

---

## **Les entreprises, les syndicats et les employés sont invités à présenter leurs commentaires sur la modernisation du *Code canadien du travail***

Le 13 février 2009, le gouvernement fédéral a publié son « Document de discussion sur l'examen des normes du travail du *Code canadien du travail* » et a invité les entreprises, les syndicats et les employés à formuler des commentaires sur les changements proposés aux normes du travail prévues à la partie III du *Code canadien du travail*. Les changements proposés sont fondés sur les recommandations de la Commission sur l'examen des normes fédérales du travail. Les changements proposés visent à répondre aux défis modernes auxquels font face les entreprises et les travailleurs par suite de la mondialisation, des nouvelles technologies ainsi que de la volatilité des marchés internationaux et nationaux. Les recommandations ont trait à plusieurs questions, dont les heures de travail, le congé de maternité et le congé parental ainsi que les sanctions pécuniaires et pénales pour défaut de conformité au Code. Les intéressés sont invités à présenter leurs commentaires au plus tard le 15 mai 2009.

### **PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL**

La partie III du *Code canadien du travail* établit les normes d'emploi minimales au bénéfice des employés œuvrant dans les secteurs de l'économie relevant de la compétence fédérale, notamment le transport aérien et maritime, le transport interprovincial et international par chemins de fer, routes et pipelines, les banques, la radiodiffusion, les télécommunications et les sociétés d'État fédérales. Le Code s'applique à environ 7 % de la main-d'œuvre canadienne. La partie III du Code porte notamment sur les heures de travail, les congés annuels, les jours fériés, la cessation d'emploi, le salaire minimum et les droits de la personne en milieu de travail.

### **Document de discussion sur l'examen des normes du travail du *Code canadien du travail***

Les initiatives de modernisation avancées par le document de discussion sont fondées sur les recommandations du rapport de 2006 intitulé « Équité au travail : Des normes du travail fédérales pour le XXI<sup>e</sup> siècle » préparé par la Commission sur l'examen des normes fédérales du travail. Le rapport de 2006 constituait le premier examen approfondi de la loi qui a été adoptée en 1965. Le rapport de la Commission formule presque 200 recommandations visant la modernisation des normes fédérales du travail. L'objectif de la Commission était d'assurer aux employés des conditions de travail décentes et équitables tout en permettant aux entreprises de rester concurrentielles sur le marché moderne.

Le document de discussion articule les consultations autour des recommandations de la Commission en présentant plusieurs questions relatives à des possibilités de modifications au Code. Le document de discussion est divisé en trois parties, chacune portant sur un ensemble particulier de recommandations tirées du rapport de la Commission : Partie I : S'adapter au monde du travail en évolution; partie II : Soutenir les travailleurs et leur famille; partie III : Assurer la conformité intelligemment.

### **Partie I : S'adapter au monde du travail en évolution**

Les recommandations de la Commission dans la partie I visent l'adaptation au monde du travail en évolution au moyen d'une « souplesse réglementée ». On entend par « souplesse réglementée » la possibilité d'adapter les normes du travail de base aux particularités de chaque milieu de travail pour assurer des conditions de travail décentes et équitables. Bon nombre des changements proposés sont assortis d'une méthode de modification de la norme applicable en vue de son adaptation aux différents secteurs et milieux de travail. Voici certaines des recommandations de la Commission :

- procurer aux employés le droit de refuser de travailler plus de 12 heures par jour et/ou 48 heures par semaine, sauf en cas d'urgence;
- permettre différents seuils pour le refus susmentionné au moyen d'une dérogation ministérielle, d'un règlement, d'une convention collective ou d'une proposition acceptée par les employés;
- rétablir un salaire minimum national et cesser de fixer le salaire minimum en fonction des normes provinciales, mais permettre des variations en fonction des écarts du coût de la vie dans différents centres.

Voici certaines des questions auxquelles on demande aux intéressés de répondre :

1) Un employeur devrait-il avoir le droit de permettre à un employé qui le demande de faire plus d'heures que la durée normale de travail par jour ou par semaine au taux des heures normales pour reprendre des heures de congé? Le cas échéant, quelles conditions éventuelles faudrait-il remplir?

2) Convierait-il de permettre aux employés de refuser de travailler après 12 heures consécutives par jour ou 48 heures par semaine, sauf dans les cas d'urgence? Le cas échéant, comment faudrait-il définir le concept d'urgence? Quelles autres exceptions, s'il y a lieu, devraient s'appliquer au droit de refus? Quand les employés devraient-ils donner un préavis concernant leur refus de faire des heures supplémentaires?

3) Devrait-il y avoir un salaire minimum applicable aux employés de compétence fédérale? Devrait-on plutôt maintenir le statu quo?

## **Partie II : Soutenir les travailleurs et leur famille**

Les recommandations de la Commission dans la partie II visent à répondre aux enjeux découlant des changements démographiques qui se sont produits dans le milieu de travail depuis 1965. Ces changements démographiques sont notamment l'augmentation des familles composées de deux personnes touchant un revenu et des familles monoparentales. Les recommandations répondent aux défis auxquels de telles familles font face pour concilier les responsabilités au travail ainsi que l'éducation des enfants et la prestation de soins. La Commission a recommandé de nombreux changements qui harmoniseraient le Code avec les autres administrations canadiennes et refléteraient les principes en matière de droits de la personne qui sont enchâssés en droit canadien. Voici certaines des recommandations de la Commission :

- prévoir des congés sans solde à court terme pour obligations familiales;
- réduire la durée de service requise pour avoir droit au congé de maternité et au congé parental;
- offrir plus de souplesse aux travailleurs qui prennent un congé de maternité ou un congé parental.

Voici certaines des questions auxquelles on demande aux intéressés de répondre :

1) Est-il approprié d'accorder aux employés le droit à dix jours de congé pour obligations familiales par année pour s'acquitter de leurs responsabilités reliées à la garde ou à l'éducation d'un enfant ou à la santé d'un membre de la famille? Si oui, devrait-on imposer des conditions ou des limites par rapport au congé?

2) Serait-il raisonnable de diminuer à trois mois (par rapport à six mois à l'heure actuelle) la durée de service exigée pour le congé parental et le congé de maternité?

3) Jusqu'à quel point le congé parental, le congé de maternité et le congé de maladie en vertu de la partie III devraient-ils être harmonisés avec les prestations d'assurance-emploi?

### Partie III : Assurer la conformité intelligemment

La partie III du document de discussion porte sur la conformité au Code, qui a été qualifiée de possiblement la question la plus importante que la Commission ait examinée. La Commission a souligné que constituent fréquemment des causes de non-conformité le fait que la législation est mal rédigée, le manque d'instruction et d'information ainsi que le manque d'application de la loi. Voici certaines des recommandations de la Commission :

- faire passer les amendes maximales de 5 000 \$ à 50 000 \$ pour une première infraction, à 100 000 \$ pour une deuxième infraction et à 250 000 \$ pour une troisième infraction ou toute infraction subséquente;
- traiter chaque jour où une infraction se perpétue comme une infraction distincte;
- conserver le pouvoir actuellement prévu par le Code d'intenter des poursuites criminelles contre les employeurs et les dirigeants d'entreprise dans des cas extrêmes de non-conformité (p. ex., une conduite frauduleuse délibérée ou un recours aux menaces ou à la coercition).

Voici certaines des questions auxquelles on demande aux intéressés de répondre :

- 1) Devrait-on augmenter les amendes actuelles en cas de déclaration de culpabilité et, si oui, jusqu'à quel montant?
- 2) Est-ce que la possibilité d'avoir des vérifications aléatoires sur les lieux de travail serait une mesure proactive suffisante pour assurer la conformité?
- 3) Les poursuites criminelles devraient-elles demeurer une option afin de faire face aux pratiques illégales les plus graves ou les plus répréhensibles? Si oui, quels types de cas devraient faire l'objet de poursuites criminelles? Devrait-on avoir recours à des poursuites pour d'autres types d'infractions aux dispositions de la partie III?

#### À notre avis

Les organisations, y compris celles qui ne relèvent pas de la compétence fédérale, devraient profiter de cette occasion pour présenter leurs opinions sur les recommandations au gouvernement fédéral. Il est important de souligner que tout changement aux normes fédérales du travail guidera les changements futurs aux normes provinciales. Le « Document de discussion sur l'examen des normes du travail du *Code canadien du travail* » peut être consulté en ligne sur le site Web du Programme du travail : [www.travail.gc.ca](http://www.travail.gc.ca). Il est possible de faire parvenir ses commentaires par courriel à [consultations-fls-ntf@hrsdc-rhdsc.gc.ca](mailto:consultations-fls-ntf@hrsdc-rhdsc.gc.ca), et par courrier à :

Examen des normes du travail du *Code canadien du travail*  
Program du travail  
Place du Portage, Phase II,  
Arrêt postal L805,  
Gatineau (Québec)  
K1A 0J2

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au 613-940-2744.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.