



Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Sur la modernisation des normes fédérales du travail

Présenté à la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre
et du Travail du Canada

À l'occasion de la séance de mobilisation des syndicats et des organisations ouvrières

31 janvier 2018

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 1^{er} trimestre 2018

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-372-5

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	2
I. SOUPLESSE DES NORMES DU TRAVAIL	3
II. AMÉLIORATION DES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL	5
III. OCTROI DES NOUVEAUX CONTRATS	9
IV. RAJUSTEMENT DES DISPOSITIONS DE CESSATION D'EMPLOI	10
V. PRIORITÉS POUR LA MODERNISATION DES NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES	11
VI. NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL ET DES CONGÉS.....	14
VII. SALAIRE MINIMUM.....	17
CONCLUSION	18

INTRODUCTION

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est la plus importante centrale syndicale au Québec. Elle représente plus de 600 000 travailleurs et travailleuses, dont plus de 100 000 sont assujettis au *Code canadien du travail* et à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Plusieurs syndicats affiliés sont actifs dans des secteurs de compétence fédérale, notamment le transport interprovincial, les télécommunications, la poste, les banques, etc.

La FTQ a été présente lors de tous les exercices de réflexion entourant la révision et la modernisation des normes fédérales du travail. Nous croyons que cet examen s'impose en raison des changements survenus au cours des dernières décennies dans les modes de production, la prestation de services et l'organisation du travail en général. De notre avis, ces changements ont précarisé l'emploi et détérioré les conditions de travail.

La FTQ invite le législateur à passer à l'action. Il y a eu de nombreux exercices de consultation entourant la révision du *Code canadien du travail*, ci-après désigné *Code*, dont le rapport de la Commission Arthurs dévoilé en 2006 avait été un important jalon. Le temps de la consultation doit céder le pas à celui de la décision. Le législateur doit prendre ses responsabilités en menant à terme cette révision des normes fédérales du travail.

Nous considérons que des modifications importantes doivent être apportées au *Code* afin qu'il permette de défendre de manière universelle et efficace les droits de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

La FTQ considère que tous les travailleurs et travailleuses doivent être traités par la loi de manière équitable et égale. Aucune exclusion à la loi n'est justifiable. Les dispositions qui écartent les travailleurs et travailleuses, notamment en raison de leur date d'embauche ou de leur statut d'emploi, permettent aux employeurs de leur accorder un traitement inférieur aux conditions de travail prévues par le *Code*.

Qu'il nous soit permis de rappeler qu'il fut un temps où le *Code* était un exemple à suivre pour les provinces et pour d'autres pays. Force est d'admettre que ce n'est plus le cas aujourd'hui. À plus d'un titre, les normes canadiennes sont en dessous des normes prévues par la *Loi sur les normes du travail (LNT)* du Québec, sans compter que leur application effective laisse grandement à désirer.

Souhaitons que l'examen en cours sache renverser cette tendance. Pour l'instant, les travailleurs et travailleuses québécois, sous compétence fédérale, continuent à divers égards d'être traités comme des citoyens de seconde zone. C'est une des raisons importantes qui motivent notre participation à la consultation en cours. Nous voulons également nous assurer que les particularités du monde du travail québécois soient prises en considération.

Finalement, la FTQ tient à souligner que les conditions de réalisation de l'exercice de consultation balisent le cadre de la révision de telle sorte que plusieurs éléments importants sont exclus de la discussion. La FTQ a pris le parti de répondre aux questions soulevées par la ministre, mais tient à souligner qu'elle se réserve le droit de soulever de nouvelles questions, orientations ou propositions lorsque le législateur déposera un projet de *Code* révisé.

I. SOUPLESSE DES NORMES DU TRAVAIL

1. Comment la nature du travail a-t-elle changé dans le secteur privé sous réglementation fédérale au cours de la dernière décennie, et comment voyez-vous son évolution au cours de la décennie à venir ?

Incontestablement, comme dans beaucoup d'autres secteurs, les industries et secteurs d'activités privés, sous compétence fédérale, ont dû faire face à une compétition internationale croissante et une mondialisation accrue des chaînes de production et d'approvisionnement. Cela a certes posé des défis en matière de productivité et de rentabilité, et forcé des repositionnements stratégiques ou l'investigation de nouveaux créneaux de développement et d'investissements. Les délocalisations et la restructuration des activités dans plusieurs secteurs ont continué de peser lourd sur l'organisation du travail et la nature de certains emplois.

Cela dit, il nous apparaît que deux tendances particulières ont augmenté la pression sur les industries et les activités de réglementation fédérales. D'une part, la numérisation croissante des opérations dans les secteurs de services (finances, communications, transport aérien ou ferroviaire) a accéléré la réorganisation du travail et des tâches au sein des industries, forçant la main-d'œuvre à des ajustements ou à de nouveaux rapports contractuels. Ainsi, le développement des interfaces de travail assisté par ordinateur, l'intégration de logiciels de plus en plus complexes dans une plus grande diversité d'opérations, le développement de l'intelligence artificielle et le travail à distance ont déjà considérablement remodelé les rapports à l'emploi et la nature du travail. Souvent devenus plus techniques, exigeant une mise à jour constante et un plus grand traitement de l'information, les emplois dans plusieurs secteurs ou sous-secteurs d'activités sont aussi devenus plus régulièrement contractuels, à la pige, précaires, fragilisant les bassins de main-d'œuvre dans plusieurs régions.

D'autre part, les changements climatiques bouleversent aussi les entreprises privées sous juridiction fédérale. Les entreprises œuvrant dans les ressources naturelles (pêcherie, mines, etc.) ou le transport de ces ressources (pipelines), par exemple, font notamment face à des crises de nature économique dues aux fluctuations de la demande ou de la valeur des diverses ressources naturelles, mais aussi à la nécessité pour la société d'entreprendre le virage énergétique. Cela exige de plusieurs industries de modifier leurs procédés et la nature de leurs opérations pour réduire leur empreinte écologique, de même que, dans bien des cas, cela les force à réorienter leurs activités voire même leur mission. Cette adaptation ne s'opère pas sans heurts dans les relations de travail, les travailleurs et travailleuses de ces secteurs étant souvent à risque de voir leur poste profondément modifié ou aboli.

Il ne fait aucun doute que ces deux tendances s'accroîtront dans les années à venir. Pour la FTQ, cela confirme la nécessité de mettre à jour les normes canadiennes du travail à travers la partie III du *Code*, particulièrement en matière de rapports contractuels et de statuts d'emploi. Il importe que le filet social que constitue une telle loi pour les travailleurs et travailleuses puisse leur garantir les protections nécessaires pour faire face aux contrecoups des changements en cours et à venir dans tous les secteurs d'emploi.

2. Comment les normes du travail fédérales pourraient-elles être actualisées pour protéger adéquatement les employés tout en laissant aux employeurs de la souplesse au niveau des opérations, par exemple la manière dont ils gèrent les heures de travail et la planification des horaires ?

Dans le contexte ci-haut décrit, si la latitude dans l'organisation du travail peut apparaître utile aux employeurs pour demeurer compétitifs, il importe avant tout d'actualiser les normes du travail fédérales de manière à garantir le droit des travailleurs et travailleuses à des emplois stables et de qualité.

À cet égard, pour la FTQ, il importe qu'une révision du *Code* corrige les dispositions qui introduisent des disparités de traitement au sein d'une même entreprise. À plus d'un titre, la loi actuelle permet à des employeurs de traiter différemment, tant sur le plan de la rémunération que dans l'octroi de congés, par exemple, des travailleurs ou travailleuses, sur la seule base de leur date d'embauche ou de leur statut d'emploi. Cette injustice, décriée depuis des années, ne saurait servir plus longtemps de base à la structuration de secteurs économiques autour d'une flexibilité optimisée sur le dos des travailleurs et travailleuses au statut précaire. Nous y reviendrons dans les questions suivantes.

Par ailleurs, les dispositions existantes en matière d'organisation et de planification de l'horaire de travail nous apparaissent suffisamment encadrées pour permettre aux employeurs une souplesse opérationnelle dans le respect des intérêts des travailleurs et travailleuses. De plus, le *Code* prévoit la possibilité pour un employeur de demander une dérogation afin de convenir d'un écart à la norme sur la durée du travail. La FTQ est d'avis qu'un meilleur encadrement des modalités visant à obtenir et renouveler de telles dérogations ministérielles est nécessaire. À cet égard, nous suggérons au législateur de s'inspirer des recommandations 7.1 à 7.11 du rapport Arthurs. Celles-ci doivent viser la préservation des ententes contractées au niveau local à travers les conventions collectives. Ces procédures doivent, de plus, inclure la prise en considération de l'opinion des travailleurs et travailleuses concernés par ces dérogations, ainsi que leurs besoins en matière de santé et de sécurité au travail et de conciliation travail-vie personnelle. Enfin, les conditions de renouvellement des dérogations doivent inclure la démonstration par l'employeur qu'il tient compte de l'avis des travailleurs et travailleuses concernés.

Aussi, il importe que le *Code* clarifie les notions de « *temps reconnu comme travaillé* » dans les dispositions sur la durée du travail. La FTQ recommande à cette fin de s'inspirer de la *LNT*. En effet, l'article 57 prévoit qu'aux fins d'application des normes, une personne salariée est réputée au travail pendant les périodes d'attente et de disponibilité sur les lieux du travail, pendant les pauses, pendant le temps de déplacement exigé par l'employeur, ainsi que durant les périodes d'essai ou de formation exigées par l'employeur.

Enfin, en matière d'horaire de travail, il importe que soient revues à la hausse les dispositions relatives aux heures supplémentaires. Pour la FTQ, il est nécessaire d'intégrer dans le *Code* un droit pour la personne salariée de refuser d'effectuer des heures supplémentaires si cela l'oblige à travailler plus de 48 heures par semaine, plus de 12 heures par jour ou si cela entre en conflit avec des engagements importants liés à la famille, à la formation ou à un autre emploi – dans le cas d'un emploi à temps partiel.

De plus, pour la FTQ, tout travail effectué en heures supplémentaires devrait être rémunéré, en temps ou en argent, à un taux minimum 1,5 fois supérieur au taux normal.

II. AMÉLIORATION DES NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL

3. Nous avons entendu de certains intervenants qu'il serait ardu pour les employeurs d'offrir des modalités et conditions d'emploi plus généreuses afin d'attirer et de maintenir en poste le talent si on plaçait la barre des normes fondamentales du travail trop haute. Selon vous, y a-t-il certaines normes du travail pour lesquelles il serait important de placer la barre plus haute, et lesquelles ?

Pour la FTQ, plusieurs normes du travail devraient et pourraient faire l'objet d'un rehaussement significatif, à même de favoriser une plus grande attraction et rétention des talents, et ce, avec un impact raisonnable pour les employeurs. Plus particulièrement, nous jugeons nécessaire et réaliste d'améliorer les dispositions relatives aux congés de toute nature, d'accroître le salaire minimum et d'améliorer les dispositions relatives à la conciliation travail-vie personnelle. De plus, il importe d'éliminer, à la source même du *Code*, les disparités de traitement qui créent des injustices et de la discrimination fondées sur le statut d'emploi dans les milieux de travail. En complément, des mesures facilitant l'accès à un emploi stable et de qualité, pour les travailleurs et travailleuses à statut précaire, constituent une façon pour les employeurs d'attirer et de retenir une main-d'œuvre à la fois compétente et engagée.

Nous préciserons, au gré des prochaines questions, nos attentes et propositions sur chacune de ces questions.

4. Le projet de loi 148 de l'Ontario, qui a été récemment adopté par l'Assemblée législative provinciale, prévoit deux jours de congé payés pour s'occuper d'urgences de nature personnelle. Selon vous, devrait-on étudier la possibilité d'une modification similaire pour le Code? Est-ce que l'approche généralement préconisée en Ontario pour un congé pour urgences personnelles est un bon modèle ?

L'un des principaux écueils dans la conciliation travail- vie personnelle résulte des difficultés à prendre des congés ponctuels, des journées ou des demi-journées, pour répondre à des besoins importants de nos proches (enfants ou proches parents). Le projet de loi 148 de l'Ontario répondait à la volonté d'améliorer, et d'étendre à l'ordre public, des dispositions existantes pour une catégorie d'entreprises (celles d'au moins 50 personnes salariées). Le droit à la rémunération de deux (2) des dix (10) journées de congé d'urgences personnelles annuelles nous apparaît être une avancée importante qui mérite d'être intégrée au *Code*.

Toutefois, il nous apparaît important que le *Code* ne se cantonne pas qu'aux « deux jours de congé payés pour s'occuper d'urgences de nature personnelle ». En matière de congés flexibles pour la conciliation travail-vie personnelle, la notion « d'urgence » nous apparaît plus restrictive que celle d'« obligations familiales » telle qu'elle est abordée dans la *LNT*. Nous invitons plutôt le législateur à retenir l'interprétation de la *LNT*, qui s'applique à une banque de congés flexibles, en plus des dispositions relatives aux responsabilités familiales (ex. : prendre soin d'un parent ou d'un enfant malade à moyen ou long terme). L'article 79.7 *LNT* permet à une personne salariée de s'absenter pour « remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint », en plus de raisons de santé qui la touchent directement ou touchent une personne de son entourage. En ne restreignant pas l'accès à de tels congés à des cas d'urgence, la notion sur laquelle s'appuie la *LNT* nous apparaît mieux répondre aux défis de la conciliation travail-vie personnelle qu'à celle d'urgences de nature personnelle. Cela dit, la notion d'urgence portée dans la loi ontarienne (*Loi sur les normes d'emploi*, art. 50 [1]) permet de couvrir les cas de force majeure, un motif qui mériterait effectivement d'être intégré au *Code*.

Par ailleurs, la *LNT*, comme la loi ontarienne, prévoit une banque annuelle de dix (10) jours de congé (dont 8 sans solde pour l'Ontario, et 10 au Québec), une base que la FTQ recommande d'intégrer au *Code* depuis plusieurs années. De plus, nous recommandons que, à l'instar de la *LNT*, de tels congés puissent être fractionnables en journées ou, si l'employeur y consent, en unités de temps plus petites (en demi-journées, par exemple).

Selon la FTQ, dans leur ensemble, de telles améliorations permettraient d'aider, de manière probante, les travailleurs et travailleuses à faire face à des urgences ou à leurs obligations personnelles et familiales sans grever les autres congés auxquels ils ont droit, et sans les obliger à agir en dehors des normes ou de leur contrat.

5. On a beaucoup écrit au sujet de l'accroissement du travail non traditionnel au Canada, dont l'emploi temporaire et à temps partiel. Comment les normes du travail fédérales pourraient-elles être actualisées pour faire en sorte que les employés temporaires et à temps partiel aient accès à des normes minimales, sans égard à leur statut d'emploi ?

La main-d'œuvre atypique constitue une importante part du marché du travail au Canada. Elle représente annuellement autour de 38 % des effectifs. Pourtant, sous la réglementation fédérale, cette catégorie de main-d'œuvre demeure assujettie à des normes du travail inférieures à celles consenties à la main-d'œuvre à temps plein.

La FTQ déplore que le statut d'emploi et le type de contrat donnent lieu à d'importantes disparités de traitement à travers de multiples dispositions du *Code*. Nous jugeons inacceptable qu'un traitement différencié soit appliqué à, par exemple, une personne salariée régulière à temps plein, et une personne salariée temporaire à temps partiel, particulièrement au moment d'appliquer les normes relatives à la

rémunération. D'ordre public, celles-ci devraient plutôt viser une couverture universelle des normes du travail, destinée à protéger l'ensemble des travailleurs et travailleuses, quel que soit leur statut d'emploi.

Plus généralement, il nous apparaît urgent que le *Code* intègre les travailleurs et travailleuses atypiques. Sans reprendre l'ensemble des articles du *Code* qui excluent explicitement – par des dispositions restrictives – cette catégorie de travailleurs et travailleuses, la FTQ croit nécessaire de :

- Clarifier, dans les définitions du *Code*, la notion d'« employeur », et intégrer dans la Partie III des définitions claires des notions d'« emploi », d'« employé », de « travailleur autonome » et d'« entrepreneur indépendant », qui aillent dans l'esprit du rapport Arthurs (recommandations 4.1 à 4.4) ;
- Réviser la définition de « service continu » afin que les travailleurs ou travailleuses atypiques ne soient pas indûment pénalisés par les interruptions de leurs liens d'emploi dans l'exercice des droits reconnus par le *Code* et puissent bénéficier des protections reconnues à des personnes salariées permanentes ;
- Introduire une présomption de « service continu » dans les cas d'un contrat à durée déterminée successif, ou d'emploi temporaire récurrent, qu'il incombera à l'employeur de contester ;
- Abolir, lorsque possible, ou réduire significativement les exigences de temps de service continu requis pour avoir droit à certaines protections, par exemple le droit de s'absenter pour maladie ;
- Expliciter dans le *Code* qu'aucun mode de rémunération ne peut avoir comme effet de verser un salaire équivalent à un taux inférieur au taux du salaire minimum.

6. Le projet de loi 148 de l'Ontario prévoit de nouvelles dispositions de salaire égal à travail égal pour corriger l'écart salarial entre les employés à temps partiel et temporaire et les employés permanents à temps plein qui font essentiellement le même travail pour le même employeur. Selon vous, est-ce que l'approche préconisée par l'Ontario est un bon modèle à suivre ?

La FTQ dénonce depuis longtemps l'iniquité des traitements dont font l'objet les travailleurs et travailleuses atypiques, particulièrement en matière de rémunération. Il est inadmissible que le *Code*, une loi d'ordre public, permette à des employeurs de différencier les salaires qu'il verse à deux travailleurs, exerçant les mêmes tâches, en fonction de leur statut d'emploi.

La FTQ considère que le *Code* doit garantir aux travailleurs et travailleuses à temps partiel, occasionnels ou temporaires, les mêmes conditions de travail que celles offertes par l'employeur aux travailleurs et travailleuses à temps plein. De même, les travailleurs et travailleuses provenant d'agences de placement temporaire doivent bénéficier des mêmes conditions de travail que les travailleurs et travailleuses qui exécutent des tâches équivalentes, dans un même lieu de travail.

Pour remédier à cette situation, les normes fixées au *Code* doivent répondre au principe « à travail égal, salaire égal », par des dispositions explicites. Celles prévues à la Partie XII de la *Loi* ontarienne peuvent constituer une base intéressante. Pour notre part, le premier alinéa de l'article 41.1 de la *LNT* semble plus simple dans sa formulation et son application, en interdisant toute pratique discriminatoire à cet égard par un employeur. Toutefois, il importe que les définitions et mécanismes retenus par le *Code* prévoient également un traitement égal pour les travailleurs et travailleuses provenant d'agences de placement temporaire, en clarifiant notamment la nature et la source des liens d'emploi applicables.

Enfin, les questions d'équité dépassent souvent l'enjeu du salaire et le *Code* doit s'y attaquer. À cet égard, nous souhaitons également soulever l'enjeu relatif à l'employeur possédant plusieurs entreprises, dont les personnes salariées exécutent le même travail (pour un même propriétaire) tout en ayant des conditions de travail différentes. Citons en exemple le cas des entreprises Bell Canada, TEA, BST. Tous ces travailleurs et travailleuses devraient être traités de manière équitable et égale.

7. Nous avons entendu d'un grand nombre d'intervenants que la mauvaise classification des employés en tant que contractuel indépendant est un problème grandissant, particulièrement dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales et de l'économie sur demande. Selon vous, est-ce un problème important dans le secteur privé sous réglementation fédérale? Comment les normes du travail fédérales pourraient-elles être actualisées pour mieux répondre à la mauvaise classification des travailleurs et travailleuses et assurer que les relations d'emplois non traditionnels sont couvertes de façon appropriée, ou qu'elles ne soient pas couvertes de façon inappropriée?

La multiplication du recours à la sous-traitance et, spécifiquement, aux services de travailleurs ou travailleuses autonomes, engendre des relations contractuelles complexes qui ne sont pas toujours claires quant à leur portée réelle. De la sorte, il arrive souvent qu'un contrat de service s'opérationnalise, dans les faits, dans ce qui s'avère plutôt une relation d'emploi. Cela pose des défis quant aux normes applicables et à la responsabilité légale de l'entreprise qui achète ces services et devient, de ce fait, employeur d'une personne contractuelle, soumise à des conditions différentes des autres personnes salariées.

Pour clarifier de telles situations, la FTQ est d'avis que certaines définitions, dont la notion d'« employé », doivent être révisées de manière à englober les personnes contractuelles indépendantes et permettre d'identifier plus facilement la nature de leur relation avec une entreprise donnée. De plus, les inspecteurs et inspectrices devraient disposer du pouvoir de déterminer la nature de cette relation (statuer qui est considéré comme une personne employée au sens du *Code*), de manière à accélérer le traitement des plaintes et accroître la conformité des employeurs.

Enfin, au même titre que les autres travailleurs et travailleuses atypiques, la FTQ est d'avis que les travailleurs et travailleuses autonomes doivent pouvoir bénéficier des mêmes conditions que les autres personnes salariées qui travaillent dans une même entreprise.

III. OCTROI DES NOUVEAUX CONTRATS

8. Des préoccupations ont été soulevées récemment au sujet de l'octroi des nouveaux contrats. Lorsque les employés d'un entrepreneur initial sont réembauchés par un nouvel entrepreneur, leur emploi n'est pas considéré comme étant continu, et les droits ou avantages liés à la durée de l'emploi sont donc perdus. Est-ce raisonnable ? Cette question devrait-elle être traitée et, dans l'affirmative, comment ?
9. En vertu de la partie I du Code (Relations de travail), si une entreprise est embauchée pour fournir des services de contrôle au préembarquement dans les aéroports, elle doit continuer de payer non moins que la rémunération établie dans une convention collective négociée par l'entrepreneur précédent. Certains intervenants ont fait valoir que cette disposition devrait être appliquée à d'autres groupes de travailleurs, ou même que les dispositions du Code concernant les droits du successeur devraient s'appliquer. S'agit-il d'une solution viable ?

Nous répondons aux questions 8 et 9 simultanément. La FTQ propose d'introduire dans le *Code* une présomption de service continu, autant dans les cas de contrats à durée déterminée successifs, que dans les emplois temporaires récurrents. Cette présomption devrait aussi s'appliquer dans le cas d'une succession d'entreprise, de manière à préserver les droits liés à la durée de l'emploi : la nouvelle entreprise devrait ainsi être liée par les droits acquis sous son prédécesseur.

De plus, comme le suggérait la recommandation 5.8 du rapport Arthurs, « la Partie III [du *Code*] devrait par ailleurs être modifiée de façon à protéger la continuité du service des employés lorsqu'une entreprise de compétence provinciale est transférée à un employeur de compétence fédérale. »

IV. RAJUSTEMENT DES DISPOSITIONS DE CESSATION D'EMPLOI

10. Plusieurs administrations provinciales, dont l'Ontario, la Nouvelle-Écosse et les trois territoires, ont adopté un système de préavis de cessation d'emploi progressif dans lequel les préavis varient de deux à huit semaines selon la durée du service continu de l'employé. Serait-il raisonnable d'instaurer un système de préavis de cessation d'emploi progressif pour le secteur privé sous réglementation fédérale? Serait-il raisonnable d'obliger les employés à donner un avis de démission?

La FTQ est favorable à un système progressif de préavis de cessation d'emploi. À l'instar de ce qui est prévu par la *LNT*, la FTQ invite le législateur à prévoir un avis d'une semaine si le travailleur ou travailleuse justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

Par ailleurs, il est primordial que l'introduction d'un tel article n'ait pas pour effet de priver un travailleur ou travailleuse d'un droit qui lui serait conféré autrement.

En ce qui concerne l'introduction d'une obligation pour les travailleurs et travailleuses de donner un avis de démission, la FTQ considère, conformément à ce qu'avait avancé le rapport Arthurs, qu'il n'est pas nécessaire d'établir une obligation parfaitement symétrique entre les parties. Il est beaucoup plus difficile pour un travailleur ou une travailleuse de minimiser les conséquences d'un licenciement qu'il ne l'est pour un employeur de s'adapter au départ d'un travailleur ou une travailleuse.

11. Plusieurs administrations provinciales confèrent aux décisionnaires, dans des circonstances raisonnables, le pouvoir discrétionnaire de prolonger le délai permettant aux employés de déposer une plainte de congédiement injuste. Selon vous, dans quelles circonstances le pouvoir discrétionnaire de prolonger les délais serait-il raisonnable? Quelle serait l'incidence de l'obligation pour les employeurs d'informer les employés congédiés de leurs droits, y compris du droit de déposer une plainte? Serait-il raisonnable de mettre en place un mécanisme permettant le rejet des plaintes sans fondement?

La FTQ est favorable à la prolongation des délais lorsque le travailleur ou la travailleuse présente des motifs raisonnables. À cet effet, la FTQ aimerait rappeler à l'attention du législateur les décisions *Cantin c. Commission des lésions professionnelles*, 2010 QCCS 184 et *Cormier c. Commission des lésions professionnelles*, 2009 QCCS 730. Ces deux décisions de la Cour supérieure du Québec ont contribué à

la consolidation, dans la province, d'une jurisprudence introduisant davantage de nuances en regard de la primauté de la procédure.

Pour la FTQ, il est clair que les organismes administratifs doivent cesser d'être plus rigides que les tribunaux de droit commun quant à la procédure. Il est déraisonnable et abusif d'utiliser les règles de procédure pour faire perdre un droit à un justiciable. Cela constitue un déni de justice et fait fi des impacts majeurs d'une telle décision sur les droits du travailleur ou de la travailleuse. Ainsi, la FTQ est d'avis qu'advenant que le justiciable ait un motif valable pour expliquer le hors-délai, on doit l'excuser d'avoir exercé son recours hors des délais prescrits et recevoir sa plainte par l'introduction du pouvoir discrétionnaire de prolongation des délais.

De l'avis de la FTQ, les incidences de l'obligation pour les employeurs d'informer les travailleurs ou travailleuses congédiés de leurs droits sont minimales. Il suffira de leur rappeler les mécanismes à travers lesquels ceux-ci peuvent exercer leurs droits.

Quant à la mise en place d'un mécanisme permettant le rejet des plaintes sans fondement, la FTQ ne saurait y consentir sans que davantage de détails soient donnés sur les modalités et l'opérationnalisation d'un tel mécanisme. Cependant, le législateur doit savoir que, sous certaines conditions, la FTQ pourrait être favorable à l'introduction d'un mécanisme qui permettrait de rejeter les plaintes frivoles, vexatoires et clairement mal fondées à un stade précoce. Cela permettrait, entre autres, une gestion plus efficace du processus de traitement des plaintes, lequel pourrait contribuer à faciliter et accélérer l'accès à la justice pour le plus grand nombre.

V. PRIORITÉS POUR LA MODERNISATION DES NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES

12. Dans l'ensemble, quelles sont les trois questions les plus importantes que vous aimeriez voir abordées dans la modernisation des normes du travail fédérales ?

▪ EN FINIR AVEC LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT

La disparité de traitement entre les travailleurs fondée sur la date d'embauche ou le statut d'emploi est inacceptable. Nous pensons que ni la différence de statut d'emploi, par exemple entre un employé régulier à temps plein et un employé temporaire à temps partiel, ni la différence dans la date d'embauche ne doivent être un facteur de disparité au moment d'appliquer les normes établies par le *Code*.

- **ASSURER UNE MEILLEURE CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE**

La conciliation entre le travail et la vie personnelle est loin de se faire sans heurt. Des femmes, des hommes, des parents, mais aussi des personnes seules, des jeunes et des plus âgées souffrent d'un déficit de temps. Le temps est au cœur du conflit entre le travail et la vie personnelle.

En ce sens, la FTQ considère que la révision du *Code* doit permettre de repenser et d'améliorer les dispositions relatives aux congés, aux vacances, au temps passé au travail, à l'horaire, à la charge de travail ainsi qu'à la réduction du temps de travail, supplémentaire ou normal, sous toutes ses formes.

- **COMBATTRE LA PRÉCARITÉ EN AJUSTANT LES NORMES FÉDÉRALES AU PLUS HAUT DÉNOMINATEUR COMMUN :**

Le *Code* doit garantir des conditions de travail décentes aux travailleurs et travailleuses, en particulier à ceux et celles qui occupent des emplois précaires offrant de mauvaises conditions de travail. Le *Code* doit aussi être un plancher minimum permettant la négociation des conventions collectives.

Une trop grande disparité entre les protections offertes par les deux codes du travail en vigueur sur le territoire québécois crée des situations d'inégalités inacceptables sur le plan de la justice sociale. Nous pensons que le *Code* doit être ajusté « à la hausse » pour offrir au moins les mêmes protections que la *LNT*.

13. Y a-t-il d'autres points de vue que vous aimeriez communiquer aujourd'hui ?

13.1 Application de la Charte québécoise de la langue française

La FTQ aimerait porter à l'attention du législateur l'importance de prévoir au *Code* des dispositions permettant l'application de la *Charte québécoise de la langue française* aux entreprises privées de compétence fédérale.

Nous ne voulons pas ici discuter des hauts et des bas de la politique linguistique du gouvernement fédéral ou de problèmes constitutionnels. Nous devons cependant signaler que plus de 100 000 travailleurs et travailleuses québécois ne profitent pas des droits prévus à la *Charte de la langue française* pour ce qui concerne leur activité professionnelle. Plus encore, ils ne peuvent pas toujours profiter des principes mis de l'avant officiellement dans la politique linguistique fédérale.

La FTQ croit que la *Charte québécoise de la langue française* doit s'appliquer à toutes les entreprises privées installées sur le territoire québécois, quel que soit le champ de compétence en matière de relations du travail.

13.2 Renforcement des mécanismes de mise en œuvre

La loi et ses règlements doivent permettre de rendre justice de façon effective. Le *Code* a été critiqué en raison de l'inefficacité relative des dispositions visant son application. Ceci fait en sorte que certains employeurs opèrent en toute impunité en dehors du cadre légal et que, trop souvent, on ne rend pas

justice efficacement aux travailleurs et travailleuses lésés. L'examen en cours doit donc permettre de mettre en place un dispositif d'application de la loi qui soit efficient et efficace.

13.3 Retrait préventif, santé et sécurité des travailleuses enceintes ou qui allaitent au travail

La FTQ revendique depuis longtemps que les travailleuses enceintes ou qui allaitent et dont le travail représente un risque pour leur santé, celle du fœtus ou du bébé, soient protégées correctement par la loi. La législation québécoise en la matière est le fruit de ce travail important des syndicats. En nous basant sur notre expérience, nous souhaitons signaler trois grands problèmes du « retrait préventif » fédéral.

Premièrement, nous constatons un problème dans « l'approche » du retrait préventif fédéral. L'approche québécoise en matière de retrait préventif part du principe que les milieux de travail sont des milieux à risque pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent. Le programme québécois relève donc de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, dont l'objectif est « l'élimination des dangers à la source » et, contrairement au programme canadien, n'est en aucun cas relié au congé de maternité.

Un problème d'application découle de ce premier constat. En effet, il n'y a aucun mécanisme ou incitatif pour amener les employeurs à modifier les conditions de travail dangereuses pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent. Aucun processus clair de mise en application n'a été défini dans la loi afin que toute la question de la réaffectation ou de la modification des tâches respecte l'amélioration des conditions de travail pour la travailleuse enceinte.

Troisièmement, au chapitre de la compensation financière, le régime fédéral est nettement moins avantageux que celui du Québec. Il dirige la travailleuse soit du côté de l'assurance-emploi, à laquelle plusieurs n'ont pas accès, car elles ne rencontrent pas les exigences du programme, ou soit vers un régime privé d'assurance collective si celle-ci a la chance d'être couverte.

Nous pensons que l'État fédéral peut faire mieux pour les femmes enceintes ou qui allaitent.

D'abord, le législateur fédéral ne devrait pas assimiler le retrait préventif à un congé, mais plutôt à une mesure de prévention. Cette mesure devrait être accompagnée de dispositions claires afin que :

- La réaffectation ou la modification des tâches respecte l'amélioration des conditions de travail pour la travailleuse enceinte et se fasse en consultation avec celle-ci;
- La procédure à suivre dans les cas où l'employeur contesterait la validité du certificat médical ne laisse pas de place à la contestation (un moyen de droit tel qu'une présomption favorable à la travailleuse enceinte serait approprié, mais la Commission peut également s'inspirer de la procédure établie dans la loi québécoise sur la santé et la sécurité du travail).

Ensuite, la loi canadienne devrait garantir une assurance salariale dans les cas de retrait préventif. Les querelles de juridiction à cet égard ne sauraient servir de prétexte au laisser-faire. Nous pensons que le législateur fédéral, doit s'entendre avec les provinces qui, comme le Québec, ont un programme de retrait préventif comprenant une assurance salaire pour les travailleuses de juridiction fédérale, comme dans les cas de lésions et de maladies professionnelles.

Enfin, dans les cas où le programme d'assurance salaire prévoit une période de transition d'une ou de deux semaines entre le début du retrait préventif et l'application effective d'un programme d'assurance salariale il est nécessaire d'obliger l'employeur à verser son plein salaire à l'employée pendant cette période de transition.

13.4 Recours à des travailleurs et des travailleuses de remplacement en cas de conflit de travail

Le *Code canadien du travail* doit être garant de relations industrielles harmonieuses et respectueuses dans les milieux de travail, particulièrement lorsque les travailleuses et les travailleurs tentent de négocier une amélioration de leurs conditions. Or, depuis longtemps, nous dénonçons l'absence de protection pour les travailleuses et travailleurs syndiqués qui, lors de conflits de travail, doivent affronter la rigidité patronale et faire face au recours sans scrupule à de la main-d'œuvre de remplacement (*scabs*) au risque d'une escalade contreproductive des tensions sur les lignes de piquetage. Un tel recours est pourtant interdit depuis de nombreuses années pour les employeurs de plusieurs provinces et a contribué à la pacification des conflits de travail en plus de favoriser des règlements au bénéfice des parties.

Bien que cette question ne concerne pas directement la partie III du *Code*, la FTQ estime important que, dans une démarche de révision du *Code* dans son ensemble, le législateur considère sérieusement d'inclure des dispositions interdisant le recours à des travailleurs et travailleuses de remplacement en cas de conflit de travail dans les entreprises sous juridiction fédérale. Il en va de l'équité élémentaire entre les parties à la négociation, mais aussi entre les juridictions d'un océan à l'autre.

Questions additionnelles pour commentaires de suivi

VI. NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL ET DES CONGÉS

14. Une façon d'améliorer l'accès des employés temporaires aux normes du travail est de réduire ou d'éliminer la durée de travail sans interruption requise pour être admissibles à certains droits. Selon vous, y a-t-il certains droits pour lesquels les employés devraient attendre plus longtemps que pour d'autres, et lesquels?

Toute révision du *Code* doit permettre une application universelle de la loi. Du point de vue de la FTQ, aucune exclusion à la loi n'est justifiable. Les dispositions qui excluent les travailleurs et travailleuses permettent aux employeurs de leur accorder un traitement inférieur aux conditions de travail établies par le *Code*. En ce sens, une révision de la notion de « service continu » s'impose afin de permettre aux travailleurs et travailleuses atypiques, lesquels représentent une partie de plus en plus importante de la main-d'œuvre, de bénéficier de la protection de la loi. La FTQ souhaite de plus que soit introduite une présomption de service continu dans les cas de contrat à durée déterminée successif ou d'emploi

temporaire récurrent afin que les normes prévues soient appliquées, sans exclusions, et que les avantages sociaux conférés par la loi soient accessibles au plus grand nombre.

La FTQ considère que tous les travailleurs et travailleuses devraient être traités par la loi de manière équitable et égale. Il est utile de rappeler que le *Code* est une loi d'ordre public, c'est-à-dire que ses dispositions constituent des normes du travail qu'il est interdit d'enfreindre. En ce sens, les problèmes liés à l'exclusion handicapent le *Code*.

Ainsi, la FTQ ne saurait accepter que, sur la base de la notion actuelle de « service continu », un travailleur ou une travailleuse n'ayant pas au moins trois mois de service, se voit refuser le droit de s'absenter pour maladie, ou encore que les travailleurs et travailleuses qui ont droit à une pension de retraite soient exclus du droit de toucher une indemnité de départ dans le cas où ils seraient licenciés.

La FTQ invite donc le législateur à profiter de la révision du *Code* pour en finir avec les disparités de traitement et inclure, sans équivoque, les travailleurs et travailleuses atypiques dans la loi.

15. Le projet de loi 148 de l'Ontario accorde aux employés une troisième semaine de vacances après cinq ans de service auprès du même employeur, ce qui est également la norme en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba et au Québec. Selon vous, devrait-on étudier la possibilité d'un changement semblable dans le *Code*?

La FTQ est d'accord avec la proposition d'augmenter le nombre de semaines de vacances de manière à ajuster les normes aux pratiques et aux besoins actuels de notre société, mais nous considérons que la proposition constitue une avancée trop timide.

D'abord, nous croyons qu'il faut, comme le prévoit la *LNT*, une formule de calcul des congés annuels rémunérés pour les travailleurs ou travailleuses ayant moins d'un an de service.

De plus, nous considérons que l'économie et la société canadiennes sont prêtes et profiteraient positivement d'une période de trois semaines de congé annuel continu et rémunéré après seulement une (1) année de service, puis de quatre semaines après cinq années de service.

16. Certaines provinces et territoires offrent un jour férié comme le Jour de la famille. Que pensez-vous de l'idée d'introduire un nouveau jour férié dans le secteur privé sous réglementation fédérale?

La FTQ est favorable à la proposition. Les jours fériés sont un élément significatif de la conciliation travail-vie personnelle. Les normes du travail doivent donner aux travailleurs et travailleuses l'occasion de prendre des congés payés pour se reposer et se détendre. L'économie canadienne est en mesure d'absorber l'ajout d'un jour férié.

L'ajout d'un jour férié, à mi-chemin dans la période hivernale (3^e lundi de février), permettrait de dynamiser le secteur récréotouristique et d'améliorer à terme la productivité. En effet, au-delà des répercussions initiales sur la productivité, la FTQ considère que celles-ci seront compensées par le retour de travailleurs et travailleuses plus reposés et motivés.

Concernant les jours fériés, la FTQ invite le législateur à profiter de la révision du *Code* pour inscrire, en guise d'introduction dans l'article de loi concerné, le principe suivant : un travailleur ou une travailleuse ne doit pas subir de perte de revenu normal en raison d'un jour férié.

17. Plusieurs provinces et territoires accordent un congé non payé pour les devoirs civiques comme les fonctions de juré et les cérémonies de citoyenneté. Serait-il avantageux d'accorder de tels congés non payés aux employés du secteur privé sous réglementation fédérale?

Pour la FTQ, les normes du travail doivent contribuer à améliorer la capacité des travailleurs et travailleuses à concilier le travail avec leurs obligations personnelles, mais aussi sociales.

Les travailleurs et travailleuses qui accomplissent leur devoir civique ne doivent pas être inquiétés à propos de leur emploi. Ainsi, la FTQ est d'avis que le *Code* devrait prévoir la possibilité pour les travailleurs et travailleuses de s'absenter pour remplir des fonctions judiciaires. Des protections similaires à celles qui concernent les absences pour maladie ou accident doivent être prévues.

VII. SALAIRE MINIMUM

18. Quelle serait l'incidence pour les employés si la compétence fédérale augmentait le salaire minimum à 15 \$ l'heure comme cela se fera en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique?

La FTQ est engagée depuis près de deux ans dans une lutte pour un salaire décent pour toutes et tous. Nous sommes convaincus qu'il faut donner au salaire minimum la vertu qu'il est censé avoir, c'est-à-dire permettre de vivre décentement, au-dessus du niveau de ce que l'on nomme « la pauvreté ». Parce que le travail doit permettre l'accès à la dignité, la FTQ considère qu'il faut impérativement porter le taux du salaire minimum à 15 \$ l'heure.

L'amélioration des conditions salariales entraînera une augmentation du revenu total disponible, ce qui se traduira globalement par une amélioration du pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses, et ce, même en tenant compte d'un possible effet sur l'inflation.

Il est raisonnable de présumer que cette amélioration du pouvoir d'achat entraînera une augmentation des dépenses des ménages, laquelle contribuera à la stimulation de l'activité économique. Les effets de cette stimulation viendront, quant à eux, limiter les impacts découlant d'une hausse des coûts salariaux.

Les effets négatifs appréhendés d'une hausse, imaginés ou non, ne doivent pas nous faire oublier les effets négatifs bien réels sur la vie de centaines de milliers de personnes d'un salaire qui ne permet pas de sortir du cycle vicieux de l'appauvrissement. Dans une société riche comme la nôtre, aucun travailleur ne devrait recevoir un salaire insuffisant pour vivre dignement.

De plus, en contribuant à réduire la pauvreté, une augmentation du salaire minimum réduit le coût des programmes publics de soutien au revenu tout en contribuant à l'amélioration de la productivité et à la qualité des emplois dans le secteur privé.

La FTQ rappelle également qu'aucun mode de rémunération prévu dans la loi fédérale ne doit avoir pour effet de verser un salaire équivalent à un taux inférieur au taux du salaire minimum.

CONCLUSION

Dans ce mémoire, la FTQ a rappelé que les normes du travail sont un élément essentiel de notre capacité collective à vivre ensemble dans l'équité et la dignité. Ce sont d'ailleurs les deux mots qui devront caractériser la réforme de la partie III du *Code* si le gouvernement fédéral souhaite en faire une réussite.

Le marché du travail a été transformé depuis la première écriture de cette partie du *Code*. Si bien que la Partie III du *Code* ne reflète plus la réalité du marché du travail d'aujourd'hui. Les contestations répétées devant les tribunaux ont fini de fragiliser les fondements mêmes de cette loi.

Les trois dernières décennies ont été marquées par des reculs nets pour les travailleurs et travailleuses sous compétence fédérale. Il suffit d'identifier les avancées obtenues sous d'autres juridictions pour mettre en lumière ces reculs et identifier les endroits où cette loi statique et malmenée par les tribunaux offre à ces travailleurs et travailleuses des conditions inférieures.

Avec ce mémoire, la FTQ répond aux questions soulevées par la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail afin de guider son travail. Parmi celles-ci, nous avons particulièrement insisté sur le caractère caduc des exceptions qui excluent des travailleurs et travailleuses des normes prévues au *Code*. Alors que les normes du travail existent pour protéger les plus précaires des travailleurs et travailleuses, ces exclusions les précarisent encore plus.

Nous avons également souligné l'importance d'appliquer la *Charte québécoise de la langue française* aux entreprises privées sous compétence fédérale parce que le droit de travailler dans sa langue est un droit fondamental.

Enfin, nous avons rappelé l'importance et l'urgence de « donner des dents à la loi » en s'assurant que justice soit rendue de façon diligente et effective, ce qui, trop souvent aujourd'hui, n'est pas le cas. En ce sens, il nous apparaît fondamental que le législateur fasse preuve de leadership et apporte, à court terme, des modifications significatives au *Code* pour le moderniser et lui permettre de soutenir adéquatement les travailleurs et les travailleuses dans les années et décennies à venir.

JON/WC/yh
Sepb-574
30 janvier 2018