

Le gouvernement fédéral modifie plusieurs dispositions du Code canadien du travail

Date : 28 juillet 2021

Le projet de loi C-30, *Loi n^o 1 d'exécution du budget de 2021* («?projet de loi C-30?»), qui donne effet au budget de 2021 du gouvernement du Canada, a reçu la sanction royale le 29 juin 2021. Le projet de loi C-220, *Loi modifiant le Code canadien du travail (congé de décès)* («?projet de loi C-220?»), a également reçu la sanction royale le 29 juin 2021. Ces projets de loi, qui revêtent une importance particulière pour les employeurs sous réglementation fédérale, entraîneront plusieurs modifications au *Code canadien du travail* (le «?Code?»).

Établissement d'un nouveau salaire minimum fédéral

Le projet de loi C-30 établit un nouveau salaire minimum fédéral de 15 \$ l'heure, à compter du 29 décembre 2021. Lorsqu'un employé travaille habituellement dans une province ou un territoire où le salaire minimum est plus élevé, il demeure admissible au plus élevé des deux taux. Lorsque le taux horaire minimum d'une province ou d'un territoire est établi en fonction de l'âge, c'est le taux horaire le plus élevé qui s'applique pour déterminer le salaire horaire minimum auquel un employé aurait droit.

Une fois en vigueur, le nouveau salaire minimum fédéral sera rajusté à la hausse chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation du Canada, sauf dans certaines circonstances.

Élargissement de la protection de rémunération égale existante lors des nouveaux appels d'offres

À compter du 29 juin 2021, le projet de loi C-30 élargit la protection actuelle en matière de rémunération égale offerte aux employés syndiqués dans certaines situations où un employeur succède à un fournisseur précédent en tant que fournisseur de services en vertu de la partie I du Code. S'il y a lieu, le Code oblige l'employeur qui remplace le fournisseur précédent à verser aux employés qui fournissent les services un montant au moins égal à celui auquel les employés du fournisseur précédent qui fournissaient les mêmes services ou des services essentiellement similaires avaient droit en vertu des modalités de leur convention collective. Cela s'applique actuellement aux services de sécurité à l'embarquement dans un aéroport.

Le projet de loi C-30 élargit la définition actuelle de «?fournisseur précédent?» pour inclure les

employeurs qui fournissent :

- des services dans un aéroport à un autre employeur, ou à une personne agissant en son nom, dans les aéroports, aéronefs ou secteurs du transport aérien,
- des services prévus par règlement à un autre employeur, ou à une personne agissant en son nom, dans un secteur d'activités prévu par règlement,
- des services prévus par règlement à un autre employeur, ou à une personne agissant en son nom, dans un secteur d'activités et un lieu prévus par règlement.

À l'heure actuelle, aucun secteur d'activités n'est prévu par règlement.

Élargissement du congé actuel pour les proches aidants en raison de la COVID-19

À compter du 19 juin 2021, le projet de loi C-30 augmente la durée maximale du congé lié à la COVID-19 de 38 à 42 semaines lorsque les employés sont incapables de travailler en raison de responsabilités particulières de prestation de soins à un enfant de moins de 12 ans ou à un membre de la famille qui a besoin de soins supervisés en raison de circonstances précises liées à la COVID-19, comme la fermeture de l'école ou de l'établissement de soins de la personne en raison de la COVID-19.

Toute période de congé liée à la COVID-19 prise avant le 30 septembre 2020 ne compte pas dans les 42 semaines de congé mentionnées ci-dessus. Le projet de loi C-30 laisse également entrevoir la possibilité d'augmenter encore la durée maximale du congé lié à la COVID-19 si le règlement le prescrit.

Lorsque deux employés ou plus du même foyer se prévalent du congé pour les proches aidants en raison de la COVID-19, les 42 semaines (ou toute autre période prévue par règlement) devraient être partagées entre tous les employés du foyer, et ne s'appliqueraient pas individuellement.

Élargissement du congé actuel pour raisons médicales

Le projet de loi C-30 fait passer de 17 à 27 semaines la durée maximale du congé pour raisons médicales offert aux employés sous réglementation fédérale pour les maladies ou les blessures, les dons d'organes ou de tissus, ainsi que les rendez-vous médicaux pendant les heures de travail. Ce changement vise à harmoniser le droit d'un employé au congé pour raisons médicales visé au Code avec la prolongation des prestations de maladie de l'assurance-emploi («?AE?») en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* de 17 à 26 semaines, plus la période d'attente d'une semaine.

Il convient de souligner que le congé pour raisons médicales prévu au Code est actuellement aussi offert aux employés sous réglementation fédérale qui doivent se mettre en quarantaine, mais seulement pour 16 semaines. En vertu du projet de loi C-30, ce nombre est également porté à un maximum de 27 semaines.

Le changement au congé pour raisons médicales entrera en vigueur en même temps que les changements aux prestations de maladie de l'assurance-emploi à une date fixée par décret.

Élargissement du congé actuel dans le cas du décès ou de la disparition d'un enfant

À compter du 29 juin 2021, le projet de loi C-30 modifie les dispositions relatives au congé dans le cas du décès ou de la disparition d'un enfant comme suit :

- Étend l'admissibilité au congé aux parents ou aux tuteurs d'enfants âgés de moins de 25 ans (auparavant âgés de moins de 18 ans)?;
- Fait passer la durée maximale du congé pour le parent d'un enfant disparu de 52 à 104 semaines?;
- Limite l'exception qui s'applique dans le cas du parent d'un enfant qui est décédé à la suite d'un crime s'il était probable que l'enfant était partie au crime, de sorte qu'elle ne s'applique que si l'enfant est âgé de 14 ans ou plus.

Congé de décès – Projet de loi C-220

En vertu du projet de loi C-220, le droit d'un employé à un congé de décès a été étendu à une période maximale de 10 jours (auparavant cinq). Pour les employés qui ont cumulé trois mois consécutifs d'emploi continu, les trois premiers jours de congé sont payés.

Le projet de loi C-220 élargit également le groupe de membres de la famille à l'égard desquels un congé de décès peut être pris. En plus du décès d'un membre de la famille immédiate, le projet de loi C-220 permet à l'employé de prendre un congé de décès à l'égard d'un membre de la famille pour lequel il était, au moment du décès, en congé de soignant prévu à l'article 206.3 du Code ou en congé en cas de maladie grave visé à l'article 206.4 du Code.

Le congé peut être pris en périodes distinctes, mais il doit être pris pendant la période qui commence à la date du décès et se termine six semaines après le dernier en date des funérailles de la personne décédée, de son inhumation ou du service commémoratif tenu à son égard.

Le projet de loi C-220 entrera en vigueur le 29 septembre 2021.

À notre avis

Les projets de loi C-30 et C-220 ont une incidence importante sur un certain nombre de dispositions du Code et, par conséquent, sur les milieux de travail sous réglementation fédérale. Les employeurs devraient se familiariser avec leurs nouvelles obligations afin de s'assurer que leurs activités et leurs réponses aux demandes des employés sont conformes aux changements.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Céline Delorme](#) au [613-940-2763](tel:613-940-2763).