FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE L'ONTARIO

FIGHT FOR $15 & FAIRNESS

CONNAISSEZ VOS DROITS!

EN NOUS MOBILISANT, NOUS GAGNONS DE NOUVEAUX DROITS!

Les travailleuses et travailleurs de l'Ontario ont lutté pour obtenir ces droits :

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Les modifications sont entrées en vigueur le 1er janvier 2018, sauf indication contraire.

DROIT À UN SALAIRE ÉQUITABLE

- Majoration du **SALAIRE MINIMUM GÉNÉRAL** – 14 $ par heure en 2018, 15 $ par heure en 2019, et augmentations subséquentes liées à l'inflation;
- Majoration du **SALAIRE MINIMUM POUR LES PERSONNES SERVANT DES BOISSONS ALCOOLIQUES** – 12,20 $ par heure en 2018, 13,05 $ par heure en 2019, et augmentations subséquentes liées à l'inflation;
- Majoration du **SALAIRE MINIMUM DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS DE MOINS DE 18 ANS** – 12,20 $ par heure en 2018, 13,05 $ par heure en 2019, et augmentations subséquentes liées à l'inflation.

DROIT À UN SALAIRE ÉGAL À TRAVAIL ÉGAL

- * **DROIT À UN SALAIRE ÉGAL À TRAVAIL ÉGAL** – quelle que soit la situation d'emploi; [1]
- * **DROIT DE L'EMPLOYÉ DE DEMANDER UNE RÉVISION DE SON SALAIRE** – sans représailles – s'il croit qu'il ne reçoit pas un salaire égal;
- **DROIT DES PERSONNES AFFECTÉES PAR DES AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE DE RECEVOIR LE MÊME SALAIRE QUE LES EMPLOYÉS DU CLIENT** et de recevoir un préavis d'une semaine si elles sont licenciées après trois mois de service.

DROIT À DES PRATIQUES ÉQUITABLES DE PROGRAMMATION DU TRAVAIL [2]

- * **RÉMUNÉRATION MINIMALE POUR TOUTE PÉRIODE SUR APPEL SANS RAPPEL AU TRAVAIL** (3 heures au taux normal);
- * **RÉMUNÉRATION POUR LES QUARTS ANNULÉS AVEC MOINS DE 48 HEURES DE PRÉAVIS** (3 heures au taux normal);
- * **PROTECTION DE L'EMPLOYÉ QUI REFUSE UN QUART DONT IL EST DONNÉ UN PRÉAVIS DE MOINS DE 96 HEURES.**

* Entrera en vigueur le 1er avril 2019.

DROIT DE PRENDRE DES CONGÉS

- **UNE SEMAINE DE VACANCES SUPPLÉMENTAIRE** après cinq années d'emploi au service du même employeur, au taux de six pour cent du salaire;
- **DIX JOURNÉES DE CONGÉ D'URGENCE PERSONNELLE** pour la plupart des employés – dont deux sont payées (les CUP peuvent être pris comme congés de maladie ne nécessitant pas de certificat du médecin);
- **CINQ JOURNÉES DE CONGÉ PAYÉ** pour les survivantes de violence familiale ou sexuelle, suivies de congés avec protection de l'emploi.

DROIT À UNE PROTECTION PAR LA LOI

EXEMPTIONS

- Plus grande couverture des employés de la Couronne par la *Loi sur les normes d'emploi*;
- Interdiction de classer des employés à tort parmi les entrepreneurs indépendants;
- Il incombe à l'employeur de prouver qu'une personne considérée comme un entrepreneur indépendant n'est pas un employé.

EXÉCUTION

- Il n'est plus nécessaire de tenter de voir à ce que l'employeur respecte les droits prévus par la *Loi sur les normes d'emploi* avant de pouvoir présenter une réclamation.

[1] S'il y a un conflit entre la Loi et une convention collective qui est en vigueur au 1er avril 2018, la convention collective l'emportera. Toutefois, s'il y a un conflit entre la Loi et une disposition de convention collective établie ou renouvelée le ou après le 1er avril 2018, cette disposition ne l'emportera pas. D'ici 2020, toutes les conventions collectives devront être conformes à la Loi.

[2] S'il y a un conflit entre la Loi et une convention collective qui est en vigueur au 1er janvier 2019, la convention collective l'emportera. Toutefois, s'il y a un conflit entre une disposition de convention collective établie ou renouvelée le ou après le 1er janvier 2020, cette disposition ne l'emportera pas. D'ici 2020, toutes les conventions collectives devront être conformes à la Loi.

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les modifications sont entrées en vigueur le 27 novembre 2017.

DROIT À DES CODES ÉQUITABLES DE TENUE VESTIMENTAIRE

- Droit de porter des souliers plats au travail à moins que le port de chaussures à talon élevé soit exigé pour accomplir le travail en sécurité ou que la personne travaille comme interprète dans l'industrie du spectacle et de la publicité.

CINQ ÉTAPES À SUIVRE POUR SE SYNDIQUER :

1. Créez un comité avec des collègues de travail auxquels vous faites confiance.
2. Parlez de ce qui doit changer au travail.
3. Dressez une liste de contacts portant les coordonnées de tous les membres de votre lieu de travail.
4. Déterminez les problèmes qu'ont vos collègues de travail.
5. Communiquez avec la Fédération du travail de l'Ontario pour qu'elle vous adresse à un syndicat.

> « Il importe de se rappeler qu'en nous mobilisant, nous obtenons de meilleures conditions de travail pour tous les travailleurs et les travailleuses de l'Ontario. »

SI VOUS CROYEZ QUE L'ON VIOLE VOS DROITS, VEUILLEZ COMMUNIQUER AVEC :

- votre déléguée ou délégué syndical
- la Fédération du travail de l'Ontario : **1-800-668-9138**
- le Workers' Action Centre : **1-855-531-0778**
- le ministère du Travail : **1-800-531-5551**

Vous pouvez en outre dénoncer votre patron en communiquant avec le **Bad Boss Hotline** au numéro **1-855-531-0778.**

FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE L'ONTARIO

www.OFL.ca
@OFLabour