l'application de ce privilège de la même manière qu'une sûreté conventionnelle est appliquée dans le cadre de la législation concernant les sûretés mobilières;
- b) permettent au directeur des normes d'emploi d'obtenir une sûreté pour le paiement de la rémunération des employés, donnent au directeur le droit d'agir directement pour récupérer la rémunération non versée et confèrent au directeur la capacité d'obtenir une sûreté en vue du paiement de la rémunération des employés, comme les droits

consentis aux paragraphes 37(1) et (2) de la *Loi sur la taxe de vente au détail*;

- c) prévoient que des recours sont disponibles pour le directeur des normes d'emploi ou pour les employés ou un représentant des employés si le directeur ne prend pas de mesures;
- d) éliminent l'obligation de déposer un certificat auprès d'un tribunal compétent (sauf dans le cas des ordonnances réciproques) et, à la place, rendent une ordonnance valable et exécutoire dès qu'elle a été rendue, un peu comme le prévoit l'article 18 de la *Loi sur la taxe de vente au détail*. Par contre, il serait préférable d'indiquer dans la législation que l'ordonnance du directeur des normes d'emploi est applicable tel que l'est un jugement et qu'aucun certificat n'est nécessaire, car une disposition semblable à l'article 18 de la *Loi sur la taxe de vente au détail* pourrait ne pas être suffisante pour donner à une ordonnance le poids d'un jugement. L'objectif serait de permettre l'application immédiate de l'ordonnance, comme un jugement du tribunal;
- e) confèrent la capacité d'annuler et de rendre de nouveau une

ordonnance pour pouvoir y apporter des corrections sans avoir à annuler l'ordonnance initiale, par exemple, si un directeur nommé dans une ordonnance n'était en fait pas directeur au moment où les sommes étaient dues;

- f) confèrent au ministre des Finances le pouvoir d'exiger et de communiquer des renseignements aux fins de l'administration et de l'application de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Responsabilités des administrateurs d'une entreprise en matière de rémunération des employés

62. Les dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les sociétés par actions* de l'Ontario devraient être modifiées pour que les administrateurs d'une entreprise soient responsables de prévoir 6 mois de salaire et jusqu'à 12 mois d'indemnités de vacances accumulées, et que pour qu'un employé puisse obtenir ces sommes, la seule condition à remplir soit celle de ne pas avoir reçu ces sommes de l'entreprise¹.

63. Les dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et de la *Loi sur les sociétés par actions* de l'Ontario devraient être cohérentes.

1. Il faut noter que le pouvoir qu'a un agent des normes d'emploi de formuler une ordonnance en vertu du paragraphe 81(1) et de l'article 106 quand des procédures en matière d'insolvabilité ont été entreprises devra être ajusté une fois que l'exigence d'insolvabilité aura été annulée.

64. Un représentant des employés devrait être en mesure d'entreprendre des procédures ou de déposer une réclamation contre les administrateurs au nom des employés.

« Le ministère du Travail devrait faire en sorte que les ressources adéquates soient accordées, ou continuent de l'être, et servent à récupérer auprès des administrateurs les sommes non payées et dues à un employé par une entreprise. »

65. Le ministère du Travail devrait faire en sorte que les ressources adéquates soient accordées, ou continuent de l'être, et servent à récupérer auprès des administrateurs les sommes non payées et dues à un employé par une entreprise.

RÉGLEMENTATION SECTORIELLE ET EXEMPTIONS

66. Le gouvernement devrait prévoir un processus de comité à employer quand les exemptions existantes font l'objet d'un examen, quand de nouvelles exemptions sont envisagées et quand on songe à établir une réglementation propre à un secteur.

67. Les comités devraient être constitués de représentants des employeurs et des employés et avoir le mandat de conseiller le gouvernement.

68. Le gouvernement devrait faire de l'examen des exemptions existantes une priorité.

69. Conformément à la recommandation formulée au chapitre 7, le gouvernement doit adopter une approche tenant compte des divers secteurs en ce qui a trait à la réglementation de la planification des horaires. Le gouvernement devrait inclure la planification des horaires à son examen des exemptions concernant les heures de travail, les heures supplémentaires et les questions connexes, lorsqu'il est acceptable et pratique de le faire. En priorité, un comité devrait être mis en place afin d'examiner la possibilité d'établir une réglementation de planification des horaires adaptée aux secteurs de la vente au détail et de la restauration rapide.

70. Le processus régissant le comité devrait être défini dans la loi; cependant, ce processus ne devrait pas être obligatoire et devrait être flexible, au besoin. Le ministère du Travail devrait être en mesure de lancer le processus de comité pour examiner les exemptions existantes ou établir de nouvelles conditions d'emploi dans un secteur ou un sous-secteur, ou les parties intéressées pourraient avoir la

possibilité de demander au ministère du Travail de lancer le processus.

71. Des comités devraient être créés par secteur ou sous-secteur, au besoin. Si le secteur ne présente aucun enjeu en matière d'exemption, un comité devrait alors être mis sur pied en vue d'établir un processus d'échange permanent sur les éléments suivants :

- a) l'application des dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* au secteur;
- b) les enjeux en matière d'application de la réglementation et l'application proactive dans le secteur.

72. Le cadre stratégique au sein duquel les comités fonctionnent doit tenir compte de ce qui suit :

- a) la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* doit s'appliquer au plus grand nombre d'employés possible;
- b) les écarts ou modifications à la norme doivent être limités et justifiables;
- c) les promoteurs d'une exemption devraient être tenus de faire la preuve que l'exemption est toujours nécessaire.

73. Le gouvernement devrait fournir aux comités les renseignements concernant les coûts pour les employés et les économies pour les employeurs associés à toute exemption aux normes d'emploi.

74. Bien que le gouvernement soit responsable de tous les règlements promulgués et doive demeurer le décisionnaire final, les comités devraient fournir au gouvernement leur aide et leurs conseils en ce qui concerne les exemptions.
75. L'organisation et le travail des comités devraient être soutenus par le gouvernement.

