



EMOND HARNDEN



Changements importants imminents de la législation relative au travail pour les employeurs fédéraux

Modifications des normes du travail prévues au Code canadien du travail et législation proactive sur l'équité salariale

Le 14 juin 2019

Le contenu de cette présentation est uniquement à but informatif et ne constitue pas, ni ne vise à constituer un quelconque avis juridique ou un conseil d'ordre professionnel engageant notre cabinet.



Emond Harnden est un cabinet d'avocats expert en droit du travail et de l'emploi qui représente exclusivement les intérêts des employeurs, dans les deux langues officielles.

Fondé et durablement implanté à Ottawa depuis plus de 30 ans, notre cabinet s'est considérablement développé et représente aujourd'hui les employeurs dans toutes les provinces et tous les territoires du pays.





**Raquel
Chisholm**



613-940-2755



rchisholm@ehlaw.ca

À PROPOS DE RAQUEL CHISHOLM

Raquel Chisholm conseille les employeurs relevant des régimes ontarien et fédéral dans tous les domaines du droit de l'emploi et du travail, notamment en matière de droits de la personne, de gestion de l'invalidité et d'équité salariale. Raquel a fait son stage auprès d'Emond Harnden en 2003, s'est jointe au cabinet en tant qu'avocate en 2004 et est devenue associée en 2014. Elle a obtenu son baccalauréat ès arts de l'Université Bishop en 1992 et son baccalauréat en droit du Programme de common law de l'Université d'Ottawa en juin 2003.

Raquel offre une vaste gamme de services, notamment la rédaction de contrats d'emploi, la formation destinée à la direction, les avis juridiques, la négociation collective et la rédaction de politiques. Elle représente ses clients lors d'arbitrages en relations de travail de même que d'auditions en droits de la personne devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (« TDPO »). Son expérience devant le TDPO a mené à sa nomination au Comité consultatif des pratiques du TDPO. Raquel conseille également ses clients au cours des enquêtes menées par la Commission canadienne des droits de la personne. Raquel a une connaissance approfondie en matière d'équité salariale. Grâce à sa vaste expérience dans les secteurs provincial et fédéral, elle a aidé ses clients dans le cadre de vérifications en matière d'équité salariale, a donné des sessions de formation aux employeurs, a négocié des régimes d'équité salariale, a répondu à des plaintes en matière d'équité salariale et les a réglées et a aidé ses clients à respecter et gérer leurs obligations d'équité salariale, tant pour la réalisation que le maintien de l'équité salariale.

Avant d'entamer sa carrière en droit, Raquel a travaillé pendant sept ans auprès des Amputés de guerre du Canada, où elle a acquis une expertise dans de nombreux aspects de la direction des organismes de bienfaisance et des organisations à but non lucratif. Pendant ce temps, Raquel est devenue membre de la Société canadienne des directeurs d'associations (« SCDA ») et elle a reçu le titre de cadre d'association émérite (« CAE ») en suivant le programme de formation en gestion de l'Association. Raquel met à profit cette expérience en donnant des conseils à ses clients œuvrant comme organisation caritative ou sans but lucratif sur des questions de gouvernance comme la conformité au droit des sociétés, la révision des règlements administratifs et les conflits d'intérêts.

En tant qu'avocate, Raquel est membre de la SCDA. Raquel est également membre de l'Association des professionnels en ressources humaines d'Ottawa, de l'Association du Barreau de l'Ontario, de l'Association du Barreau canadien et de l'Association canadienne des avocats d'employeurs.





**Steven P.
Williams**



613-940-2737



swilliams@ehlaw.ca

À PROPOS DE STEVE WILLIAMS

Steven est associé et il s'est joint à Emond Harnden en 1994. Il a une vaste expérience en matière de relations avec les employés et de relations de travail et en ce qui concerne les questions de conformité en matière de respect de la vie privée et d'accès à l'information. Steven a le plaisir de travailler avec une clientèle diversifiée des secteurs privé et public au Canada, et cherche particulièrement à combler les besoins du milieu de l'aviation du Canada. Des détachements auprès de deux organisations nationales de l'aviation ont permis à Steven de mettre en perspective l'importance de fournir à ses clients des solutions économiques en temps opportun. Steven représente également plusieurs entreprises internationales exerçant des activités au Canada. Son approche est toujours pragmatique et orientée sur les besoins de l'organisation, qu'il s'agisse de litiges, de négociations ou de rédactions pour ses clients.

Grâce à son approche proactive, Steven travaille en partenariat avec ses clients pour réaliser leurs objectifs en matière de relations avec les employés et de relations de travail en ce qui concerne les litiges liés à l'emploi, l'arbitrage de droits et de différends, les litiges en droits de la personne, la restructuration, la négociation collective et les instances devant le Conseil canadien des relations industrielles de façon abordable.

Il dispose d'une solide expérience comme conseiller stratégique pour des organisations du secteur public relativement aux questions de respect de la vie privée et d'accès à l'information, particulièrement dans le contexte de la relation syndicat-direction.

Steven est président sortant de la Section d'Ottawa de l'Association des professionnels en ressources humaines et du Comité des ressources humaines du conseil d'administration du Collège Ashbury. Il est également un fier membre du Boys and Girls Club d'Ottawa. En tant que membre des conseils d'administration de l'Association canadienne de l'hélicoptère (ACH), de la Northern Air Transport Association (NATA) et de l'Association du transport aérien du Canada (ATAC), Steven sert activement les intérêts du secteur de l'aviation canadienne.



- Nouvelle législation proactive sur l'équité salariale
 - Établissement d'un plan d'équité salariale
 - Augmentations de la rémunération pour atteindre l'objectif d'équité salariale
 - Préparez-vous dès maintenant
- Modifications apportées *au Code canadien du travail* (« Code ») relativement aux normes du travail
 - l'établissement des horaires de travail
 - les congés
 - le licenciement
 - d'autres modifications



Nouvelle *Loi sur l'équité salariale*

Loi sur l'équité salariale

- Nouvelle législation proactive sur l'équité salariale pour les employeurs des secteurs privé et public sous réglementation fédérale comptant 10 employés ou plus
- Rémunération égale pour les hommes et les femmes exécutant un travail de valeur égale
- Obligation qui incombe aux employeurs d'établir un plan et de l'afficher dans les 3 ans suivant la date d'entrée en vigueur de la *Loi*
- Augmentations de salaire payables le jour suivant le 3^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la Loi, sauf quelques exceptions
- Consultations sur la réglementation relative à l'équité salariale du 29 mai et 28 juin 2019
- Entrée en vigueur prévue en 2020



Définition du terme employeur

- Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, à l'égard :
 - de la fonction publique fédérale
 - des Forces canadiennes
 - de la Gendarmerie royale du Canada
- Quiconque a des employés dans le cadre d'une entreprise fédérale
 - à l'exception d'une entreprise de nature locale ou privée au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut
- La personne morale constituée en vue de l'exécution d'une mission pour le compte de l'État canadien
- L'employeur d'un entrepreneur dépendant, au sens du *Code*
- Les gouvernements du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut



Obligations en matière d'équité salariale

Nombre d'employés	Comité d'équité salariale	Plan d'équité salariale	Augmentations de la rémunération
100+	obligatoire	obligatoire	obligatoire
10 à 99, employés syndiqués	obligatoire	obligatoire	obligatoire
10-99, employés non syndiqués	volontaire	obligatoire	obligatoire

- La législation suppose un plan pour toute l'organisation
- L'employeur peut demander au Commissaire à l'équité salariale (« CES ») d'autoriser l'établissement de plus d'un plan d'équité salariale

Processus d'établissement du plan d'équité salariale

1. Constitution obligatoire d'un comité d'équité salariale :
 - au moins 3 membres
 - règles en ce qui concerne la composition, à savoir $\frac{2}{3}$ des membres représentent les employés, $\frac{1}{2}$ des membres sont des femmes
 - CES peut autoriser certaines dérogations aux règles
2. Identification des catégories d'emploi
3. Décision relative à la prédominance féminine ou masculine des catégories d'emploi
 - catégorie représente 60 % des postes occupés par un genre (actuellement ou historiquement);
 - catégorie est communément associée à un genre en raison de stéréotypes professionnels fondés sur le sexe



Processus d'établissement du plan d'équité salariale

4. Établissement de la valeur du travail dans les catégories d'emploi
 - l'employeur peut décider que la valeur du travail a déjà été établie à l'aide d'une méthode qui respecte les exigences prévues par la *Loi*
5. Calcul de la rémunération associée à chacune des catégories (en \$ par heure), y compris :
 - les salaires, les commissions, les indemnités de vacances ou de départ et les primes
 - les rétributions en nature
 - les cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance invalidité de longue durée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature
 - les autres avantages reçus directement ou indirectement de l'employeur



Processus d'établissement du plan d'équité salariale

6. Comparaison de la rémunération associée aux catégories d'emploi à prédominance féminine et à celles à prédominance masculine
 - la *Loi* prévoit 2 méthodes
7. Affichage de l'ébauche du plan
 - période de 60 jours allouée pour formuler des commentaires
8. Affichage de la version définitive du plan
 - CES peut autoriser la prolongation de période



Processus d'établissement du plan d'équité salariale

9. Versement des augmentations de la rémunération

- Si le plan d'équité salariale révèle un écart de rémunération entre des catégories d'emploi à prédominance féminine et des catégories d'emploi à prédominance masculine, l'employeur est tenu d'augmenter la rémunération des employés occupant un poste compris dans des catégories d'emploi à prédominance féminine
- interdiction de réduire la rémunération de ses employés afin d'atteindre l'équité salariale
- l'employeur peut choisir d'échelonner les augmentations, si le montant total des augmentations représente plus d'un pour cent de la masse salariale de l'année précédente

10. Affichage de la mise à jour du plan au moins chaque 5 ans

- Identification des nouveaux écarts de rémunération



Exécution et contrôle d'application

- L'employeur est tenu de déposer des déclarations annuelles auprès du CES
- CES a des pouvoirs d'enquête et d'évaluation
- Sanctions maximales en cas de violation :
 - 30 000 \$, dans le cas d'un employeur comptant de 10 à 99 employés ou d'un agent négociateur représentant ces employés
 - 50 000 \$, dans le cas d'un employeur comptant au moins 100 employés ou d'un agent négociateur représentant ces employés
- Plaintes peuvent être formulées auprès du CES en cas de contraventions à la *Loi* ou de représailles



Préparez-vous dès maintenant

- Déterminer la personne responsable des obligations en matière d'équité salariale
- Consulter des spécialistes en relations de travail, en droit, en audit ou autre, suivant les besoins
- Déterminer le nombre de plans que vous souhaiteriez
- Examiner les évaluations et les processus des emplois
- Recueillir les données et les documents sur les emplois, les employés et les politiques
- Préparer la liste des catégories d'emploi
- Obtenir des données sur la prédominance actuelle et historique du genre dans les catégories d'emploi
- Obtenir des données sur la rémunération des employés dans les catégories d'emploi
- Envisager de prendre des mesures pour la communication avec les employés



Comment pouvons-nous vous aider?

- Fourniture de conseils stratégiques
- Proposition de spécialistes fiables spécialisés en équité salariale pour les évaluations des emplois
- Collaboration avec des employeurs pour déterminer le travail qui a été effectué et celui qui devra être effectué
- Présentation cet automne d'un séminaire où nous aborderons l'équité salariale point par point





Modifications apportées au
Code canadien du travail

Modifications apportées au Code

- Assouplissement des conditions d'emploi
- Avis de modifications de quart de travail et préavis concernant l'horaire de travail
- Droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires en raison d'obligations familiales
- Égalité de traitement en fonction de la situation d'emploi
- Bonification des congés et bonification des congés légaux et nouveaux congés légaux
- Renforcement des exigences relatives au préavis de cessation d'emploi
- Meilleures protections au titre des dispositions en matière de santé et sécurité en ce qui concerne le harcèlement et la violence en milieu de travail



Contexte des modifications apportées au Code

- Énoncé de l'intention gouvernementale visant à tenir compte des nouveaux modes de travail des gens
- Engagements visant notamment à apporter des modifications au *Code*
- Consultations de mai 2017 à mars 2018
 - Diffusion d'un rapport intitulé « Ce que nous avons entendu : La modernisation des normes du travail fédérales »
- Vastes modifications apportées au *Code* touchant un certain nombre de textes législatifs



Considérations pratiques

- Réviser vos politiques et vos conventions collectives pour assurer la conformité de celles-ci aux normes nouvelles et modifiées
- Former les employés sur les nouvelles exigences et leur mise en application
- Faire preuve de prudence en ce qui concerne la nouvelle terminologie des politiques, des contrats et des conventions collectives en cas d'inaccomplissement des modifications
 - par exemple, le gouvernement Ford a abrogé les modifications apportées à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* qui avaient été adoptées par le gouvernement Wynne
 - il est conseillé **d'incorporer** les nouvelles normes **par renvoi plutôt que de les libeller**



Assouplissement des conditions d'emploi

- Les employés qui travaillent sans interruption depuis au moins 6 mois peuvent faire une demande écrite d'assouplissement de leurs conditions d'emploi
- Les changements peuvent porter sur ceci :
 - le nombre d'heures
 - l'horaire de travail
 - le lieu de travail
- L'employeur rend, par écrit, une décision, appuyée des motifs, dans les 30 jours
- L'employeur peut rejeter la demande que pour certaines raisons particulières



Préavis concernant l'horaire de travail

- L'employeur est tenu de fournir à l'employé son horaire de travail par écrit au moins 96 heures avant le début de son premier quart de travail prévu à l'horaire
- Des exceptions en cas de circonstances imprévisibles, sérieuses et imminentes
- L'employé peut refuser de travailler en l'absence de préavis
- Non-application pour un employé lié par une convention collective, si celle-ci :
 - précise un délai différent pour la fourniture de l'horaire de travail
 - contient une disposition de non-application



Avis de modifications de quart de travail

- L'employeur qui modifie un quart de travail d'un employé est tenu de l'aviser au moins 24 heures à l'avance
- Des exceptions s'appliquent si la modification d'un quart de travail s'inscrit dans le cadre de circonstances imprévisibles, sérieuses et imminentes
- Non-application pour la modification qui résulte d'une demande faite en vertu de dispositions relatives à l'assouplissement des conditions d'emploi



Pauses non rémunérées et période de repos

- Période de repos d'une durée minimale de huit heures consécutives entre chaque quart de travail ou chaque période de travail
- Pause non rémunérée d'au moins 30 minutes, durant chaque période de 5 heures de travail consécutives
 - Rémunération si l'employé est tenu de rester à la disposition de l'employeur pendant sa pause
- Des exceptions en cas de circonstances imprévisibles, sérieuses et imminentes
- L'employé a droit à une pause non rémunérée qui lui est nécessaire pour des raisons médicales
 - L'employé est tenu de fournir à l'employeur, sur demande, un certificat, délivré par un professionnel de la santé
- L'employée qui allaite a droit à une pause non rémunérée qui lui est nécessaire pour allaiter ou extraire le lait



Heures supplémentaires

- Nouveau droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires en raison d'obligations familiales
 - santé des membres de la famille ou soins à leur fournir;
 - éducation des membres de la famille âgés de moins de 18 ans
- L'employé est tenu de démontrer qu'il a pris les moyens raisonnables pour tenter de s'acquitter de l'obligation familiale avant de se prévaloir de son droit de refus
- Majoration de salaire ou congé compensatoire maintenant autorisé par le *Code*
 - Le congé compensatoire doit être pris dans les 3 mois
 - L'employeur peut, par convention, prolonger la période au cours de laquelle le congé peut être pris



Considérations pratiques

- Établir les horaires de travail longtemps d'avance
- Documenter tout – c'est essentiel
 - les pauses et les périodes de repos des employés
 - la réception des horaires de travail des employés et des avis de modifications des quarts de travail qui leur sont communiqués
 - les documents liés aux circonstances urgentes annulant le besoin d'aviser l'employé
 - les documents liés aux motifs de rejet d'une demande d'assouplissement des conditions de travail
 - les documents médicaux au soutien des congés pour des raisons médicales
- Adopter une approche juste et équitable
- Tenez compte de l'obligation d'accommoder les situations et chercher des conseils sur d'autres obligations potentielles



Égalité de traitement en fonction de la situation d'emploi

- Interdiction de payer un employé à un salaire inférieur à celui qu'il paie à un autre employé en raison d'une différence dans leurs situations d'emploi si les conditions ci-après sont réunies :
 - les employés travaillent dans le même établissement;
 - ils exécutent un travail qui est essentiellement le même;
 - les exigences du travail sont essentiellement les mêmes sur le plan des compétences, de l'effort et des responsabilités;
 - le travail est exécuté dans des conditions de travail comparables;
- Exceptions si le salaire est attribuable à un régime selon l'ancienneté, un régime de rémunération au mérite ou un régime fondé sur la quantité ou la qualité
- Interdiction de réduire les salaires des employés afin d'atteindre l'équité salariale
- L'employé peut faire une demande de révision



Considérations pratiques

- Procéder à une révision complète des postes, des taux de rémunération et des échelles salariales
- Examiner si les motifs d'écart de rémunération sont autorisés par le *Code*
- Documenter tout, c'est essentiel
 - les motifs d'écart de rémunération
 - les augmentations de rémunération résultant de la révision
 - les motifs d'acceptation ou de rejet des augmentations dans le cas d'une demande d'un employé



Congés annuels

Nombre d'années de service sans interruption	Congé annuel auquel l'employé a droit	Indemnité de congé annuel
1 an	2 semaines	4 %
5 ans	3 semaines	6 %
10 ans	4 semaines	8 %

- L'employé peut prendre un congé annuel en plusieurs périodes si l'employeur approuve sa demande fait par écrit
- L'employé peut interrompre son congé annuel pour prendre d'autres congés légaux

Retrait de l'exigence relative aux six mois de travail sans interruption pour l'admissibilité à un congé

- Retrait de l'exigence relative aux 6 mois de travail sans interruption pour l'admissibilité aux congés suivants :
 - congé de maternité
 - congé parental
 - congé en cas de maladie grave
 - congé en cas de décès ou de disparition
- Réduction de l'exigence d'admissibilité à un congé pour les membres de la force de réserve (3 mois de travail sans interruption au lieu de 6)

Congé personnel

- Nouveau congé d'au plus 5 jours, par année civile
- Si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins 3 mois, les 3 premiers jours du congé **lui sont payés**
- Pour les raisons suivantes :
 - soigner sa maladie ou sa blessure
 - s'acquitter d'obligations relatives à la santé d'un membre de sa famille ou aux soins à lui fournir
 - s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation d'un membre de sa famille qui est âgé de moins de 18 ans
 - gérer une situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille
 - assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la *Loi sur la citoyenneté*



Congé pour des raisons médicales

- D'au plus 17 semaines en raison :
 - de sa maladie ou de sa blessure
 - d'un don d'organe ou de tissu
 - d'un rendez-vous médical pendant les heures de travail
- De 3 jours ou plus : l'employeur peut exiger un certificat d'un professionnel de la santé
- L'employeur peut affecter un employé à un poste différent à son retour d'un congé, s'il n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant
- Les périodes pendant lesquelles l'employé s'absente de son travail en raison d'un congé pour raisons médicales sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté.



Congé de maternité et congé parental

- Le congé de maternité demeure à 17 semaines
- Le congé de maternité peut commencer 13 semaines avant la date prévue de l'accouchement
- La durée maximale du congé parental est augmentée à 63 semaines

	Durée maximale de l'ensemble des congés (plusieurs employés)	Durée maximale du congé (un employé)
Congé parental	71 semaines	63 semaines
Congé de maternité et congé parental	86 semaines	78 semaines

Autres congés

Type de congé	Durée	Nature du congé
Congé en cas de maladie grave – enfant gravement malade	d’au plus 37 semaines	<ul style="list-style-type: none">pour prendre soin ou fournir du soutien à un enfant gravement maladecertificat requis d’un professionnel de la santé
Congé en cas de maladie grave – adulte gravement malade	d’au plus 17 semaines	<ul style="list-style-type: none">pour prendre soin ou fournir du soutien à un membre de la famille d’un adulte gravement maladecertificat requis d’un professionnel de la santé
Congé pour les victimes de violence familiale	d’au plus 10 jours	<ul style="list-style-type: none">pour l’employé qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d’un enfant qui en est victime
Congé pour pratiques autochtones traditionnelles	d’au plus 5 jours, par année civile	<ul style="list-style-type: none">pour permettre à l’employé qui est un autochtone (Indien, Inuit ou Métis) de se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, comme la chasse, la pêche et la récolte et la cueilletteadmissibilité : travail sans interruption depuis au moins 3 mois
Congé de deuil	d’au plus 5 jours	<ul style="list-style-type: none">pour le décès d’un proche parentadmissibilité pour la rémunération des 3 premiers jours du congé : travail sans interruption depuis au moins 3 mois



Autres congés

Type de congé	Durée	Nature du congé
Congé de soignant	28 semaines pendant la période de 52 semaines	<ul style="list-style-type: none">pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade et présentant un risque de décès important au cours des 26 semaines
Congé pour fonctions judiciaires	aucune durée n'est précisée	<ul style="list-style-type: none">pour participer à une procédure judiciaire à titre :<ul style="list-style-type: none">de témoinde juréde candidat à un processus de sélection des jurés
congé en cas de décès ou de disparition	104 semaines s'il est le parent d'un enfant décédé 52 semaines s'il est le parent d'un enfant disparu	<ul style="list-style-type: none">pour le parent d'un enfant décédé ou disparu et qu'il est probable que le décès ou la disparition résulte de la perpétration d'un crime
Congé pour réservistes	un maximum de 24 mois de congé à l'intérieur de toute période de 60 mois, sauf en cas de crise nationale	<ul style="list-style-type: none">aux fins d'une opération au Canada ou à l'étranger, d'une formation annuelle, d'une formation obligatoire en vertu de la loi ou d'une activité visée par un règlementAdmissibilité : travail sans interruption depuis au moins 3 mois



Considérations pratiques

- Revoir les pratiques d'établissement des horaires de travail et les niveaux de dotation pour être en mesure d'être conforme aux nouvelles exigences
- Établir des pratiques claires et consistantes sur les demandes de congé, y compris sur les situations où il faut demander des documents et les documents qu'il convient de demander
- Tenez compte de l'obligation d'accommoder les situations et chercher des conseils sur d'autres obligations potentielles



Licenciement individuel

Période d'emploi (travail sans interruption)	Droit à un préavis
3 mois	2 semaines
3 ans	3 semaines
4 ans	4 semaines
5 ans	5 semaines
6 ans	6 semaines
7 ans	7 semaines
8 ans	8 semaines

- L'employeur peut donner un préavis écrit, une indemnité de licenciement tenant lieu d'avis ou une combinaison des deux
- L'employeur doit donner un relevé des prestations auxquelles l'employé a droit, notamment au titre du salaire et des indemnités de congé annuel et de départ



Harcèlement et violence

- Incorporation des dispositions relatives au harcèlement sexuel aux dispositions générales relatives à la violence et harcèlement en milieu de travail
- Renforcement des obligations des employeurs à l'égard du harcèlement et de la violence, l'employeur est notamment tenu :
 - d'enquêter sur les incidents
 - d'offrir du soutien aux employés
 - d'offrir de la formation
 - de veiller à ce que la personne désignée pour recevoir les plaintes ait des connaissances, une formation et de l'expérience dans le domaine du harcèlement et de la violence
- Projet de règlement publié le 26 avril 2019
- Entrée en vigueur de la législation et de la réglementation est prévue en 2020





Questions?

AN INTEGRAL
PART OF
YOUR TEAM

PARTIE
INTÉGRANTE
DE VOTRE
ÉQUIPE



EMOND
HARN DEN

LABOUR & EMPLOYMENT LAW
DROIT DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI
