

# Le gouvernement fédéral introduit d'importantes modifications aux dispositions sur les normes du travail de la partie III du Code canadien du travail et une nouvelle loi sur l'équité salariale

**Date :** 9 novembre 2018

Le 29 octobre 2018, le gouvernement fédéral a déposé le projet de loi C-86, *Loi n° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures*. Le projet de loi C-86 est un projet de loi omnibus qui, s'il est adopté, apportera d'importantes modifications aux dispositions sur les normes du travail de la partie III du *Code canadien du travail* tout en édictant une loi proactive sur l'équité salariale pour les milieux de travail de réglementation fédérale.

## ***Code canadien du travail***

Le projet de loi C-86 renferme des modifications fondamentales aux dispositions sur les normes du travail du *Code canadien du travail* (le « Code »). Le gouvernement fédéral a déclaré que cela s'inscrit dans son engagement d'avoir un régime de normes du travail moderne et vigoureux. Voici certaines des modifications et des nouvelles dispositions proposées :

### Heures de travail

- Pause – prévoit une pause non rémunérée d'au moins 30 minutes durant chaque période de cinq (5) heures de travail consécutives. Lorsque l'employeur oblige l'employé à « rester à la disposition de l'employeur » pendant la période de pause, l'employé doit être rémunéré pour la pause, sous réserve de certaines exceptions.
- Période de repos – prévoit une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives entre chaque quart ou période de travail.
- Préavis d'horaire de travail et droit de refus – l'employeur doit fournir à l'employé son horaire de travail par écrit au moins 96 heures avant le début de son premier quart ou de sa première période de travail prévu à l'horaire. L'employé peut refuser de travailler le quart ou la période de travail prévu à son horaire qui débute dans les 96 heures suivant le moment où l'employeur le lui a fourni, sous réserve de certaines exceptions.

### Pauses pour raisons médicales

- Accorde à l'employé les pauses non rémunérées nécessaires pour des raisons médicales. L'employé doit fournir un certificat délivré par un professionnel de la santé précisant la durée et la fréquence des pauses qui sont nécessaires pour des raisons médicales.

## Égalité de traitement

- Interdit les différences de taux de salaire en raison d'une différence dans la situation d'emploi des employés (p. ex., à temps plein ou à temps partiel, occasionnel, temporaire, saisonnier) lorsque l'employé exécute un travail qui est essentiellement le même, sous réserve de certaines exceptions.
- Des dispositions similaires s'appliquent aux agences de placement temporaire (APT), leur interdisant de verser à un de leurs employés un taux inférieur à celui payé par le client à ses propres employés, sous réserve de certaines exceptions.

## Congés annuels

- Réduit le seuil de service requis pour obtenir trois (3) semaines de congé à cinq (5) années de service consécutives (actuellement après six (6) ans).
- Introduit quatre (4) semaines de congé après dix années de service consécutives, avec une indemnité de congé annuel de 8 %.

## Nouveaux congés

- Congé pour fonctions judiciaires
- Congé pour raisons médicales – jusqu'à 17 semaines en raison de la maladie ou de la blessure de l'employé, d'un don d'organe ou de tissu ou d'un rendez-vous médical pendant les heures de travail.
- Congé personnel – jusqu'à cinq (5) jours chaque année civile (les trois (3) premiers jours de congé sont rémunérés pour les employés qui travaillent pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois (3) mois) dont peut bénéficier l'employé pour : soigner sa maladie ou sa blessure?; s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir?; s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de 18 ans?; gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille?; assister à sa cérémonie de la citoyenneté.

## Préavis de licenciement individuel

- Met à jour les dispositions de licenciement individuel en augmentant les périodes minimales de préavis, soit de deux (2) semaines après trois (3) mois de travail sans interruption et allant jusqu'à huit (8) semaines après huit (8) ans.

## Indemnités de dépenses raisonnables liées au travail

- De nouvelles dispositions obligent l'employeur à rembourser à l'employé les dépenses raisonnables liées à son travail.

Ces modifications auront un effet défavorable important sur les employeurs de réglementation fédérale. Au cours des prochains jours, nous publierons une analyse plus approfondie des modifications proposées.

### ***Loi sur l'équité salariale***

Dans le cadre du projet de loi C-86, le gouvernement fédéral a introduit une loi sur l'équité salariale pour les milieux de travail de réglementation fédérale, loi qui est intitulée *Loi visant à établir un régime proactif d'équité salariale dans les secteurs public et privé fédéraux (Loi sur l'équité salariale)*.

La loi vise à établir un processus proactif recherchant l'atteinte de l'équité salariale en remédiant à la discrimination systémique fondée sur le sexe dans les pratiques et régimes de rémunération des employeurs subie par les employés occupant des postes dans des catégories d'emploi à prédominance féminine, de manière à ce qu'ils reçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale. La nouvelle *Loi sur l'équité salariale* obligera les employeurs du secteur public fédéral et du secteur privé de réglementation fédérale qui comptent au moins 10 employés à établir et maintenir un plan d'équité salariale dans des délais prescrits.

La nouvelle loi établira un Commissaire à l'équité salariale, qui aura des fonctions d'information et d'application en ce qui concerne la loi. Le projet de loi C-86 modifie également la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (LRTP) de manière à appliquer les obligations proactives d'équité salariale aux employeurs parlementaires d'une manière qui respecte le privilège parlementaire. En vertu du projet de loi, le ministre du Travail deviendra responsable de l'administration du Programme de contrats fédéraux en ce qui concerne l'équité salariale.

Nous analysons actuellement le projet de loi sur l'équité salariale et publierons une édition d'Au point plus approfondie au cours des prochains jours.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [Céline Delorme](#) au 613-940-2763.