Comités sectoriels

76. Le gouvernement nommerait les membres des comités sectoriels dont nous recommandons la création ci-dessus. Les comités seraient constitués comme suit :
- a) Un président neutre, dont le rôle serait de veiller à ce que les positions des employés et des employeurs soient entendues, en plus d'étudier la possibilité d'un consensus. (Si le consensus est atteint, le président en avise le ministère du Travail en plus de lui formuler ses recommandations, le tout par écrit. Si le consensus n'est pas atteint, le président peut formuler une recommandation au gouvernement, au besoin. Les présidents des comités sectoriels pourraient comprendre, sans s'y limiter, des vice-présidents de la Commission des relations de travail de l'Ontario, à temps plein ou partiel. Les rapports des présidents seraient rendus publics.);



- b) Des représentants des grands et petits employeurs, proposés si possible par des associations d'employeurs du secteur, incluant des représentants d'employeurs ayant adopté des pratiques exemplaires;
- c) Des représentants des employés, nommés par le gouvernement parmi les possibilités suivantes :
- i. Des employés, proposés par des organismes communautaires, indépendants de tout employeur œuvrant dans le secteur et qui détiennent de l'expérience dans le domaine, ou qui sont autrement choisis;
 - ii. Des représentants d'organismes communautaires, comme des cliniques d'aide juridique, des groupes de travailleurs et autres;
- iii. Après consultation auprès d'autres syndicats, des syndicats détenant de l'expérience ou ayant un intérêt dans le secteur concerné, même s'il existe peu de syndicats dans le secteur en question, puisque les syndicats ont de l'expérience dans la défense des intérêts des employés;
- iv. Des associations professionnelles du secteur concerné qui défendent les intérêts des employés;
- v. D'autres personnes détenant de l'expérience dans la défense des intérêts des employés;
- d) Un ou des représentants du gouvernement en mesure de fournir des conseils ou des renseignements et qui jouent un rôle de soutien au comité;

- e) À la discrétion du gouvernement et sur la recommandation du président, un expert possédant des connaissances spécialisées pour conseiller et soutenir le comité en ce qui a trait aux enjeux, par exemple, un expert de la planification des horaires ou un expert de l'industrie.

77. Les comités devraient être de petite taille, pour s'assurer qu'ils sont viables.
78. La participation aux comités ne devrait pas être rémunérée, sauf en ce qui concerne le président et les experts dont on demande l'opinion.

Recommandations portant sur des exemptions précises

Professionnels en technologie de l'information et pharmaciens

79. Les règles actuelles relatives aux professionnels en technologie de l'information et aux pharmaciens recèlent leur lot de complexités, ce qui nécessite un examen plus approfondi au moyen du processus décrit ci-dessus avant qu'une décision finale soit prise.

Concierges, employés d'immeuble et préposés à l'entretien d'un immeuble d'habitation

80. Nous recommandons un examen anticipé des règles concernant les concierges, employés d'immeuble et préposés à l'entretien d'un immeuble d'habitation en raison de l'étendue de ce groupe et du traitement anormal

de ces employés comparativement à des employés occupant des postes semblables ailleurs au pays.

Salaire minimum des étudiants de moins de 18 ans

81. Le salaire minimum des étudiants de moins de 18 ans devrait être éliminé dans un délai de trois ans.

Exemption de la « règle des trois heures » visant les étudiants

82. L'exemption de la « règle des trois heures » visant les étudiants devrait être éliminée.

Salaire minimum pour les serveurs de boissons alcoolisées

83. Le salaire minimum pour les serveurs de boissons alcoolisées devrait être graduellement abandonné dans un délai de trois ans.

Gestionnaires et superviseurs

84. Nous recommandons que le modèle actuel concernant les gestionnaires soit changé pour un modèle « fonctions plus salaire » dans lequel, pour être exempté de la rémunération des heures supplémentaires et des règles qui régissent les heures de travail, un gestionnaire devrait accomplir des tâches prédéterminées qui seraient calquées sur les modèles américains concernant les employés de direction ou administratifs (qui respectent, dans les grandes lignes,

les critères de la Commission des relations de travail de l'Ontario). Nous recommandons que le niveau de salaire soit 150 % du salaire minimum général (actuellement fixé à 11,40 \$), converti en salaire hebdomadaire de 750 \$, en fonction d'une semaine de travail de 44 heures, soit le seuil au-delà duquel la rémunération des heures supplémentaires entre en vigueur.

CHANGEMENTS AUX NORMES DE BASE

Employés à temps partiel, occasionnels, temporaires et saisonniers

Égalité salariale avec les employés à temps plein comparables

85. Nous recommandons la modification de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* pour qu'elle prévoie qu'aucun employé ne soit payé à un salaire inférieur à celui d'un employé à temps plein comparable du même employeur. Cette règle ne s'appliquerait pas s'il existait une différence de traitement entre les employés fondée sur (a) un système d'ancienneté; (b) un système de mérite; (c) un système établissant la rémunération en fonction de la quantité ou de la qualité de production; ou (d) tout autre facteur justifiant la différence de manière objective. Le paragraphe 42(1) de la Loi devrait être modifié pour inclure cette approche.

Régimes d'avantages sociaux et de retraite

86. Nous recommandons que le gouvernement entreprenne d'urgence une étude sur la façon de fournir des services de santé assurés répondant au moins à des normes minimales dans tous les lieux de travail, en particulier pour les employés à temps plein ou partiel sans couverture et les travailleurs autonomes, y compris les petits employeurs.
87. Nous recommandons aussi au gouvernement provincial de travailler avec le gouvernement fédéral pour examiner le système privé de retraite et tenir compte de programmes publics comme le Supplément de revenu garanti afin de prêter assistance aux Ontariens faiblement rémunérés.

Employés contractuels – contrats renouvelables

88. Le gouvernement devrait continuer à surveiller l'utilisation des contrats à durée déterminée en Ontario et à évaluer les effets de la législation pertinente dans les autres territoires avant de se lancer dans la modification de la loi.

Planification des horaires, droit de demander et « règle des trois heures »

Règles sectorielles en matière de planification des horaires

89. La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devrait conférer au ministère du Travail

le pouvoir de réglementer la planification des horaires des employés par les employeurs.

90. Reconnaissant le besoin d'horaires prévisibles des employés de certains secteurs, ainsi que la variabilité des exigences en matière de planification des horaires, le gouvernement devrait adopter une approche sectorielle en matière de réglementation de la planification des horaires.
91. La réglementation de la planification des horaires dans certains secteurs, comme la restauration rapide et la vente au détail, devrait être une priorité.
92. Dans la mesure du possible, le ministère du Travail devrait recueillir les données et les statistiques relatives aux autres secteurs afin de déterminer les secteurs ayant le plus besoin de réglementation et d'établir les priorités.
93. Conformément aux recommandations formulées dans le présent document relativement à la réglementation sectorielle et aux exemptions, le ministère du Travail formera des comités sectoriels afin d'établir la réglementation propre à chaque secteur concerné.
94. Le ministère du Travail devrait envisager l'élaboration d'un cadre stratégique régissant les discussions portant sur la planification des horaires par secteur et décrivant les enjeux, les options et les pratiques exemplaires.

95. Au moment de constituer les comités qui devront le conseiller sur la réglementation sectorielle en matière de planification des horaires, le ministère du Travail devrait envisager la possibilité de mettre à la disposition des comités des experts de la planification des horaires ou autres – par exemple, des universitaires possédant une expertise pertinente dans les normes d'emploi – qui pourraient contribuer à orienter les débats portant sur les enjeux examinés.

Droit de demander

96. La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devrait être modifiée de façon à prévoir qu'après un an de service, les employés aient le droit de demander, par écrit, que l'employeur réduise ou augmente leurs heures de travail, propose un horaire de travail plus flexible ou change leur lieu de travail. L'employeur devrait être tenu d'offrir à l'employé l'occasion de discuter de la question et de fournir par écrit les raisons pour lesquelles la demande est refusée en tout ou en partie. Il ne devrait pas y avoir de possibilité de faire appel de la décision de l'employeur. L'obligation pour l'employeur de répondre à la demande d'un employé devrait être limitée à une demande par année, par employé.
97. Toute réglementation sur le « droit de demander » doit comprendre un volet de protection contre les représailles pour les employés exerçant leur droit.

La « règle des trois heures »

98. La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devrait être modifiée de façon à prévoir que lorsqu'un employé qui travaille régulièrement plus de trois heures par jour est tenu de se rendre au travail, mais travaille moins de trois heures, il doit être rémunéré pour trois heures à son salaire habituel.

Agences de placement temporaire

Rémunération égale et permanence d'emploi

99. Les travailleurs d'affectation ne doivent pas recevoir une rémunération moindre qu'un employé comparable du client réalisant un travail similaire.

Cette disposition ne s'applique pas durant les six premiers mois de l'affectation de l'employé chez un client. Seule une pause de plus de trois mois durant l'affectation pourra annuler l'obligation de rémunérer le travailleur d'affectation de manière égale à un employé comparable du client réalisant un travail similaire.

100. Le client doit faire tout en son pouvoir pour s'assurer que les travailleurs d'affectation sont mis au courant des postes disponibles chez le client et doit tenir compte, en toute bonne foi, de toute candidature déposée par un travailleur d'affectation.

101. Avant de mettre un terme à la relation d'emploi avec un travailleur

d'affectation, le client doit évaluer, en toute bonne foi, si le travailleur d'affectation pourrait combler un des postes disponibles.

Ces recommandations ne s'appliquent pas aux personnes recevant 2,5 fois le salaire minimum ou plus (converti en salaire hebdomadaire ou annuel, en fonction d'une semaine de 40 heures).

Indemnités de cessation d'emploi

102. Les règles existantes touchant les préavis de licenciement et les indemnités de cessation d'emploi pour les travailleurs d'affectation, qui reposent sur les dispositions en matière de mises à pied temporaires de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* pour le paiement des indemnités de cessation d'emploi, devraient être révoquées, et les changements suivants devraient être apportés :

L'agence devrait fournir au travailleur d'affectation un préavis de fin d'affectation auprès d'un client, que le licenciement ait été causé par l'agence ou le client, dont le délai doit être celui exigé par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Si l'employé ne reçoit pas de préavis et qu'on ne lui attribue pas de travail pour d'autres clients de l'agence, une indemnité de cessation d'emploi est payable par l'agence et doit être équivalente au nombre de jours de préavis requis,

puis doit être versée dans les 13 semaines suivant la fin de l'affectation. Chaque jour de travail réduit le montant dû d'indemnité de cessation d'emploi.

Cette recommandation ne vise pas à influencer sur le délai exigé pour le préavis ou sur l'indemnité de cessation d'emploi qui est due par l'agence si elle met fin à l'emploi du travailleur d'affectation, sauf si la fin de l'affectation et la fin de l'emploi de l'agence coïncident, auquel cas un seul paiement est dû, selon le montant le plus élevé des deux paiements.

Sécurité professionnelle pour les travailleurs d'affectation

103. En ce qui concerne l'attribution du risque et de la responsabilité, le gouvernement devrait accepter le principe selon lequel le client, et non l'agence, est responsable des blessures subies par un travailleur d'affectation sur un lieu de travail.

Heures de travail et heures supplémentaires

Consentement de l'employé

104. La pratique du ministère du Travail consistant à permettre l'obtention du consentement de l'employé par voie électronique devrait être établie dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ou dans les règlements.

105. L'option d'avoir recours à un vote au scrutin secret pour obtenir le consentement d'un groupe à qui l'on demande de faire des heures supplémentaires, ou pour l'application de tout autre règlement portant sur les heures de travail devrait être disponible, si cela est approprié pour le secteur.

Exigence de consentement du ministère du Travail pour les semaines de travail dépassant 48 heures

106. L'exigence d'obtention du consentement du ministère du Travail pour travailler de 48 à 60 heures par semaine devrait être abrogée.

La règle des 11 heures

107. Maintien du statu quo. Le ministère du Travail devrait être ouvert à envisager de varier la règle des 11 heures en fonction du secteur, si cela est approprié.

Heures supplémentaires et établissement de la moyenne d'heures supplémentaires

108. Le seuil de déclenchement de la rémunération des heures supplémentaires hebdomadaires devrait demeurer à 44 heures.

109. L'établissement de la moyenne des heures supplémentaires ne devrait être autorisé que là où cela permet une semaine de travail comprimée, le travail en rotation ou d'autres

assouplissements aux horaires souhaités par les employés, ou s'il permet à l'employeur de répondre à des exigences en matière de planification des horaires si le nombre total d'heures travaillées ne dépasse pas le seuil pour les heures supplémentaires au cours de la période d'établissement de la moyenne. L'établissement de la moyenne des heures supplémentaires ne devrait pas être autorisé à d'autres fins, sauf si une justification peut être fournie par un secteur ou une industrie pour que l'établissement de la moyenne se fasse en fonction du secteur.

Taux pondérés des heures supplémentaires

110. Les heures supplémentaires devraient être fondées sur un taux en vigueur pour le travail exécuté, et non sur un taux pondéré si l'employé occupe plus d'un poste.

Congés autorisés

Congé d'urgence personnelle

111. Nous recommandons l'élimination du seuil de 50 employés et que les dispositions en matière de congés d'urgence personnelle de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* s'appliquent à tous les employés de l'Ontario.

Congé d'urgence personnelle – congé de deuil

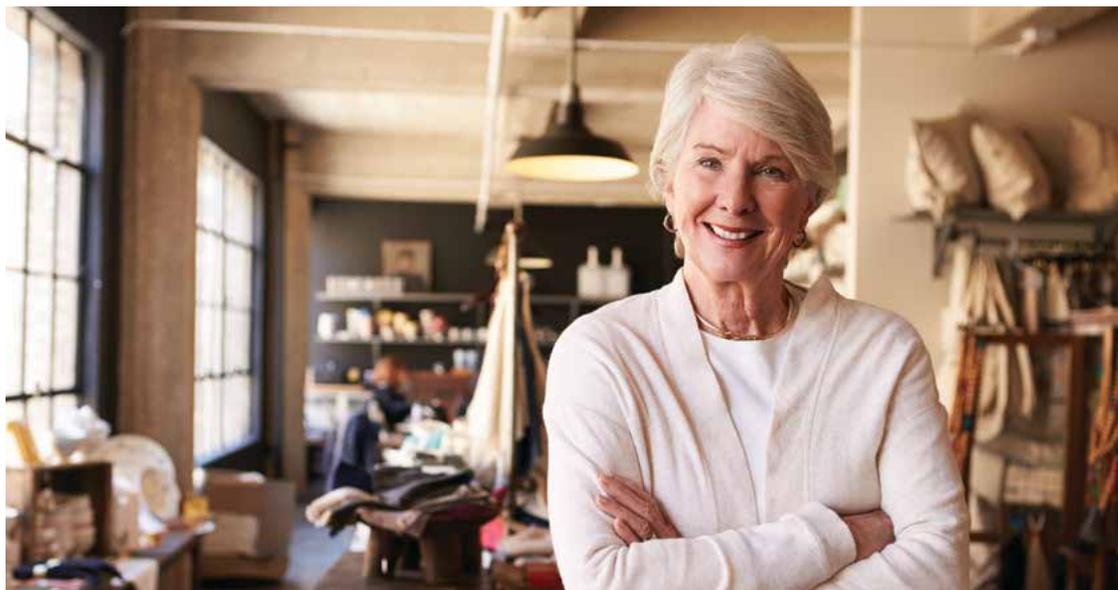
112. Nous recommandons que les congés de deuil soient retirés des dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* relatives aux congés d'urgence personnelle, et qu'ils deviennent un droit indépendant jusqu'à concurrence de trois jours non payés pour chacun des membres de la famille couverts par les dispositions actuelles des congés d'urgence personnelle. Ces congés ne devraient pas être assujettis à une restriction annuelle et devraient être applicables à tous les employeurs.

113. Nous recommandons que les dispositions portant sur les congés d'urgence personnelle soient modifiées de façon à donner droit à sept jours de congé pour tous les motifs actuellement couverts par les dispositions, sauf le deuil.

Congé d'urgence personnelle – violence conjugale

114. L'article 50 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devrait être modifié afin de permettre à un employé d'utiliser ses jours de congé d'urgence personnelle s'il est victime, ou encore ses enfants mineurs, de violence conjugale.

115. En outre, nous recommandons, dans la mise en œuvre de l'admissibilité à un congé en cas de violence



conjugale aux termes de l'article 50 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, que le ministère du Travail prenne en compte les définitions de violence conjugale et les situations de violence conjugale décrites dans la législation du Manitoba comme lignes directrices de départ. *La Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devrait également préciser que les congés pour violence conjugale peuvent être utilisés aux fins décrites dans la législation du Manitoba.

116. Enfin, nous recommandons que la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* exige que toute l'information fournie par un employé pour appuyer sa demande de congé pour violence conjugale soit gardée confidentielle,

et que l'accès soit restreint à deux membres des ressources humaines ou de la direction. Cette information doit être conservée séparément des dossiers personnels tenus à jour par l'employeur.

Congés de maladie

117. L'employeur devrait être tenu de payer pour un billet du médecin s'il en exige un.

Interaction entre les politiques d'entreprises et les dispositions en matière de congés d'urgence personnelle de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi

118. Nous recommandons la modification de l'article 50 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de façon à

obliger les employeurs à se conformer à toutes ses normes minimales, tout en leur permettant d'ajouter des droits à ceux qui sont prévus par cet article.

Autres congés

Congé familial pour raison médicale

119. Nous recommandons que les dispositions à l'égard des congés familiaux pour raisons médicales de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (article 49.1) soient modifiées de façon à ce que les congés familiaux pour raisons médicales puissent atteindre 26 semaines sur une période de 52 semaines.

Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles

120. Nous recommandons que la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* soit modifiée en augmentant jusqu'à 104 semaines le congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles pour ce qui est :
- ▲ du décès d'un enfant;
 - ▲ du décès d'un enfant dans des circonstances criminelles;
 - ▲ de la disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles.

Jours fériés

Nombre de jours fériés

121. Aucune modification n'est recommandée.

Normes pour les autres jours fériés (Partie X)

122. La Partie X de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devrait être entièrement révisée et remplacée par des dispositions législatives plus simples et plus faciles à comprendre et à appliquer.

Vacances et indemnités de vacances

123. Nous recommandons que les congés annuels passent à trois semaines après cinq années d'emploi avec le même employeur, et d'apporter les modifications correspondantes aux dispositions touchant les indemnités de vacances (c.-à-d. au moins 6 % d'indemnités de vacances).

QUI EST UN EMPLOYEUR ET QUI EST UN EMPLOYÉ

124. Le critère d'« objet ou effet » de l'article correspondant de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (article 4) devrait être abrogé. L'alinéa 4(1)b) devrait être éliminé de l'article 4. L'article devrait par ailleurs rester le même.

Le nouveau paragraphe 4(1) devrait donc aller comme suit :

4 (1) Le paragraphe (2) s'applique si des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire.

125. La définition d'un employé dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devrait être élargie pour inclure un entrepreneur dépendant défini, dans la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, de la façon suivante :

« Entrepreneur dépendant » :
Quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit des services en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'oblige à exercer pour cette personne des fonctions qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant;

126. La *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* devrait prévoir que s'il survient un différend quant à savoir si un travailleur est un employé ou non, il incombe à la personne recevant les services du travailleur de prouver que ce dernier n'est pas un employé protégé par la Loi, et cette personne a

l'obligation connexe de produire toutes les preuves pertinentes à la question.

127. Le ministère du Travail devrait faire de la classification erronée une question prioritaire d'application de la loi.

EXCLUSIONS

Stagiaires

128. Le paragraphe 1(2) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, touchant les personnes recevant une formation, devrait être retiré.

Employés de la Couronne

129. La disposition de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* prévoyant une exemption partielle pour certains employés désignés de la Couronne devrait être retirée.

EXCLUSIONS POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Domestiques

130. L'exclusion de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* touchant les domestiques devrait être retirée.

Personnes employées à la chasse ou au piégeage

131. L'exclusion de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* touchant les personnes employées à la chasse ou au piégeage devrait être retirée.

Employés de l'agriculture et de l'horticulture

132. Les employés du secteur de l'agriculture et de l'horticulture devraient être inclus dans la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et bénéficier des mêmes droits et protections que d'autres employés.
133. Le gouvernement devrait se demander si la protection des exploitations agricoles familiales représente un objectif assez urgent et important pour justifier d'exclure de la protection de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* une partie ou la totalité des personnes employées sur une exploitation agricole familiale. Nous ne donnons aucun conseil précis au gouvernement quant à la définition appropriée d'une « exploitation agricole familiale », mais nous le mettons en garde quant au fait qu'une définition ne devrait pas être si large qu'elle en limiterait la portée des droits conférés par la *Charte aux travailleurs agricoles*.
134. La *Loi de 1995 sur les relations de travail* devait être modifiée de façon à conférer à la Commission des relations de travail de l'Ontario l'autorité d'interdire aux employés d'un employeur du secteur de l'agriculture et de l'horticulture de déclencher une grève, ou de leur en limiter le droit, dans les cas où une entreprise doit être exploitée afin de protéger une partie ou la totalité de

la plantation, de la culture et de la récolte, ou pour protéger l'intégrité, la santé et la sécurité des plantes ou de la vie animale.

135. Lorsqu'une grève est interdite, la Commission des relations de travail de l'Ontario devrait recevoir de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* l'autorité de pouvoir, à sa discrétion, exiger une médiation du différend de négociation collective, et demander que, si la question n'est pas réglée, le médiateur formule des recommandations quant aux modalités de règlement du conflit de travail, y compris une recommandation quant au mécanisme approprié de règlement du différend en l'absence d'un règlement obtenu par médiation.
136. La *Loi de 1995 sur les relations de travail* devrait être modifiée de façon à *obliger* la Commission des relations de travail de l'Ontario à imposer un mécanisme efficace de règlement des différends lorsque la négociation collective se retrouve dans l'impasse, *dans tous les cas où la Commission a retiré ou limité le droit de grève à des employés de l'agriculture ou de l'horticulture, et où l'impasse n'est pas résolue de façon volontaire par les parties en conflit*. Les mécanismes de règlement définitif des différends devraient comprendre : un arbitrage des propositions finales (y compris un arbitrage enjeu par enjeu); une

médiation/arbitrage; un arbitrage; tout autre mécanisme de règlement des différends en mesure de résoudre de façon équitable, efficace et rapide les différends survenant entre les employés et les employeurs.

Juges provinciaux

137. L'exclusion des juges provinciaux devrait être maintenue.

Personnes employées comme médiatrices ou conciliatrices en matière de relations de travail

138. L'exclusion des personnes employées comme médiatrices ou conciliatrices en matière de relations de travail devrait être maintenue.

Architectes, dentistes, arpenteurs-géomètres, avocats ou médecins habilités à exercer leur profession en Ontario et employés en cette qualité

139. Les architectes, dentistes, arpenteurs-géomètres, avocats ou médecins habilités à exercer leur profession en Ontario et employés en cette qualité devraient être inclus dans la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et obtenir les mêmes droits et protections que les autres employés.
140. En ce qui a trait aux professionnels qui pourraient être inclus à la suite de nos recommandations, la *Loi de 1995 sur les relations de travail* devrait être modifiée de façon à conférer à la

Commission des relations de travail de l'Ontario l'autorité d'interdire à ceux qui assurent un service essentiel à une communauté de déclencher une grève, ou de leur en limiter le droit.

141. Lorsqu'une grève déclenchée par des employés professionnels est interdite, ou si ces derniers n'y ont qu'un droit limité, la Commission des relations de travail de l'Ontario devrait se voir accorder par la *Loi de 1995 sur les relations de travail* l'autorité de pouvoir, à sa discrétion, exiger une médiation du différend de négociation collective, et demander que le médiateur formule des recommandations quant aux modalités de règlement du conflit de travail, y compris une recommandation quant au mécanisme approprié de règlement du différend en l'absence d'un règlement obtenu par médiation.
142. La *Loi de 1995 sur les relations de travail* devrait être modifiée de façon à *obliger* la Commission des relations de travail de l'Ontario à imposer un mécanisme efficace de règlement des différends lorsque la négociation collective se retrouve dans l'impasse, dans tous les cas où la Commission a retiré ou limité de droit de grève à des employés professionnels assurant des services essentiels, et où l'impasse n'est pas résolue de façon volontaire

par les parties en conflit. Les mécanismes de règlement définitif des différends devraient comprendre : un arbitrage des propositions finales (y compris un arbitrage enjeu par enjeu); une médiation/arbitrage; un arbitrage; tout autre mécanisme de règlement des différends en mesure de résoudre de façon équitable, efficace et rapide les différends survenant entre les employés professionnels et les employeurs.

Personnes exerçant des fonctions de direction ou employées à un poste de confiance ayant trait aux relations de travail

143. L'exclusion touchant les personnes exerçant des fonctions de direction ou employées à un poste de confiance ayant trait aux relations de travail devrait être maintenue.

« La Loi de 1995 sur les relations de travail devrait être modifiée de façon à permettre une approche de « médiation intensive » semblable à celle utilisée en Colombie-Britannique. »

ACQUISITION DE DROITS DE NÉGOCIATION

Recommandations pour l'ensemble des dispositions

Processus d'accréditation

144. Nous recommandons que le processus de scrutin secret pour l'accréditation soit préservé, à condition que les recommandations suivantes (points 145 à 149 ci-dessous) soient également acceptées :

Accréditation corrective (accréditation sans vote)

145. Nous recommandons que l'article 11 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* soit revu afin de prévoir ce qui suit :
- ▲ Lorsqu'un employeur, l'organisation d'un employeur ou une personne agissant au nom d'un employeur ou de l'organisation d'un employeur contrevient à la Loi de manière à ce que les véritables souhaits des employés de l'employeur ou d'un membre de l'organisation de l'employeur ne puissent probablement pas être réalisés, la Commission devra, à la demande du syndicat, accréditer le syndicat en tant qu'agent de négociation des employés de l'unité de négociation.

Arbitrage de la première convention collective

146. Lorsqu'une accréditation corrective est ordonnée en vertu de l'article 11, il devrait être possible d'obtenir une première convention collective prévue en vertu de l'article 43 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, à moins que le syndicat n'ait négocié de mauvaise foi ou refuse, sans motif raisonnable, de faire des compromis. Lorsque la négociation collective entre les parties n'a pas débouché sur une convention collective, le cas devrait être envoyé en processus accéléré et intensif de médiation/arbitrage, et la médiation devrait être assurée par une personne choisie soit par les parties, soit, si les parties sont incapables de s'entendre, par la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Processus de médiation intensive pour la première convention collective

147. La *Loi de 1995 sur les relations de travail* devrait être modifiée de façon à permettre une approche de « médiation intensive » semblable à celle utilisée en Colombie-Britannique. Cette approche devrait généralement se calquer sur le texte législatif de la Colombie-Britannique, à l'exception de certains éléments différents ou supplémentaires :

- a) L'employeur ou le syndicat peut demander au président de la Commission des relations de

travail de l'Ontario de nommer un médiateur afin d'aider les deux parties à s'entendre sur une convention collective une fois les critères suivants respectés : (1) les parties ont négocié collectivement sans parvenir à une entente, et (2) le syndicat a obtenu un mandat de grève.

- b) La seconde exigence en (a) ci-dessus ne s'applique pas si le syndicat a obtenu une accréditation corrective, ou s'il peut prouver que l'inconduite de l'employeur suivant l'accréditation a empêché le syndicat d'obtenir un vote de grève positif.
- c) Une fois la demande déposée, les parties ne peuvent déclencher de grève ou de lock-out à moins d'en avoir reçu l'autorisation par la CRTO.
- d) La demande doit comporter une liste des questions en litige et le point de vue sur ces questions de la partie qui dépose la demande. Dans les cinq jours, l'autre partie doit fournir une liste des questions en litige et présenter son point de vue sur ces questions à l'autre partie et à la Commission des relations de travail de l'Ontario.
- e) Le président nommera un médiateur dans les sept jours suivant la réception de la demande.

- f) Si, dans les 20 jours, la médiation ne porte pas ses fruits et une première convention collective n'est pas conclue, le médiateur doit en faire rapport au président et recommander d'entreprendre les étapes suivantes :
 - ▲ les modalités de la première convention collective à présenter aux parties et (ou)
 - ▲ un processus pour conclure la première convention collective comprenant au moins un des éléments suivants :
 - une autre médiation;
 - une médiation-arbitrage ou un arbitrage seulement, par un arbitre unique ou par la Commission des relations de travail de l'Ontario; ou
 - une grève ou un lock-out.
- g) Si les parties n'acceptent pas les modalités recommandées par le médiateur pour la première convention collective ou si une convention n'a pas été conclue dans les 20 jours suivant la production du rapport par le médiateur, le président doit imposer une des méthodes de la liste ci-dessus pour résoudre le litige.
- h) Un syndicat qui a obtenu une accréditation corrective est, de prime abord, en droit de soumettre le litige à une

médiation-arbitrage ou à un arbitrage, à moins qu'il soit jugé que sa conduite lors des négociations le prive du droit de recourir à cette mesure corrective.

- i) Si le président ordonne une autre médiation ou un autre arbitrage, les parties ne peuvent recourir à une grève ou à un lock-out jusqu'à ce qu'elles y soient autorisées, par la suite.
- j) Toutes les conventions imposées aux parties demeurent en vigueur pour une période de deux ans et sont exécutoires.

Rapidité des requêtes en substitution et en révocation de l'accréditation

148. Lorsqu'un syndicat est accrédité conformément à l'article 11 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, les demandes de révocation de l'accréditation et d'accréditation doivent être considérées comme étant inopportunes jusqu'au début de la période ouverte de la convention collective conclue par la suite, à moins que l'arbitrage de la première convention collective soit refusé, auquel cas les règles de rapidité en cours devront s'appliquer. Lorsqu'un syndicat ou un employeur demande une médiation intensive dans le cadre des nouvelles règles proposées ou pour l'arbitrage de la première convention collective au titre de l'article 43 de la Loi, aucune demande

de révocation de l'accréditation ni accréditation n'est permise tant que le processus n'est pas terminé.

Accès aux listes d'employés et à leurs coordonnées

149. Nous recommandons ce qui suit :

- a) Sur demande du syndicat, s'il appert à la Commission des relations de travail de l'Ontario que ce syndicat a le soutien d'environ 20 % des employés au sein d'une unité de négociation, la Commission doit exiger de l'employeur qu'il divulgue au syndicat la liste des employés de l'unité de négociation, ainsi que le lieu de travail, l'adresse, le numéro de téléphone et l'adresse courriel personnelle de chacun des employés. La même exigence doit s'appliquer, sur demande, s'il appert à la Commission des relations de travail de l'Ontario qu'environ 20 % des employés au sein d'une unité de négociation existante ont manifesté l'intention de ne plus être représentés par un syndicat; cette même liste doit être fournie au représentant des employés.
- b) La Commission des relations de travail de l'Ontario peut rencontrer les parties, mais elle n'est pas tenue de tenir une audience ni de s'engager dans un processus de consultation officiel.

- c) La Commission des relations de travail de l'Ontario ne doit pas divulguer la liste de l'employeur au syndicat à moins qu'elle considère qu'il est nécessaire de divulguer une partie de la liste ou la liste en entier pour régler équitablement l'affaire, auquel cas elle ne doit divulguer que les renseignements susceptibles d'être nécessaires au syndicat pour qu'il réponde, et la Commission pourra imposer les modalités qu'elle juge nécessaires pour protéger le caractère confidentiel de la liste et éviter que le syndicat l'obtienne de manière permanente. La Commission des relations de travail de l'Ontario ne doit pas non plus divulguer à l'employeur le nombre d'employés qui sont membres du syndicat d'après ce dernier.
- d) Fournir au syndicat la liste des employés au sein de l'unité de négociation proposée sur ordre de la Commission ne doit pas être considéré comme une violation par l'employeur du *common law* ou de toute autre loi.
- e) Le syndicat ne doit pas utiliser la liste et ne doit utiliser aucun renseignement qui en est tiré, en aucun temps, pour aucun autre motif que la sollicitation du soutien des membres de l'unité de négociation.

- f) Si le syndicat obtient une copie de la liste en vertu d'une ordonnance de la Commission des relations de travail de l'Ontario, les employés de l'unité de négociation peuvent demander à l'employeur ladite liste et l'employeur devra obtempérer. Les employés à qui la liste est fournie ne doivent pas utiliser les renseignements obtenus pour des motifs étrangers à la campagne de syndicalisation.
- g) Cette procédure doit s'appliquer si environ 20 % des employés au sein d'une unité de négociation existante souhaitent révoquer l'accréditation du syndicat.

Preuve d'adhésion électronique

150. Le gouvernement et la Commission des relations de travail de l'Ontario doivent accorder la priorité au financement de la modernisation de la soumission électronique de renseignements à la Commission.
151. La Commission des relations de travail de l'Ontario devrait moderniser ses règles autorisant les preuves d'adhésion électronique dès que possible en se servant des outils dont la Colombie-Britannique dispose ou de tout autre outil qu'elle peut élaborer pour garantir l'authenticité des preuves d'adhésion électronique.

Vote électronique

152. La Commission des relations de travail de l'Ontario devrait disposer du pouvoir explicite de mener des procédures de scrutin à l'extérieur des lieux de travail, y compris par téléphone et par Internet.
153. La Commission des relations de travail de l'Ontario devrait accorder la priorité à l'étude et à l'élaboration de systèmes de vote électronique rapides et efficaces qui garantissent le secret du vote et peuvent devenir la norme en matière de scrutin.
154. Sur les lieux de travail, les agents des relations de travail devraient avoir le pouvoir et le devoir explicites de donner des instructions exécutoires et de prendre des dispositions qui assurent la neutralité du processus de scrutin.

« La Commission des relations de travail de l'Ontario devrait disposer du pouvoir explicite de mener des procédures de scrutin à l'extérieur des lieux de travail, y compris par téléphone et par Internet. »

Regroupement et modification des unités de négociation

155. La *Loi de 1995 sur les relations de travail* devrait être modifiée selon l'article 18.1 du Code canadien du travail, avec l'importante modification que le critère pour que la Commission des relations de travail de l'Ontario revoie la structure est qu'elle doit être convaincue que l'unité ou les unités de négociation ne conviennent plus pour mener une négociation collective dans les circonstances.
156. La *Loi de 1995 sur les relations de travail* devrait être modifiée de manière à prévoir que, lorsque la Commission des relations de travail de l'Ontario accrédite un syndicat (ou un conseil de syndicats) aux fins d'une unité de négociation, y compris lorsqu'il s'agit d'une accréditation sans scrutin conformément à l'article 11, et le syndicat ou le conseil de syndicats est accrédité pour une unité d'employés se trouvant à un emplacement relevant du même employeur ou pour une autre unité de négociation au même emplacement, que la convention collective soit en vigueur dans l'unité accréditée précédente ou non, la Commission, sur demande, peut revoir la structure de l'unité ou des unités de négociation et opérer des regroupements ou une diversification dans la description comme bon lui semble. La Commission des relations

de travail de l'Ontario aura le pouvoir d'appliquer à l'unité nouvellement constituée, avec ou sans modification, les modalités d'une convention collective existante entre l'employeur et le syndicat. L'article s'appliquera aux secteurs et aux industries où, *historiquement, les employés ont été sous-représentés par les syndicats.*

Le critère juridique devrait donner à la Commission des relations de travail de l'Ontario un pouvoir assez large pour déterminer les facteurs qu'elle juge appropriés et, également, établir si la nouvelle unité proposée ou encore les modalités de la convention contribuent à la création d'une relation de négociation collective efficace et au développement des négociations collectives dans le secteur ou l'industrie en question. Les autres dispositions du nouvel article refléteraient, selon le contexte, les dispositions de l'article 18.1 du *Code canadien du travail*. Par exemple, la tenue d'un scrutin ne serait pas nécessaire, l'unité à ajouter ayant déjà satisfait aux exigences d'accréditation.

Négociation multipartite

Franchisés

157. Nous recommandons un modèle dans lequel les unités de négociation accréditées ou volontairement reconnues de différents franchisés d'un même franchiseur liées au même syndicat dans le même

secteur géographique pourraient être tenues par la Commission des relations de travail de l'Ontario de négocier ensemble, de manière centralisée, avec des représentants des employeurs des franchisés du secteur, comme établi ci-dessous.

- a) Un organisme négociateur patronal composé de représentants des franchisés représentera les employeurs des franchisés à la table de négociation. La Commission des relations de travail de l'Ontario devrait disposer du pouvoir d'exiger la formation d'un organisme négociateur patronal et d'établir ses modalités, au besoin. L'obligation de l'employeur de négocier de manière centralisée demeurerait en vigueur aussi longtemps que le syndicat détient le droit de négocier.
- b) Pour refléter la recommandation relative aux emplacements nouvellement accrédités d'un employeur unique, la Commission des relations de travail de l'Ontario aurait le pouvoir d'imposer, à la demande d'une partie concernée, que les modalités d'une convention collective entre un franchisé et un syndicat soient élargies pour s'appliquer, avec ou sans modifications, à une unité de négociation nouvellement accréditée faisant intervenir le même syndicat, mais un franchisé différent (au sein de la même organisation de franchises). La Commission des relations de travail de l'Ontario aurait également le pouvoir d'exiger que les employeurs des franchisés négocient de manière centralisée.
- c) Lorsqu'elle exerce son pouvoir, la Commission des relations de travail de l'Ontario devrait examiner si les modalités et la structure de négociation proposées contribuent à la création d'une relation de négociation collective efficace et au développement des négociations collectives dans le secteur ou l'industrie en question.
- d) Chaque franchisé aurait individuellement la responsabilité de se conformer à la convention collective qui en résulte et signerait un accord le liant à son ou ses emplacements. Dans ce modèle, les ententes des parties sur les dispositions distinctes applicables à certains franchisés, mais pas tous, peuvent être traitées dans le cadre des négociations collectives.
- e) Lorsqu'un franchisé posséderait plusieurs emplacements, ce qui est courant dans le secteur, ces emplacements pourraient être regroupés par la Commission des relations de travail de l'Ontario au sein d'une seule unité de



négociation dans les situations appropriées, conformément à la recommandation relative aux emplacements nouvellement accrédités d'un employeur unique, mais cet employeur participerait aussi à la négociation centralisée en tant que franchisé du même franchiseur. Dans le même ordre d'idée, si les magasins d'entreprise possédés par le franchiseur des franchisés régis par la négociation centralisée sont accrédités, ils pourraient eux aussi être regroupés au sein d'une seule

unité d'accréditation du même employeur conformément à la recommandation relative aux emplacements nouvellement accrédités d'un employeur unique. De plus, si les emplacements du franchiseur étaient couverts par une accréditation du même syndicat que celui qui mène la négociation centralisée, la négociation collective avec l'employeur franchiseur ferait partie du processus de négociation centralisée des franchisés.

- f) Au cours de la négociation centralisée, tout vote de grève ou scrutin de ratification réunirait l'ensemble des employés représentés par les unités de négociation, et non les unités de négociation individuelles.

Soins à domicile financés par l'État

158. Le gouvernement devrait mener une enquête accélérée, en collaboration avec les parties engagées dans le secteur des soins à domicile financés par l'État, sur la possibilité et la meilleure manière d'y établir une négociation sectorielle dans des délais raisonnables. Cette enquête devrait envisager la question du règlement des différends.

Industrie culturelle

159. Nous recommandons que l'Ontario mène une enquête et consulte tous les groupes intéressés et touchés afin d'envisager des changements législatifs pour modifier la façon dont les services et le travail des individus sont fournis dans les secteurs de l'art et du divertissement afin d'encourager les visées artistiques de ces secteurs et de ceux qui y travaillent.

De nouveaux outils législatifs sont nécessaires pour faciliter la négociation sectorielle

160. Le gouvernement devrait organiser une consultation pour déterminer si la

Loi de 1995 sur les relations de travail devrait être modifiée afin d'inclure :

- ▲ l'accréditation obligatoire des organismes négociateurs patronaux;
- ▲ les conseils de syndicats obligatoires;
- ▲ l'accréditation obligatoire pour les employeurs multiples.

EMPLOYEUR LIÉ ET EMPLOYEUR CONNEXE

Agences de placement temporaire

161. Toute personne assignée à accomplir un travail par une agence de placement temporaire pour un client, ou par un autre fournisseur de travail pour une autre personne, devrait être considérée comme l'employée de ce client ou de cette personne, respectivement, aux fins de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

POUVOIRS DE REDRESSEMENT DE LA CRTO

Ordonnances provisoires

162. Nous recommandons d'abroger l'article 98 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.
163. Nous recommandons que le pouvoir de la Commission des relations de travail de l'Ontario de rendre des

ordonnances provisoires et des décisions en vertu du paragraphe 16.1 (1) de la *Loi sur l'exercice des compétences légales* soit rétabli.

Poursuites et pénalités

164. Nous recommandons que les dispositions de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* concernant les poursuites et les infractions restent inchangées, à l'exception du paragraphe 104 (1), dont nous recommandons d'augmenter le montant maximal des amendes de la façon suivante :

Quiconque, et notamment un syndicat, un conseil de syndicats ou une association patronale, enfreint une disposition de la présente Loi ou une décision, une ordonnance même provisoire, une déclaration, une directive ou un jugement rendu en vertu de la présente loi, est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité :

- a) s'il s'agit d'une personne physique, d'une amende d'au plus 5 000 \$;
- b) s'il s'agit d'une personne morale, d'un syndicat, d'un conseil de syndicats ou d'une association patronale, d'une amende d'au plus 100 000 \$.

Notre recommandation devrait être lue à la lumière des autres recommandations de ce rapport

et considérée comme faisant partie intégrante de celles-ci, plus précisément celles portant sur la compétence de la Commission des relations de travail de l'Ontario en matière de redressement, dont les recommandations concernant le pouvoir d'ordonner l'arbitrage des différends entourant les négociations collectives ainsi que celui de rendre des ordonnances provisoires de façon à protéger l'exercice par les employés de leurs droits conférés par la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

DROIT DES EMPLOYÉS EN GRÈVE

165. L'article 80 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* devrait être modifié de façon à éliminer la période de six mois exigée pour la demande de retour au travail des employés en grève. L'article devrait par ailleurs rester le même.
166. La *Loi de 1995 sur les relations de travail* devrait être modifiée de façon à prévoir le recours à l'arbitrage, par la Commission des relations de travail de l'Ontario ou par un arbitre, en cas de :
- a) refus de réintégrer un employé à l'issue d'une grève ou d'un lock-out;
 - b) mesure disciplinaire à l'encontre d'un employé par l'employeur pendant une grève licite ou un lock-out;

- c) mesure disciplinaire à l'encontre d'un employé par l'employeur après l'expiration de la convention collective.

PROTECTION CONTRE LE CONGÉDIEMENT SANS MOTIF VALABLE

167. Nous recommandons que la protection contre le congédiement sans motif valable ne soit pas étendue à tous les employés d'une unité de négociation entre la date d'accréditation et la date de la conclusion d'une première convention collective.

Cette recommandation devrait être lue à la lumière des autres recommandations de ce rapport et considérée comme faisant partie intégrante de celles-ci. Plus particulièrement, elle devrait être envisagée dans le contexte de notre recommandation concernant le droit des employés en grève, ci-dessus.

SUCCESSION AUX QUALITÉS

168. La succession aux qualités devrait être appliquée aux industries de service d'entretien des immeubles (la sécurité, les services alimentaires et les services ménagers) et des soins à domicile financés par l'État.
169. Un pouvoir de réglementation devrait

être ajouté à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* afin de permettre ultérieurement d'étendre la portée des dispositions à ce sujet à d'autres services ou secteurs.

CAPACITÉ DES ARBITRES À PROROGER LE DÉLAI D'ARBITRAGE

170. Nous recommandons que le paragraphe 48 (16) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* soit modifié pour intégrer la procédure d'arbitrage, en plus de la procédure de grief, de façon à accorder le pouvoir aux arbitres de proroger un délai s'ils sont convaincus qu'il existe des motifs raisonnables qui justifient la prorogation et que la partie adverse ne subit pas de préjudice important de ce fait.

COMMISSIONS DE CONCILIATION

171. Nous recommandons que la *Loi de 1995 sur les relations de travail* soit modifiée afin d'en retirer les dispositions concernant les commissions de conciliation.

RECOMMANDATIONS FINALES

172. Nous recommandons que l'Ontario crée un forum ontarien sur les milieux de travail réunissant des hauts

dirigeants des syndicats, du milieu des affaires et du gouvernement et des représentants des groupes de défense des employés qui sera animé par un président indépendant. Son comité pourrait se rencontrer au moins quatre fois par année et recevoir un financement raisonnable du gouvernement. Ce forum discuterait des répercussions des changements sur les milieux de travail et sur l'économie du point de vue des intervenants et tenterait d'arriver à un consensus sur les mesures adéquates qui pourraient être prises par le gouvernement et les intervenants. Le forum s'occuperait aussi de surveiller et d'aider à l'application des changements découlant du présent examen et de faire des recommandations à cet effet.

173. Nous recommandons que l'Ontario s'engage de façon ferme à mener un examen indépendant de la *Loi sur les droits au travail* tous les cinq ou sept ans.





L'EXAMEN PORTANT SUR L'ÉVOLUTION DES MILIEUX DE TRAVAIL

UN PROGRAMME POUR
LES DROITS EN MILIEU
DE TRAVAIL

Rapport sommaire

ISBN 978-1-4868-0098-8 (IMPRIMÉ)

ISBN 978-1-4868-0100-8 (PDF)