

Hausse du salaire minimum à 15 \$ en Ontario

## **Le Québec doit se joindre au mouvement**

Lettre ouverte de Mélanie Gauvin et Virginie Larivière, co-porte-parole de la *campagne 5-10-15\**

C'est officiel : le gouvernement de l'Ontario va déposer un projet de loi pour améliorer le sort des travailleuses et des travailleurs de la province. Il fera notamment passer le salaire minimum de 11,40 \$ actuellement à 14,00 \$ en janvier 2018, puis à 15 \$ en janvier 2019, soit trois mois après que l'Alberta aura atteint ce taux.

Pendant ce temps, au Québec, souvenons-nous que le gouvernement a tout fait dans les derniers mois pour rassurer les employeurs qu'une faible hausse de 0,50 \$ du salaire minimum ne causerait pas de catastrophe économique. Et il a mis toute la gomme pour convaincre la population qu'il était allé aussi loin qu'il le pouvait en cette matière.

Le gouvernement ontarien nous démontre qu'avec de la volonté politique, il est possible d'aller beaucoup plus loin. Il s'apprête à faire voler en éclats tous les justificatifs utilisés de ce côté-ci de la frontière pour refuser la hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure.

Rien dans son argumentaire ne fait référence à un ratio salaire minimum/salaire horaire moyen à ne pas dépasser au risque d'être l'équivalent d'une bombe atomique larguée sur le marché du travail, comme le prétend l'économiste Pierre Fortin. Comme quoi, quand le sort des travailleuses et des travailleurs est au centre des préoccupations des gouvernements, ceux-ci savent ignorer les oiseaux de malheur qui nous prédisent la fin du monde ou presque.

Autre argument souvent entendu : si le salaire minimum est trop élevé au Québec par rapport aux provinces voisines, notre économie en souffrira. Le gouvernement ontarien ne partage visiblement pas la même analyse que le gouvernement québécois puisqu'il fait tout de même le pari d'augmenter le salaire minimum de façon importante. De toute évidence, le Québec n'est plus à l'avant-garde avec ses politiques sociales et celles relatives au marché du travail.

D'ailleurs, soulignons que la hausse du salaire minimum n'est pas la seule mesure annoncée mardi dernier par le gouvernement ontarien, dont la plupart entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Si le projet de loi est adopté, les travailleuses et travailleurs auront notamment droit :

- à 10 jours de congé d'urgence personnelle par année, dont deux journées payées, et ce, peu importe la taille de l'entreprise;

- à une rémunération égale à celle des employéEs permanentEs même s'ils sont engagés par le biais d'une agence de placement temporaire;
- à la possibilité de refuser de faire des quarts de travail si leur employeur le leur demande moins de quatre jours d'avance et d'être rémunérés 3 heures si un quart de travail est annulé moins de 48 heures à l'avance.

Et pour s'assurer que la législation est bel et bien appliquée, le gouvernement engagera jusqu'à 175 autres agentes et agents des normes d'emploi d'ici 2020-2021 et lancera un programme pour bien faire connaître toutes ces mesures.

Cela nous prouve que les revendications de la campagne 5-10-15 sont réalistes et d'actualité. Il serait possible pour les travailleuses et travailleurs québécois d'obtenir leur horaire de travail 5 jours à l'avance, de disposer de 10 jours de congé payé par année pour maladie ou responsabilités familiales et de gagner un salaire minimum de 15 \$ l'heure.

Malgré le penchant propatronal du gouvernement québécois, nous espérons qu'il saura s'inspirer du gouvernement ontarien et qu'il joindra le mouvement.

\* Les sept organisations membres de la campagne 5-10-15 : le Front de défense des non-syndiquéEs, le Collectif pour un Québec sans pauvreté, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) et le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ).