



**UNIFOR**  
theUnion | lesyndicat

**Halifax Office**  
63 Otter Lake Court  
Halifax, NS B3S 1M1

**Bureau d'Halifax**  
63 Otter Lake Court  
Halifax, NS B3S 1M1

---

**JERRY DIAS**  
*National President*  
*Président national*

**RENAUD GAGNÉ**  
*Quebec Director*  
*Directeur québécois*

**ROBERT J. ORR**  
*National Secretary-Treasurer*  
*Secrétaire-trésorier national*

---

Le 15 avril 2019

***Par poste et courriel***

Premier ministre Dwight Ball, Chef du Parti libéral  
Ches Crosbie, chef du Parti progressiste conservateur  
Alison Coffin, Chef du Nouveau Parti démocratique

**Questionnaire d'Unifor sur les élections à Terre-Neuve et Labrador**

Chèr(e) chefs des partis politiques

Je vous écris au nom des membres d'Unifor de Terre-Neuve-et-Labrador au sujet des graves préoccupations que nous avons concernant la législation du travail et de l'emploi de la province. En tant que plus grand syndicat du secteur privé non seulement à Terre-Neuve-et-Labrador, mais dans tout le Canada, Unifor demande aux chefs de chaque parti politique de s'engager à mettre à jour les lois et règlements de la province pour protéger les droits de tous les travailleurs et travailleuses de cette province.

Vous trouverez ci-dessous un bref aperçu de nos préoccupations avec un certain nombre de questions. Nous espérons avoir une réponse au cours des prochaines semaines, car nous avons l'intention de préparer un rapport qui sera partagé avec les sections locales d'Unifor, les militantes et militants, et les membres de toute la province. Nous aimerions recevoir une réponse de votre part avant le 1<sup>er</sup> mai 2019.

De plus, nos membres seront encouragés à parler avec tous les candidats qui se présenteront à cette élection afin d'obtenir l'appui de ces changements pour améliorer les droits des travailleuses et travailleurs.

**Loi sur les normes du travail**

Bien que la Loi sur les normes du travail ait récemment fait l'objet de changements bienvenus, y compris l'octroi de congés payés aux victimes de violence familiale et l'instauration de congés pour raisons familiales, un examen systémique de la Loi, assorti d'un engagement politique à moderniser et à améliorer les normes minimales du travail, se fait attendre depuis longtemps. Bien que la Loi s'applique également aux membres des syndicats, elle vise principalement à garantir que les travailleuses et travailleurs non syndiqués ont droit à

des conditions de travail décentes et à un traitement équitable grâce à des normes minimales obligatoires.

L'une des normes les plus importantes est le salaire gagné par un employé en échange du travail qu'il accomplit. À l'heure actuelle, sur les 13 provinces et territoires, Terre-Neuve-et-Labrador se classe au 11<sup>e</sup> rang pour ce qui est du salaire minimum réglementaire le plus bas. En fait, Terre-Neuve-et-Labrador compte environ 70 000 travailleurs, surtout des femmes, qui gagnent moins de 15 \$ l'heure. De plus, le Règlement pris en application de la Loi sur les normes du travail ne précise pas clairement que les employeurs sont tenus de rémunérer les heures supplémentaires à 1,5 fois le taux de rémunération normal de l'employé et non à 1,5 fois le salaire minimum de la province.

En ce qui concerne les autres minimums importants, la Loi sur les normes du travail ne prévoit pas de jours de congé de maladie payés et le maximum de trois semaines de vacances en vertu de la Loi n'est disponible qu'après 15 ans de travail pour un employeur. Les minimums de vacances payées dans cette province sont loin derrière les autres au Canada, qui varient entre 5 et 8 ans pour obtenir trois semaines de vacances payées.

Tout aussi important est le fait que les employeurs ne sont pas tenus de suivre des règles lorsqu'ils planifient des quarts de travail pour les travailleuses et travailleurs, ce qui signifie que le travail précaire à temps partiel ou occasionnel devient plus répandu. Cette situation doit changer. Une autre chose qui doit changer, c'est l'approche passive adoptée pour faire respecter les normes du travail. Le système actuel est fondé sur les plaintes et repose sur le fait que les travailleuses et travailleurs vulnérables doivent déposer une plainte particulière au sujet de la conduite illégale de leur employeur, ce qui risque de compromettre la poursuite de leur emploi. Ce qu'il faut, c'est un système strict d'inspection et d'application de la loi pour identifier et corriger les violations de la Loi sur les normes du travail.

### **Loi sur les relations de travail**

Le droit d'un employé d'adhérer à un syndicat et le droit du syndicat de l'employé de négocier librement et équitablement avec un employeur se sont érodés avec le temps. En réalité, les lois n'ont pas suivi le rythme des tactiques des employeurs visant à contourner ces droits. Ces tactiques comprennent le recours à des appels d'offres en série à des sous-traitants, de sorte que les travailleuses et travailleurs doivent se syndiquer à maintes reprises à mesure que de nouveaux appels d'offres sont lancés et que les entrepreneurs changent. Non seulement ces tactiques rendent la syndicalisation plus difficile pour les employés, mais les employés qui travaillaient pour l'ancien sous-traitant sont souvent mis à pied ou simplement réembauchés à des taux de salaire inférieurs. Cette situation doit être corrigée sans délai.

De plus, les commissions des relations de travail ne disposent pas d'outils suffisants pour régler les situations où les pratiques déloyales de travail font obstacle à la résolution des conflits de négociation collective. Le récent lock-out de deux ans des travailleurs de D.J. Composites à Gander a démontré que les lois actuelles sont mal équipées pour protéger les droits des travailleurs lorsqu'un employeur impose un lock-out aux membres d'un syndicat pour ensuite les remplacer. Ces employeurs sont tout simplement engagés dans des actions antisyndicales et n'ont aucun intérêt à régler le différend. De plus, le conflit avec D.J. Composites a démontré que les employeurs peuvent contrecarrer le processus de négociation collective avec peu ou pas de conséquences en vertu de la Loi sur les relations de travail.

### **La sécurité des travailleurs dans l'industrie pétrolière et gazière**

Enfin, en ce qui concerne la sécurité des travailleurs du secteur pétrolier et gazier extracôtier à Terre-Neuve-

et-Labrador, nous croyons fermement qu'un régime de santé et de sécurité plus proactif est nécessaire. Cela comprend un organisme de réglementation distinct pour la sécurité des travailleurs et la protection de l'environnement, car il est clair que les sociétés pétrolières n'ont pas modifié leur culture de faire passer la production ou les profits avant leurs employés ou le public. Deux exemples récents illustrent cette réalité : le non-respect du protocole par le Sea Rose lorsqu'un iceberg est entré dans son périmètre et la marée noire de novembre dernier qui a mis en lumière un certain nombre de problèmes de sécurité dans l'industrie du pétrole et du gaz.

### **Demande de position**

Unifor représente plus de 17 000 travailleuses et travailleurs des secteurs des pêches, de la foresterie, du pétrole et du gaz, des télécommunications, du commerce de détail, de l'hôtellerie et de la transformation des aliments à Terre-Neuve-et-Labrador. Unifor défend également les intérêts de tous les travailleurs de la province et, à ce titre, pose les questions suivantes aux partis politiques et à leurs chefs avant les élections provinciales de 2019 :

1. Vous engagez-vous, au nom de votre parti, à revoir la Loi sur les normes du travail et ses règlements et à mettre à jour ces lois afin d'améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs, notamment à :
  - a. modifier la Loi sur les normes du travail pour porter le salaire minimum à 15 \$ l'heure ; préciser clairement dans le règlement pris en application de la Loi que les heures supplémentaires sont payées à 1,5 fois le taux horaire normal d'une personne ou à 1,5 fois le salaire minimum, selon le plus élevé des deux montants ; prévoir deux jours de maladie payés, au besoin, après un an de travail chez un employeur et diminuer le nombre d'années nécessaires pour obtenir trois semaines de vacances payées, de 15 ans à 7 ans;
  - b. prévoir des restrictions sur la capacité des employeurs d'établir l'horaire de travail des employés, de sorte que les employés aient accès à des quarts de travail plus réguliers et à des emplois moins précaires;
  - c. accroître le nombre d'agents des normes du travail afin d'identifier et de corriger de façon proactive les infractions à la Loi sur les normes du travail, plutôt que d'avoir un système axé sur les plaintes ?
  
2. Vous engagez-vous, au nom de votre parti, à modifier la Loi sur les relations de travail afin que :
  - a. lorsqu'une entreprise soumissionne des travaux à un tiers et que ce tiers fournit des services sur le site de l'entreprise, si l'entreprise lance un nouvel appel d'offres pour ces travaux, les droits de négociation relatifs aux travaux prévus au contrat sont maintenus, même si le tiers fournisseur change, comme s'il y avait eu vente de l'entreprise;
  - b. après 90 jours de grève ou de lock-out, la Commission des relations de travail doit nommer un médiateur spécial ayant le pouvoir de contraindre les parties à se rencontrer et à négocier de bonne foi avec l'aide du médiateur;
  - c. l'une ou l'autre des parties peut demander à la Commission de rendre une ordonnance exigeant le règlement d'une grève ou d'un lock-out par arbitrage exécutoire et conférant à la Commission le pouvoir de rendre une telle ordonnance, si la Commission est d'avis que :

- i. les parties ne seront pas en mesure de conclure une convention collective en se fondant sur l'historique des négociations ; ou
    - ii. L'une des parties a utilisé une pratique déloyale de travail flagrante en matière de négociation collective;
  - d. lorsque les employeurs décrètent un lock-out des employés dans le cadre de leur stratégie de négociation collective, ils ne peuvent avoir recours à des travailleurs de remplacement ?
3. Vous engagez-vous, au nom de votre parti, à négocier avec le gouvernement fédéral afin d'établir un organisme intergouvernemental de réglementation de l'industrie pétrolière et gazière extracôtière doté de ressources suffisantes, qui s'occupe uniquement des questions de santé et de sécurité, ainsi que de la protection de l'environnement ?

Je vous remercie à l'avance de l'attention que vous porterez à ces questions.

Sincères salutations,



**Lana Payne**

Directrice de la région de l'Atlantique d'Unifor