

Mémoire d'Unifor présenté dans le cadre de la révision des dispositions relatives aux normes d'emploi de la *Saskatchewan Employment Act* et de son règlement d'application

Le 31 octobre 2023

Je suis heureux d'avoir l'occasion d'apporter des commentaires, au nom d'Unifor, dans le cadre de la révision menée par le gouvernement de la Saskatchewan de la *Saskatchewan Employment Act* et de son règlement d'application. Unifor représente des milliers de travailleuses et travailleurs de la Saskatchewan qui travaillent dans presque tous les secteurs de l'économie. Bien que les membres d'Unifor soient couverts par de solides conventions collectives obtenues de haute lutte par la négociation, il est impératif que tous les travailleurs et travailleuses de la Saskatchewan puissent compter sur des normes d'emploi de base qui protègent leurs gagne-pain et garantissent des conditions de travail décentes.

Comme le souligne le document de travail, la province est confrontée à des conditions très différentes de celles qui régnaient en 2012, lors de la dernière révision, en grande partie en raison des répercussions économiques et sociales de la pandémie de COVID-19, mais aussi à la suite des changements technologiques survenus rapidement et de l'augmentation du travail à la demande et sur les plateformes numériques.

Toutefois, la Saskatchewan accuse en outre un retard notable par rapport à d'autres provinces quant aux résultats de son marché du travail. La province a actuellement le salaire minimum le plus bas au pays, soit 14 \$ l'heure, malgré le fait que le taux d'inflation de la province ait atteint un sommet de 8,1 % en juin et juillet 2022 et soit resté supérieur à la moyenne nationale pendant une bonne partie de l'année 2023. En 2020, 55 000 enfants de la Saskatchewan, soit un sur cinq, vivaient dans la pauvreté, plaçant la province au troisième rang pour la pauvreté infantile au Canada. En outre, les dernières données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour le mois de septembre 2023 montrent qu'en Saskatchewan plus d'un salarié sur cinq (21 %) gagne moins que le seuil de faible revenu pour la province (18,60 \$ l'heure).

Une mise à jour des normes d'emploi de la Saskatchewan s'impose depuis longtemps afin de tenir compte des réalités du monde du travail d'aujourd'hui et pour éviter aux travailleuses et travailleurs de la Saskatchewan de prendre encore plus de retard par rapport à leurs homologues du reste du pays. Permettez-moi de présenter quelques mesures de base qui permettraient d'améliorer considérablement certaines des principales protections législatives de la province en matière d'emploi et d'aider les travailleuses et travailleurs à améliorer leur niveau de vie et leurs conditions de travail. Le gouvernement de la Saskatchewan doit dès maintenant prendre les dispositions nécessaires afin qu'aucune travailleuse et aucun travailleur de la Saskatchewan ne passe entre les mailles du filet.

Exclusion des dispositions

Les normes d'emploi ne sont efficaces que dans la mesure où elles sont appliquées et mises en œuvre de manière cohérente. Les exclusions et exemptions ne font qu'affaiblir leur capacité de protéger tous les travailleurs et travailleuses, indépendamment des relations de travail, des conditions de travail ou du statut d'emploi. Dans sa forme actuelle, le régime de protection de l'emploi de la Saskatchewan contient un ensemble déconcertant de modifications et d'exemptions, dont beaucoup doivent être éliminées pour éviter que des travailleuses et travailleurs passent entre les mailles du filet.

Certaines exemptions actuelles du salaire minimum sont particulièrement préoccupantes, par exemple, celles qui s'appliquent aux employées et employés ayant une incapacité physique ou mentale qui travaillent pour une organisation ou une institution à but non lucratif dans le cadre de programmes éducatifs, thérapeutiques ou de réadaptation, et celles qui s'appliquent aux prestataires de soins à domicile, aux concierges, aux nettoyeurs d'édifices et aux ouvriers agricoles. Ces exemptions stigmatisent injustement les travailleuses et travailleurs qui ont une incapacité et dévalorisent la prestation de soins, le nettoyage et le travail agricole, mais, en outre, aucune travailleuse et aucun travailleur de la province ne devrait recevoir un salaire inférieur au minimum prescrit par la loi.

Comme nous l'indiquons ci-dessous, les dispositions relatives aux heures de travail devraient également être appliquées de manière stricte dans la mesure du possible, et les employeurs devraient avoir la responsabilité de gérer adéquatement les horaires afin que les travailleuses et travailleurs n'aient pas à jongler avec des circonstances imprévues ou inhabituelles dans le cadre de leur travail quotidien. À cette fin, les employeurs ne devraient être autorisés à déroger aux dispositions relatives aux heures de travail que dans les lieux de travail couverts par une convention collective; aucune exemption générale des protections relatives aux heures de travail ne devrait s'appliquer aux prestataires de soins ou de soutien à domicile, ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs de la construction, de la maintenance de biens immobiliers, de la pêche commerciale, de l'exploitation forestière, de l'enseignement, de la vente, etc.

Définitions de l'employeur et de l'employé

Les définitions de l'employeur et de l'employé actuellement en vigueur en Saskatchewan doivent être mises à jour de toute urgence afin d'éviter que des travailleuses et travailleurs ne soient classés à tort comme des entrepreneurs indépendants par des employeurs désireux de contourner les mesures de protection législatives des travailleuses et travailleurs. Alors que le marché du travail canadien évolue rapidement en raison de l'instauration de plateformes numériques et de la décentralisation du travail, il est plus important que jamais de vérifier si les définitions actuelles de l'employeur et de l'employé sont encore pertinentes pour les environnements de travail et les relations d'emploi d'aujourd'hui.

L'expérience d'Unifor dans le secteur privé a montré que l'augmentation rapide du travail à la demande découle de la tendance de longue date des employeurs à contourner les normes du travail en classant à tort les travailleuses et travailleurs comme des entrepreneurs indépendants. Afin d'éviter que l'économie à la demande institutionnalise une nouvelle classe de travailleuses et travailleurs privés de leurs droits et en situation d'emploi précaire par le biais d'une classification erronée systémique, il est essentiel et urgent de mettre à jour les normes d'emploi de la Saskatchewan pour tenir compte des nouveaux types de relations d'emploi et de conditions de travail.

Suivant l'exemple de la *Loi de 2021 visant à empêcher la classification erronée des travailleurs* du NPD de l'Ontario, Unifor recommande que la Saskatchewan adopte un test ABC pour s'assurer que tous les travailleurs et travailleuses sont considérés comme des employés, à moins que les employeurs ne soient en mesure de prouver que les trois conditions suivantes sont remplies :

A : La travailleuse ou le travailleur est libre du contrôle et de la direction directe ou indirecte de l'entité qui embauche en ce qui concerne l'exécution du travail, à la fois aux termes du contrat d'exécution du travail et dans les faits.

B : La travailleuse ou le travailleur exécute un travail qui ne s'inscrit pas dans le cours normal des affaires de l'entité qui embauche.

C : La travailleuse ou le travailleur exerce habituellement, de façon indépendante, un métier ou une profession, ou exploite habituellement, de façon indépendante, une entreprise, de même nature que celle du métier ou de la profession exécuté ou de l'entreprise exploitée dans le cadre du travail exécuté.

Bref, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver qu'une travailleuse ou un travailleur n'est pas son employé, et non l'inverse. Le fait de renverser le fardeau de la preuve reconnaît qu'il existe un important déséquilibre des pouvoirs entre un employeur et chaque travailleuse et travailleur lorsqu'il s'agit de déposer une plainte concernant une erreur de classification.

Accorder aux travailleuses et travailleurs à la demande des droits de représentation, de négociation et de succession dans l'ensemble d'un secteur ou sur de multiples plateformes de travail à la demande contribuerait en outre à mettre en place des normes de travail et des planchers salariaux dans l'ensemble de l'activité économique, qui répondraient aux défis particuliers du travail à la demande dans ce secteur. Nous recommandons donc que la province établisse un cadre juridique précis pour aider les travailleuses et travailleurs à la demande ainsi que les autres travailleuses et travailleurs vulnérables qui occupent des emplois dans des lieux de travail fragmentés, de petite taille ou à faible taux de syndicalisation, afin qu'ils puissent prendre part à des négociations multipartites.

Heures de travail

Bien que les dispositions de la Saskatchewan en matière d'heures de travail soient, sur le papier, plus strictes que celles de plusieurs provinces et territoires, les articles 2-11 à 2-14 (inclusivement) de la *Saskatchewan Employment Act* peuvent être annulés en cas de situations imprévues, inhabituelles ou urgentes. Ces articles portent sur les pauses obligatoires, les heures supplémentaires, les avis sur les horaires de travail et les pauses-repas. Les employeurs peuvent facilement abuser de ces dispositions, en particulier dans les secteurs où ils peuvent prétendre que les réalités opérationnelles entraînent fréquemment des situations imprévues. Nous recommandons de supprimer de la *Saskatchewan Employment Act* l'exclusion temporaire de ces dispositions en cas de circonstances imprévues et inhabituelles et de modifier la Loi afin qu'elle précise exactement les critères qui déterminent ce qui constitue une situation d'urgence.

Les employeurs de la Saskatchewan peuvent en outre demander des autorisations pour modifier ces exigences, que leurs employés soient syndiqués ou non, et cette possibilité ne fait qu'affaiblir le poids de la Loi et son objectif, qui consiste à procurer des protections de base à tous les travailleurs et travailleuses de la Saskatchewan. De telles dérogations à la Loi ne devraient être autorisées que lorsqu'une entente a été conclue dans le cadre d'une négociation collective, c'est-à-dire dans des lieux de travail syndiqués et avec le consentement des membres du syndicat.

Droit à la déconnexion

L'Ontario a été la première province canadienne à ajouter à sa *Loi sur les normes d'emploi* des dispositions relatives à la déconnexion. Cependant, ces dispositions sont peu contraignantes, car elles exigent simplement que les employeurs qui emploient 25 personnes ou plus se dotent d'une politique écrite sur la déconnexion du travail, sans établir un droit réel à la déconnexion. Le gouvernement de la Saskatchewan devrait suivre l'exemple de l'Ontario et modifier la *Saskatchewan Employment Act* de façon à obliger les employeurs à mettre en place une politique de déconnexion du travail, mais en exigeant en outre que cette politique définisse des heures spécifiques pendant lesquelles les employés ont le droit de se déconnecter du travail et de ne plus être soumis à l'obligation de répondre aux communications liées au travail.

Salaires

Nous savons que le salaire minimum ne s'inscrit pas dans le cadre de l'examen actuel des normes d'emploi, mais Unifor demande tout de même au gouvernement de la Saskatchewan de fixer un objectif plus élevé pour le salaire minimum, surtout en raison des hausses du coût de la vie survenues au cours de la dernière année. Les travailleuses et travailleurs de la province perdent de plus en plus de terrain, car leurs revenus réels sont diminués par le niveau d'inflation le plus élevé depuis les années 1980.

Fixé actuellement à 14 \$ l'heure, le salaire minimum en vigueur en Saskatchewan est le plus bas au Canada. Il est nettement inférieur au salaire minimum vital nécessaire dans toute la province, en particulier dans les régions comme Regina et Saskatoon, où le salaire de subsistance se situait autour de 18 à 19 \$ l'heure en 2022, et où il est presque certainement beaucoup plus élevé aujourd'hui. L'objectif du gouvernement de 15 \$ l'heure d'ici 2024 doit donc être mis à jour de toute urgence afin de tenir compte des effets de l'inflation au cours de la dernière année. Nous demandons au gouvernement d'augmenter sans tarder le salaire minimum à au moins 18,00 \$ l'heure à l'échelle de la province et de maintenir son indexation sur l'inflation.

Protection en cas de maladie ou de blessure

L'une des leçons les plus brutales de la pandémie de COVID-19 a été que les dispositions relatives aux congés de maladie dans l'ensemble du Canada étaient terriblement inadéquates pour protéger les travailleuses et travailleurs et les lieux de travail contre la propagation des maladies infectieuses et d'autres maladies. Comme le soutiennent depuis des années les groupes de défense des droits des travailleuses et travailleurs, les congés de maladie non payés ne donnent pas les résultats escomptés parce que bien souvent les travailleuses et travailleurs n'ont pas les moyens de prendre des jours de congé non payés, et ce fait bien réel a entraîné une situation désastreuse pendant la pandémie.

Les congés de maladie prévus actuellement en Saskatchewan ont pris beaucoup de retard sur ceux des autres provinces et territoires du pays. La province doit suivre l'exemple du gouvernement fédéral et instaurer un minimum de 10 jours de congé de maladie payés pour les travailleuses et travailleurs qui comptent 30 jours de service et plus, y compris ceux et celles qui travaillent pour plus d'un employeur. Les congés de maladie non payés avec protection d'emploi doivent être prolongés jusqu'à un minimum de 26 semaines pour tous les travailleurs et travailleuses, et pas seulement pour ceux et celles qui reçoivent des indemnités pour un accident de travail. Étant donné qu'il est souvent difficile d'obtenir un billet du médecin pour les absences de courte durée et que cette exigence encourage les employés à travailler pendant qu'ils sont malades, les certificats médicaux ne devraient pas être exigés pour les congés de maladie de cinq jours consécutifs ou moins.

Congés

Unifor recommande que le congé de deuil soit augmenté à un minimum de 10 jours en cas de décès d'un membre de la famille immédiate et qu'au moins les 5 premiers jours soient payés. Les travailleuses et travailleurs qui occupent un emploi doivent pouvoir prendre un congé de deuil à partir de la date du décès du membre de leur famille et jusqu'à six semaines après les funérailles, l'enterrement ou le service commémoratif, au lieu de la règle actuellement en vigueur qui ne prévoit qu'une semaine (allant d'une semaine avant les funérailles jusqu'à une

semaine après les funérailles). Les règles relatives au congé de deuil devraient explicitement couvrir la perte de grossesse, y compris l'accouchement d'un bébé mort-né et la fausse couche.

Le congé pour les survivantes et survivants de violence interpersonnelle, y compris la violence sexuelle et la violence conjugale, devrait être prolongé à un minimum de 10 jours payés et assorti de la possibilité de prendre 20 jours de congé non payés de plus au cours de l'année civile. Dans bien des cas, dix jours ne suffisent pas pour sortir d'une relation de violence, obtenir des soins médicaux, trouver un nouveau logement ou obtenir une assistance juridique.

Mises à pied et congédiements

Suivant le modèle fédéral, la durée de la période de préavis pour les licenciements collectifs doit être fixée à un minimum de 16 semaines et ces préavis doivent être accompagnés de la mise sur pied obligatoire de comités de planification paritaires. Ces comités devraient avoir pour objectif d'élaborer des programmes d'adaptation en vue a) d'éliminer la nécessité d'un licenciement collectif ou b) de réduire au minimum les conséquences du licenciement collectif et d'aider les travailleuses et travailleurs licenciés à trouver un nouvel emploi. Chacun de ces comités doit être composé d'au moins quatre membres, dont la moitié représente les employés visés par le préavis de licenciement collectif.

Quant aux licenciements individuels, la Saskatchewan devrait exiger un préavis de licenciement pour tous les nouveaux membres de personnel (au lieu d'exiger 13 semaines d'emploi continu pour être admissible). La durée de ce préavis devrait être augmentée à deux semaines pour les travailleuses et travailleurs employés depuis moins d'un an, et augmentée d'une semaine pour chaque année de service supplémentaire.

Dans tous les cas, les travailleuses et travailleurs licenciés qui ont été employés pendant 12 mois consécutifs ou plus devraient avoir droit à une indemnité de cessation d'emploi correspondant à au moins 5 jours de salaire pour chaque année complète de service. Nous recommandons de supprimer la disposition qui oblige les employées et employés ayant 13 semaines ou plus d'ancienneté à donner un préavis écrit de deux semaines avant de quitter leur emploi.

Pouvoirs des agentes et agents des normes d'emploi

Les agentes et agents des normes d'emploi de la Saskatchewan devraient avoir le pouvoir d'ordonner la réintégration des employées et employés et d'exiger le paiement des salaires perdus.

En outre, les agentes et agents des normes d'emploi devraient être autorisés à ordonner la réintégration en tant que moyen de recours désigné chaque fois qu'il y a eu licenciement en raison d'une action discriminatoire ou de représailles, sauf dans les cas où il est clair qu'une

autre mesure corrective serait plus appropriée pour l'employée ou l'employé. Cette mesure rendrait le recours plus efficace et plus accessible, et aurait un effet plus dissuasif sur ce type de comportement.

Sanctions pécuniaires et lutte contre les infractions

En l'absence de sanctions substantielles et de mesures de coercition efficaces, les employeurs pourront contourner impunément les mesures prévues par la loi dans le but de protéger les travailleuses et travailleurs de la Saskatchewan. Le gouvernement doit consacrer davantage de ressources pour mener des inspections proactives afin de surveiller le respect des normes d'emploi par les employeurs et augmenter à deux ans le délai de prescription pour le dépôt de plaintes auprès de la Direction des normes d'emploi (Employment Standards Branch), à compter de la date de l'infraction présumée. Grâce à ces mesures, la responsabilité de l'application des normes d'emploi ne sera pas assumée uniquement par les travailleuses et travailleurs – d'autant plus qu'ils courent un risque réel de subir des représailles et des actes d'intimidation – tout en leur donnant suffisamment de temps pour demander une assistance juridique ou éviter les conséquences négatives suivant le dépôt d'une plainte.

À l'heure actuelle, les sanctions prévues à l'article 3-79 de la *Saskatchewan Employment Act* ne constituent pas un moyen de dissuasion efficace contre les infractions aux normes d'emploi. Par exemple, les personnes reconnues coupables d'avoir entravé une agente, un agent, une inspectrice ou un inspecteur dans l'exercice de ses fonctions, d'avoir fait de fausses inscriptions dans les registres ou détruit des preuves, ou de ne pas s'être conformées aux ordres et aux décisions, sont passibles d'une amende maximale de 4 000 \$ seulement. Les personnes reconnues coupables d'avoir pris des mesures discriminatoires à l'égard d'une travailleuse ou d'un travailleur sont passibles d'une amende maximale de seulement 20 000 \$ pour une première infraction. Il ne serait pas raisonnable de s'attendre à ce que des sanctions aussi légères aient un effet dissuasif sur les infractions, en particulier pour les grands employeurs. La Saskatchewan devrait élaborer un barème de sanctions pécuniaires et d'amendes commençant, pour certaines catégories d'infractions, à un minimum de 10 000 \$ pour les petits employeurs (effectifs de moins de 10 personnes) jusqu'à un minimum de 50 000 \$ par infraction pour les grandes entreprises (effectifs de plus de 100 personnes). Ces catégories de sanctions doivent être élaborées en consultation avec les syndicats et les groupes de défense des droits des travailleuses et travailleurs.

Conclusion :

Mises en œuvre rapidement et efficacement, les mesures décrites ci-dessus contribueront grandement à garantir que les travailleuses et travailleurs de la Saskatchewan soient couverts par des protections essentielles en matière d'emploi tout en améliorant leur niveau de vie. Toutefois, il ne sera pas suffisant de combler les lacunes en matière de protection des travailleuses et travailleurs et de mettre à jour les normes d'emploi de la province. Je demande

instamment au gouvernement d'élargir la portée de sa révision afin d'englober la partie VI de la *Saskatchewan Employment Act*, qui régit les relations de travail dans la province, ainsi que l'*Occupational Health and Safety Regulations* (Règlement sur la santé et la sécurité au travail).

En 2022, la Saskatchewan a connu une hausse du taux de blessures au travail entraînant des heures de travail perdues et 39 décès sont survenus en milieu de travail, ce qui représente une augmentation de 26 % par rapport à 2021. En termes simples, chaque décès au travail est un décès de trop, et la province devrait collaborer avec les syndicats pour déterminer comment le règlement sur la santé et la sécurité au travail pourrait mieux prévenir les blessures et les décès au travail, tout en améliorant les mesures proactives visant à assurer le respect des normes d'emploi et en augmentant les sanctions pour les contrevenants.

Unifor demande également au gouvernement de la Saskatchewan d'instaurer l'accréditation syndicale en une seule étape et d'interdire le recours à des briseurs de grève dans le cadre d'une révision plus large de la *Saskatchewan Employment Act*. Nous savons que l'un des moyens les plus efficaces de préserver les normes du travail et d'améliorer les conditions de travail est de protéger le droit des travailleuses et travailleurs de se syndiquer. L'accréditation syndicale en une seule étape respecte la volonté démocratique des effectifs tout en garantissant que les scrutins sur l'accréditation syndicale seront à l'abri d'actes d'intimidation de la part de l'employeur. L'interdiction de recourir à des travailleuses et travailleurs de remplacement pendant une grève empêche les employeurs de réduire l'efficacité des négociations collectives et a un effet dissuasif sur les tactiques de négociation de mauvaise foi. Ces deux mesures devraient faire partie intégrante de toute réforme visant à protéger les travailleuses et travailleurs de la Saskatchewan et à améliorer leur situation.

Si vous avez des questions sur les recommandations d'Unifor présentées ci-dessus, n'hésitez pas à me contacter directement.

Cordialement,

Gavin McGarrigle
Directeur de la région de l'Ouest d'Unifor