



Mémoire  
de la  
Fédération des travailleurs et  
travailleuses du Québec

soumis à la

Commission sur l'examen des normes  
du travail fédérales

sur le document de consultation

***Modernisation des normes du travail fédérales :***  
**EXAMEN DE LA PARTIE III DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL**

Octobre 2005

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec  
565, boul. Crémazie Est, bureau 12100  
Montréal (Québec) H2M 2W3  
Téléphone : (514) 383-8000  
Télécopie : (514) 383-8001  
Site Web : [www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)

Dépôt légal – 4<sup>e</sup> trimestre 2005  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN 2-89480-194-7

# Table des matières

INTRODUCTION.....	4
<b>1. PRINCIPES GÉNÉRAUX GUIDANT L'EXAMEN DES NORMES.....</b>	<b>5</b>
<b>2. APPLICATION UNIVERSELLE DE LA LOI.....</b>	<b>6</b>
2.1 EN FINIR AVEC LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT .....	6
2.1.1 <i>Inclure les travailleurs et travailleuses atypiques dans la loi</i> .....	6
2.1.2 <i>Inclure les cadres et professionnels dans la loi</i> .....	7
2.2 RENDRE JUSTICE DE FAÇON EFFECTIVE .....	8
2.2.1 <i>Droit de plainte, capacité de représentation et protection pour l'exercice d'un droit</i> .....	8
2.2.2 <i>Étendre les pouvoirs des inspecteurs</i> .....	9
2.2.3 <i>Exécution des jugements</i> .....	9
<b>3. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEUSES ENCEINTES OU QUI ALLAITENT AU TRAVAIL : LE RETRAIT PRÉVENTIF.....</b>	<b>10</b>
<b>4. CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE : UNE URGENCE .....</b>	<b>12</b>
4.1 TENIR COMPTE DE LA LOI SUR L'ASSURANCE PARENTALE (LAP) .....	12
4.2 TENIR COMPTE DES NORMES MINIMALES DU QUÉBEC .....	13
4.2.1 <i>Congé pour naissance, adoption ou interruption de grossesse</i> .....	13
4.2.2 <i>Congé pour obligations familiales</i> .....	13
4.2.3 <i>Absence pour examen médical lié à la grossesse</i> .....	13
4.2.4 <i>Présomption favorable à la travailleuse enceinte</i> .....	13
4.3 TENIR COMPTE DE LA LOI SUR LES UNIONS DE CONJOINTS DE MÊME SEXE.....	14
<b>5. MODIFICATIONS PROPOSÉES AUX NORMES ACTUELLES .....</b>	<b>15</b>
5.1 DÉFINITIONS .....	15
5.2 DURÉE DU TRAVAIL .....	15
5.2.1 <i>Droit de refuser le temps supplémentaire</i> .....	15
5.2.2 <i>Droit à une pause</i> .....	16
5.2.3 <i>Augmenter les semaines de vacances</i> .....	16
5.2.4 <i>Augmenter les jours fériés payés</i> .....	16
5.2.5 <i>Augmenter les congés pour deuil</i> .....	16
5.2.6 <i>Absence pour maladie et pour accident</i> .....	17
5.2.7 <i>Absence pour fonctions judiciaires</i> .....	17
5.3 DROITS DE LA PERSONNE.....	17
5.4 SANTÉ, SÉCURITÉ ET LÉSIONS PROFESSIONNELLES .....	18
5.5 LICENCIEMENTS COLLECTIFS ET INDEMNITÉ DE DÉPART.....	18
5.6 AJOUT DE NOUVELLES NORMES.....	18
<b>6. FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE CONTINU.....</b>	<b>20</b>
<b>7. NOS PROPOSITIONS EN BREF .....</b>	<b>21</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>26</b>

## Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est la plus importante centrale syndicale au Québec. Elle représente plus de 500 000 travailleurs et travailleuses, dont plus de 100 000 se trouvent sous la juridiction du *Code canadien du travail* et de 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 est heureuse que le gouvernement fédéral ait décidé, par l'entremise de votre Commission, d'initier un nouvel examen de la Partie III du *Code canadien du travail*. Nous croyons qu'un tel 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. Ces changements ont, en général, précarisé l'emploi et détérioré les conditions de travail.

Nous croyons que des modifications importantes devront être apportées au *Code* afin qu'il permette de défendre les droits des travailleurs et travailleuses de façon efficace.

Qu'il nous soit permis de rappeler qu'il fut un temps où le *Code canadien du travail* 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. Les normes canadiennes sont en dessous des normes minimales du Québec, sans compter que leur application effective laisse grandement à désirer. Souhaitons que cet examen saura renverser cette tendance de l'histoire récente.

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

Le Congrès du travail du Canada (CTC), ainsi que plusieurs de nos syndicats affiliés, ont aussi soumis des mémoires à votre attention. D'entrée de jeu, nous tenons à souligner notre accord avec les propositions contenues dans ces mémoires.

# 1. Principes généraux guidant l'examen des normes

Avant de soumettre une liste de propositions concernant des articles particuliers du *Code*, nous voulons porter à votre attention plusieurs principes qui devraient, à notre avis, guider l'examen en cours.

## ▪ L'UNIVERSALITÉ DANS L'APPLICATION DE LA LOI :

La disparité de traitement entre les travailleurs fondée sur le statut d'emploi est inacceptable. Nous pensons que la différence de statut d'emploi, par exemple entre un employé régulier à temps plein et un employé temporaire à temps partiel, ne doit pas être un facteur de disparité au moment d'appliquer les normes minimales d'emploi telles que les normes salariales, les congés et autres protections sociales prévues par la loi.

## ▪ RENFORCEMENT DES MÉCANISMES DE MISE EN ŒUVRE :

La loi et ses règlements doivent permettre de rendre justice de façon effective. Le *Code canadien du travail* 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.

## ▪ COMBATTRE LA PRÉCARITÉ :

Parce qu'il reflète les minimums acceptables dans notre société, 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.

## ▪ STRUCTURER LES NORMES EN SOUTIEN À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE :

La présence massive des femmes sur le marché de l'emploi se conjugue aujourd'hui avec un alourdissement des tâches. Ce contexte particulier exerce une pression importante sur le temps disponible pour la vie familiale tant pour les hommes que pour les femmes. À ceci s'ajoute le fait qu'au Québec, le déclin démographique appréhendé donne un caractère urgent à toutes les politiques publiques qui pourraient avoir pour effet d'améliorer la qualité de vie des jeunes familles, ainsi que leur épanouissement futur.

## ▪ AJUSTER LES NORMES FÉDÉRALES AU PLUS HAUT DÉNOMINATEUR COMMUN :

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

## 2. Application universelle de la loi

La FTQ considère que tous les travailleurs et travailleuses devraient être traités par la loi de manière équitable et égale. À cet égard, deux types de problèmes essentiels handicapent le *Code canadien du travail* : les problèmes liés à l'exclusion et les problèmes liés à la mise en œuvre.

De notre point de vue, 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 minimales. Par exemple sur la base de la notion de « service continu », un travailleur ou une travailleuse qui n'a pas au moins trois mois de service se voit refuser le droit de s'absenter pour maladie. Autre exemple : les travailleurs et travailleuses qui ont droit à une pension de retraite sont de ce fait exclus du droit de toucher une indemnité de départ dans le cas où ils ou elles seraient licenciés.

Au chapitre de la mise en œuvre, il n'est pas inutile de rappeler que le *Code canadien du travail* est une loi d'ordre public, c'est-à-dire que ses dispositions constituent des normes minimales qu'il est interdit d'enfreindre. Des lacunes au chapitre de la mise en œuvre (par exemple l'absence de recours appropriés) permettent à des employeurs, pratiquement en toute impunité, de priver des travailleurs et travailleuses d'avantages auxquels ils et elles ont légalement droit. Leur situation serait améliorée s'ils et elles pouvaient seulement bénéficier des droits et avantages qui existent déjà dans la loi, or ce n'est pas le cas actuellement.

### 2.1 En finir avec les disparités de traitement

#### 2.1.1 Inclure les travailleurs et travailleuses atypiques dans la loi

Les emplois précaires sont habituellement à temps partiel, occasionnels, temporaires; ce sont également les contrats à durée déterminée, le travail à domicile, intérimaire, à la pige, etc. Les personnes qui détiennent ce type d'emploi, en majorité des femmes et des jeunes, constituent aujourd'hui près de 40% de la main d'œuvre et ont trop souvent des conditions de travail inférieures aux autres.

Ce phénomène préoccupe la FTQ depuis longtemps déjà. Dans les années 80 et 90, lors de consultations visant à modifier la *Loi sur les normes du travail du Québec* et lors de débats sur la condition féminine ou sur les clauses dites « orphelin », la FTQ a réaffirmé avec force l'importance d'assurer le caractère universel de la loi. Ces débats ont finalement amené le gouvernement du Québec, en 2002, à créer un comité d'experts (Comité Bernier) afin d'analyser les besoins de protection sociale des travailleurs et travailleuses atypiques.

Le rapport du comité Bernier<sup>1</sup> reprend plusieurs des positions traditionnelles de la FTQ, en particulier sur l'importance d'assurer que les normes minimales soient appliquées sans exclusions et que les avantages sociaux conférés par la loi soient accessibles au plus grand nombre. La Commission aurait avantage à étudier les recommandations du comité Bernier.

Nous n'avons pas l'intention de reprendre ici tous les articles du *Code* qui excluent explicitement ou implicitement ces employés et employées. Nous recommandons, cependant, que la Commission mette à l'épreuve le texte de la loi en prenant les cas concrets des travailleurs et travailleuses atypiques. Ce faisant, la Commission devrait notamment :

- a. Réviser la définition de « service continu », afin que cette partie de plus en plus importante de la main-d'œuvre, confinée dans des emplois atypiques et pour qui les liens d'emploi sont constamment interrompus, puissent bénéficier de la protection de la loi;
- b. Introduire dans le code une présomption de service continu dans les cas de contrats à durée déterminée successifs, ou d'emplois temporaires récurrents, qu'il incomberait à l'employeur de contester;
- c. Abolir lorsque possible ou réduire significativement les exigences de temps de service continu pour avoir droit à certaines protections, comme par exemple le droit de s'absenter pour maladie;
- d. Expliciter dans la loi qu'aucun mode de rémunération ne doit avoir pour effet de verser un salaire équivalent à un taux inférieur au taux du salaire minimum;

### **2.1.2 Inclure les cadres et professionnels dans la loi**

L'article 167 a pour effet d'exclure de l'application des normes sur la durée du travail les personnes qui exercent des fonctions de direction et celles qui exercent une profession. Cette exclusion ne nous semble pas reposer sur des fondements solides dans la mesure où leur capacité à réellement contrôler leurs heures de travail ne se vérifie pas systématiquement. Ces personnes, en particulier les cadres de bas niveau et les professionnels, sont soumis aux mêmes types de pressions nuisibles à leur santé et à leur capacité de concilier famille et travail que les autres catégories de travailleurs et travailleuses. Souvent, leur lien d'emploi n'est pas foncièrement différent de celui qui lie les autres catégories d'employés à leurs employeurs.

Nous pensons que la loi ne devrait pas exclure les cadres et les professionnels de l'application des normes sur la durée du travail.

---

<sup>1</sup> Bernier, Jean, Vallée, Guylaine, Jobin, Carol (2003). Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle, Rapport Final. Gouvernement du Québec, Québec.

## 2.2 Rendre justice de façon effective

Comme nous l'avons mentionné, une des faiblesses importantes de la loi actuelle réside dans son application déficiente. Dans une étude récente<sup>2</sup>, le Réseau canadien de recherche en politiques publiques et l'Institut d'administration publique du Canada révèlent qu'une intervention majeure des autorités fédérales est nécessaire afin d'assurer le respect des normes d'emploi. Ces institutions signalent qu'il sera notamment nécessaire de :

- Promouvoir la sensibilisation des employeurs au sujet des normes et des travailleurs et travailleuses au sujet de leurs droits;
- Améliorer la capacité des autorités à répondre aux demandes d'information et à renseigner les gens sur le processus d'examen des plaintes;
- Améliorer la capacité des autorités à régler les plaintes;
- Identifier les employeurs et les secteurs à haut risque d'infraction et procéder à des vérifications régulières de ces lieux de travail;
- Prévenir les infractions par l'intermédiaire de sanctions appropriées comme des amendes;
- Mesurer la conformité aux normes sur une base régulière.

Ce sont là des recommandations que la FTQ a déjà mises de l'avant par le passé à l'égard des normes minimales au Québec<sup>3</sup>. Nous avons notamment recommandé que les normes minimales incluent une obligation d'affichage des normes sur les lieux de travail.

### 2.2.1 Droit de plainte, capacité de représentation et protection pour l'exercice d'un droit

Le *Code canadien du travail* ne confère pas à l'employé le droit de porter plainte, ne prévoit pas de mécanisme de représentation permettant d'assurer à l'employé les moyens de faire face à un processus judiciaire complexe et, au surplus, ne prévoit aucune protection de l'employé pour l'exercice d'un droit conféré par cette loi.

Nous pensons que le droit de porter plainte contre un employeur devrait figurer explicitement dans le texte de loi. Ce droit devrait être accompagné d'un mécanisme conférant des ressources publiques aux travailleurs et travailleuses afin de leur garantir une représentation juste tout au long du processus de plainte. Ce droit devrait s'appliquer notamment dans les cas des travailleurs et travailleuses qui se croient injustement congédiés. Les plaintes devraient pouvoir être faites de façon anonyme.

---

<sup>2</sup> Saunders, Ron, Dutil, Patrice (2005). Nouvelles stratégies pour assurer le respect des normes d'emploi statutaires. Collection sur les travailleurs vulnérables, no.6, RCRPP & IAPC.

<sup>3</sup> Voir notamment le « Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) sur la loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives présenté devant la commission des Affaires sociales, février 1990. »



Nous proposons également que la loi inclue une protection de l'employé contre toute possibilité de congédiement, mise à pied, rétrogradation ou autre mesure disciplinaire pour avoir exercé l'un des droits conférés par la loi.

### **2.2.2 Étendre les pouvoirs des inspecteurs**

Le modèle proposé par le *Code canadien du travail* porte à judiciariser nombre de problèmes qui pourraient être réglés en moins de temps et à moindre coût pour les parties et le reste de la société. « Déjudiciariser » les processus en donnant plus de pouvoirs aux inspecteurs pourrait permettre de rendre justice de façon rapide et effective.

Il est notoire qu'une grande quantité des cas de plaintes provenant des employés porte sur des sommes dues par les employeurs. Il existe dans la loi un mécanisme, celui du « recouvrement des salaires », qui pourrait être étendu afin de régler en amont des conflits qui n'ont pas toujours besoin d'être judiciarisés.

Nous proposons que les pouvoirs octroyés aux inspecteurs et inspectrices par le mécanisme de recouvrement du salaire soient étendus pour inclure tous les montants dus par l'employeur à l'employé. En raison de confusions quant à l'interprétation de ce pouvoir (certains inspecteurs ne se croient pas investis du pouvoir d'exiger les montants dus qui dépassent ceux consignés dans le *Code*), il est important que ce pouvoir inclue les montants dépassant les *minima* prévus dans la loi et qui sont accordés par contrat à l'employé (par exemple des allocations de dépenses, les augmentations, les *per diem*, etc.), incluant les pertes salariales encourues par les employés en raison du non-respect du *Code* par l'employeur.

En cas de congédiement, l'inspecteur ou l'inspectrice pourrait avoir les pouvoirs nécessaires afin d'examiner tous les documents relatifs au congédiement. Ceci lui permettrait de déterminer si la procédure pour congédiement injuste doit être appliquée.

### **2.2.3 Exécution des jugements**

Le *Code canadien du travail* est quasiment muet sur l'exécution des jugements, ce qui laisse croire qu'il revient à l'employeur de se conformer au jugement et à l'employé de s'assurer qu'il en est ainsi. Dans les cas d'arbitrage pour congédiement injuste, le *Code* renvoie l'exécution des ordonnances de l'arbitre à la Cour fédérale. Cette faiblesse du *Code* donne trop souvent lieu à un déni de justice pour les travailleurs et travailleuses. Il nous semble que l'existence d'un tribunal adapté et spécialisé pourrait palier à cette situation.

Nous pensons que la Commission devra proposer des mécanismes qui permettront d'assurer que les jugements seront effectivement mis à exécution.

Nous pensons que le mandat et les pouvoirs du Conseil canadien des relations industrielles pourraient être réévalués en ce sens.

### **3. La santé et la sécurité des travailleuses enceintes ou qui allaitent au travail : le retrait préventif**

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 assurer leur salaire aux travailleuses de juridiction fédérale, comme dans le cas des lésions et 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.

## 4. Conciliation travail-famille : une urgence

La FTQ promeut des mesures de conciliation du travail et de la famille depuis plus de 25 ans et a développé une expertise reconnue dans ce domaine. Depuis plus de dix ans, la FTQ participe à des projets de recherche sur ce sujet en partenariat avec l'Université du Québec à Montréal. Divers aspects de ce problème ont été traités : les problèmes de conciliation et les horaires de travail; les questions de santé et de détresse psychologique; les arrangements de garde et la flexibilité exigée; les congés de maternité, parentaux et d'adoption; etc.

Malgré toutes les études, conférences et consultations la situation évolue lentement. Les mesures concrètes sont lentes à venir, alors que sur le terrain notre monde est à bout de souffle! Tel que mentionné plus haut, la présence massive des femmes sur le marché de l'emploi, l'augmentation des formes de travail atypique, la détérioration des conditions générales de travail et l'alourdissement de la tâche ont eu pour effet d'accroître la tension qui existe entre le temps consacré au travail et celui qui est consacré à la famille.

Les modifications à la Partie III devront donc correspondre à cet état de fait. Il nous semble impératif, pour y arriver, d'améliorer les normes sur la durée du travail – nous y reviendrons plus loin – et de tenir compte de l'entente entre le gouvernement fédéral et le gouvernement du Québec au sujet de l'assurance parentale. La Loi sur l'assurance parentale (LAP) a été adoptée en 2001 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Il nous semble aller de soi que cette entente caractérise la volonté du gouvernement fédéral de prendre des mesures concrètes face au problème de la conciliation travail-famille.

### 4.1 Tenir compte de la Loi sur l'assurance parentale (LAP)

La nouvelle LAP doit s'appliquer à l'ensemble des travailleurs et travailleuses résidants sur le territoire québécois. Il nous semble important que la Commission se penche sur les problèmes de concordance qui pourrait en découler. Si le Code fédéral ne tient pas compte des avantages octroyés par la LAP, il risque de se trouver des cas difficiles à résoudre : des travailleurs ou des travailleuses pourraient vouloir se prévaloir des avantages conférés par le *Régime québécois d'assurance parentale*, mais en seraient empêchés par un employeur se référant au *Code*.

Les congés de maternité et parental prévus dans la Partie III du *Code* permettent aux travailleurs et travailleuses d'obtenir 17 semaines de congé de maternité et 37 semaines de congé parental, la combinaison de deux ne pouvant pas dépasser 52 semaines. Dans le cas québécois, cette norme sera élevée à 18 semaines de congé de maternité et 32 semaines de congé parental et la création d'un congé de paternité non transférable de 5 semaines, ce qui permettra un total de 55 semaines de congés.

Nous pensons que les normes fédérales devraient être ajustées afin de tenir compte de la création d'un congé de paternité non transférable, de l'augmentation du nombre de semaines de congé de maternité de 17 à 18 et du nombre total de semaines octroyées en congé parental, soit 55 semaines au lieu de 52.

De plus, le *Régime québécois d'assurance parentale* s'applique également aux travailleurs et travailleuses atypiques. Comme nous l'avons mentionné auparavant, le *Code* devrait inclure ce genre de statut d'emploi dans l'application des normes. Les normes fédérales devront aussi permettre de suspendre temporairement un congé parental ou de maternité comme le permet la LAP.

## **4.2 Tenir compte des normes minimales du Québec**

### **4.2.1 Congé pour naissance, adoption ou interruption de grossesse**

Il est important que les normes fédérales tiennent aussi compte des normes minimales du Québec. Nous proposons que le *Code* fédéral prévoie, comme dans le cas québécois, le droit à un congé de cinq (5) jours, dont deux (2) rémunérés, lors de la naissance, de l'adoption d'un enfant ou de l'interruption d'une grossesse à compter de sa vingtième semaine. Ce congé devrait être fractionnable en journées à la demande de la travailleuse ou du travailleur et pris à l'intérieur des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

### **4.2.2 Congé pour obligations familiales**

Une des difficultés importantes de concilier la famille et le travail résulte de l'impossibilité de prendre des congés ponctuels, des journées ou des demi-journées, pour répondre à des besoins importants de nos proches (enfants ou proches parents). Nous proposons donc que le *Code* prévoie une banque de congés fractionnables et sans solde pour aider les travailleurs et travailleuses à faire face à leurs obligations familiales sans grever les autres congés auxquels ils ont droit et sans les obliger à agir en dehors des normes ou de leur contrat.

Cette banque de congés pourrait être de dix (10) jours par année, avec la possibilité, si l'employeur y consent, de fractionner également les journées (en demi-journées par exemple), comme le prévoit la *Loi québécoise sur les normes du travail*.

### **4.2.3 Absence pour examen médical lié à la grossesse**

Dans le même esprit, la femme enceinte devrait avoir le droit de s'absenter pour passer des examens reliés à sa grossesse sans que cette absence vienne grever les autres congés auxquels elle a droit, ni que cette absence soit assimilée à un congé pour maladie.

### **4.2.4 Présomption favorable à la travailleuse enceinte**

Par ailleurs, malgré les avancées notoires dans notre capacité collective à mieux tenir compte de la situation des femmes sur le marché du travail, il est bien connu que les femmes enceintes se trouvent en situation difficile lorsque, comme c'est le cas aujourd'hui, les normes minimales sont peu respectées. Nous pensons, qu'une des façons d'améliorer le respect des normes et, ainsi de mieux protéger les travailleuses enceintes, consiste à prévoir des dispositions favorables à ces femmes dans le *Code*. Nous proposons donc que le *Code* contienne une présomption favorable à la femme

enceinte lorsque, dans les six (6) mois avant son accouchement et dans les six (6) mois après son accouchement, des modifications surviennent à ses conditions d'emploi qui sont assimilées à des mesures disciplinaires.

### **4.3 Tenir compte de la Loi sur les unions de conjoints de même sexe**

La *Loi canadienne sur le mariage civil* adoptée en juillet 2005 crée une reconnaissance officielle des unions de conjoints de même sexe, un nouveau contexte dont l'examen des normes doit tenir compte. Nous pensons qu'il sera important que les normes fédérales incluent une reconnaissance des droits parentaux des conjoints de même sexe et leur octroient les mêmes droits aux congés parentaux que pour les autres travailleurs et travailleuses.

## **5. Modifications proposées aux normes actuelles**

### **5.1 Définitions**

Certains termes ou expressions utilisés dans le code tels que « employé », « service continu », « ancienneté au service de l'employeur » et « disponibilité pour travailler » ont subi, quant à leur interprétation par les tribunaux, des modifications que nous identifions comme des reculs pour la protection des travailleurs et travailleuses.

Par exemple, une travailleuse qui est à l'emploi du même employeur depuis six ans, mais qui a été absente pendant une année en raison d'une maladie professionnelle, aura-t-elle droit à trois semaines de congé annuel et à 6 % d'indemnité de congé tel que prévu dans le Code pour les travailleurs et travailleuses qui ont cumulé six années d'ancienneté au service de l'employeur? Il semble que pour certains tribunaux elle n'y aura pas droit et devra attendre une année supplémentaire.

Dans le cas d'un travailleur auquel on exige d'être « disponible sur appel », se verra-t-il reconnaître le temps passé à attendre pour le calcul de ses congés annuels et de ses indemnités de congé? Aura-t-il droit à une indemnité de départ dans le cas d'un licenciement? Ce sont des questions auxquelles les tribunaux ont répondu de manières différentes, par toujours à l'avantage des travailleurs et travailleuses.

De façon générale, il apparaît important que la Commission clarifie les définitions afin d'en revenir à l'intention première du législateur : assurer que ces termes confèrent une protection aux travailleurs et travailleuses.

### **5.2 Durée du travail**

Il est entendu que toutes les dispositions relatives au temps de travail sont susceptibles d'améliorer la capacité des travailleurs et travailleuses de concilier leurs obligations familiales ou sociales et le travail, ainsi que de bénéficier à leur santé générale. Les normes minimales concernant les périodes de repos et de congé devraient donc être revues à la hausse.

#### **5.2.1 Droit de refuser le temps supplémentaire**

Le temps supplémentaire est un dépassement de la durée normale du travail qui confère une flexibilité accrue aux entreprises. La travailleuse ou le travailleur est compensé en raison des effets délétères de ce temps supplémentaire sur sa santé et sur sa vie sociale. Cependant, rien dans la loi ne spécifie que l'employé a le droit de refuser d'effectuer du temps supplémentaire. Nous pensons que ce droit doit être inscrit dans la loi.

Nous proposons d'introduire un droit de refus de travailler en temps supplémentaire au-delà de deux (2) heures excédant le quart normal journalier de travail.

Nous proposons également d'introduire le droit des employés de transformer la compensation des heures supplémentaires en heures de congé rémunéré (minimalement au taux de 1,5).

### **5.2.2 Droit à une pause**

Aucune provision de la loi ne garantit à l'employé le droit d'effectuer une pause pendant sa journée ou son quart de travail, pas même pour manger.

Nous pensons que la loi devrait garantir une pause d'une durée minimale de 30 minutes pour chaque période de cinq (5) heures de travail. Comme il est prévu dans le code québécois, cette période devrait être rémunérée si la travailleuse ou le travailleur n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

### **5.2.3 Augmenter les semaines de vacances**

De manière à ajuster les normes aux pratiques et besoins actuels de notre société, il nous semble important d'ajuster à la hausse les congés annuels prévus à l'article 184 du code.

D'abord, nous croyons qu'il faut, comme le prévoit le code québécois, une formule de calcul des congés annuels rémunérés pour les employés ayant moins d'un an de service.

Ensuite, nous proposons également d'octroyer trois (3) semaines de congé annuel continu et rémunéré après deux (2) années de service, puis quatre (4) semaines après dix (10) années de service.

### **5.2.4 Augmenter les jours fériés payés**

Dans le même esprit, les jours fériés et rémunérés devraient passer de 9 à 10 par année comme c'est le cas dans le code québécois.

Aussi, à l'article 173 (Horaires de travail), le *Code* devrait prévoir au moins 32 heures complètes de repos par semaine, plutôt que 24 heures.

### **5.2.5 Augmenter les congés pour deuil**

Nous pensons que les trois (3) jours de congé sans solde prévus pour le deuil d'un proche parent sont insuffisants. De plus, l'article 210 est rédigé de telle sorte qu'il ne permet pas d'accommoder raisonnablement l'employé qui doit se présenter à des funérailles qui seraient prévues après la période de trois (3) jours autorisés.

Nous proposons que la norme soit haussée en offrant à l'employé la possibilité d'ajouter deux (2) journées de congé fractionnable au congé de décès déjà prévu.



### 5.2.6 Absence pour maladie et pour accident

Alors que les statistiques sur l'emploi montrent un taux élevé d'absentéisme pour cause de maladie, la FTQ déplore que le *Code* ne tienne pas mieux compte de cette réalité. Le *Code* n'établit pas expressément le droit de s'absenter pour maladie ou accident, même s'il interdit à un employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé qui justifie trois (3) mois de service et qui s'absenterait pour une période d'au plus douze (12) semaines en raison de maladie ou d'accident.

Nous pensons que le *Code* devrait prévoir explicitement le droit de prendre congé sans solde pour maladie ou accident et que la norme de douze (12) semaines d'absence à l'intérieur de douze (12) mois devrait être haussée à 24 semaines (comme dans la loi québécoise des normes du travail). La jurisprudence démontre d'ailleurs que cette norme correspond mieux à la réalité.

De plus, l'exclusion du droit au congé de maladie pour les travailleurs et travailleuses qui ont moins de trois (3) mois de service devrait être abolie afin de couvrir le nombre de plus en plus considérable de travailleurs et de travailleuses qui occupent des emplois précaires.

Enfin, l'article 239.(1.1) devrait faire obligation à l'employeur d'affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.

### 5.2.7 Absence pour fonctions judiciaires

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.

## 5.3 Droits de la personne

La section XV.1 de la Partie III du *Code* devrait être élargie afin d'interdire toute forme de harcèlement. La définition devrait être changée en s'inspirant des modifications récentes portées à ce chapitre de la *Loi sur les normes du travail du Québec*. Il est important de noter que la définition du harcèlement psychologique, telle qu'employée dans la loi québécoise, inclue le harcèlement sexuel et d'autres types de harcèlements liés, par exemple, à des attitudes racistes ou homophobes. Selon la loi québécoise, « *le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes qui réunit ces quatre critères :*

- *ils sont répétés;*
- *ils sont hostiles ou non désirés;*
- *ils portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique;*
- *ils entraînent un milieu de travail néfaste. »*

Il est important que, dans l'application de cette section du *Code*, on permette aux travailleurs et travailleuses syndiqués d'avoir le choix entre les procédures de grief contenues dans leur convention collective et les procédures prévues au *Code*.

#### **5.4 Santé, sécurité et lésions professionnelles**

Nous pensons qu'il faut modifier l'article 239 sur les accidents et maladies professionnelles afin d'y inclure :

- a. Au paragraphe (4), l'obligation pour l'employeur d'affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé ou l'employée qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident professionnels, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.
- b. Une présomption favorable à la travailleuse ou au travailleur qui a été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le paragraphe (1) de l'article 239.1 dans les six (6) mois de la date où il a été victime d'une lésion professionnelle ou il a exercé son droit. Dans ce cas, il incomberait à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou cette mesure à l'égard du travailleur ou de la travailleuse pour une autre cause juste et suffisante.

#### **5.5 Licenciements collectifs et indemnité de départ**

Nous croyons important de modifier la période de référence dans le cas des licenciements collectifs de 30 jours à trois (3) mois, afin de tenir compte de la capacité de certains employeurs à échelonner, au-delà des 30 jours prescrits, un licenciement de ce type.

Par ailleurs, il nous semble dérisoire que le *Code* ne prévoie une indemnité de départ que de deux (2) jours de salaire pour chaque année de service ou cinq (5) jours de salaire, selon lequel des deux montants est le plus élevé. Nous pensons qu'il faut augmenter cette indemnité à cinq (5) jours de salaire par année de service ou dix (10) jours de salaire, selon lequel des deux montants est le plus élevé.

#### **5.6 Ajout de nouvelles normes**

Pour finir, le *Code canadien du travail* nous semble relativement inefficace lorsqu'il s'agit de protéger les travailleurs et travailleuses qui doivent faire face à des employeurs qui leur exigent une participation aux dépenses liées aux uniformes, outils et frais de voyage liés à l'emploi.

Sans que la loi québécoise des normes du travail ne soit parfaite à cet égard, elle offre néanmoins une référence dont la Commission pourrait s'inspirer.

La Commission notera que la notion d'uniforme a été remplacée par celle, plus large, de « vêtement particulier ». Ainsi, il est interdit à un employeur de faire payer un vêtement particulier à un salarié payé au salaire minimum. De plus, l'employeur ne peut exiger de

frais à un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait comme conséquence qu'il reçoive moins que le salaire minimum.

Un employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement ou exiger l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce, et ce, peu importe le salaire versé au salarié.

Le matériel, l'équipement, les matières premières et la marchandise exigée par l'employeur doivent être fournis gratuitement au salarié payé au salaire minimum. Il en est de même pour l'achat, l'usage ou l'entretien qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

L'employeur ne peut également exiger aucun paiement pour les frais d'opération (par exemple, le remplacement de la vaisselle cassée) ou pour les charges sociales.

Enfin, l'employeur doit rembourser au salarié les frais raisonnables de déplacement ou de formation lorsqu'ils ont été effectués à sa demande (transport, coucher, repas).

## **6. Formation professionnelle et apprentissage continu**

Au cours des dernières décennies, la FTQ a traité à plusieurs reprises de la question de la formation professionnelle et de l'apprentissage continu avec ses membres. Des colloques, des rencontres collectives et individuelles, un sondage et des débats lors de nos Congrès ont permis d'affiner nos positions sur ce sujet important. Cependant, la FTQ considère que cet aspect du monde du travail est de juridiction provinciale. Par conséquent, si le gouvernement fédéral estimait nécessaire de légiférer ou de réglementer à ce sujet, il lui faudrait, dans le cas du Québec, respecter la juridiction du gouvernement du Québec.

## 7. Nos propositions en bref

Que la commission fasse sienne les recommandations suivantes :

### APPLICATION UNIVERSELLE DE LA LOI

#### EN FINIR AVEC LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT

##### ***Inclure les travailleurs et travailleuses atypiques dans la loi***

- Réviser la définition de « service continu », afin que les travailleurs et travailleuses atypiques puissent bénéficier de la protection de la loi.
- Introduire dans le code une présomption de service continu dans les cas de contrats à durée déterminée successifs, ou d'emplois temporaires récurrents, qu'il incomberait à l'employeur de contester.
- Abolir lorsque possible ou réduire significativement les exigences de temps de service continu pour avoir droit à certaines protections, comme par exemple le droit de s'absenter pour maladie.
- Expliciter dans la loi qu'aucun mode de rémunération ne doit avoir pour effet de verser un salaire équivalent à un taux inférieur au taux du salaire minimum.

##### ***Inclure les cadres et professionnels dans la loi***

- Annuler l'exclusion des cadres et des professionnels de l'application des normes sur la durée du travail.

#### RENDRE JUSTICE DE FAÇON EFFECTIVE

- Promouvoir la sensibilisation des employeurs au sujet des normes et des travailleurs et travailleuses au sujet de leurs droits, notamment en rendant obligatoire l'affichage des normes sur les lieux de travail.
- Améliorer la capacité des autorités à répondre aux demandes d'information et à renseigner les gens sur le processus d'examen des plaintes.
- Améliorer la capacité des autorités à régler les plaintes.
- Identifier les employeurs et les secteurs à haut risque d'infraction et procéder à des vérifications régulières de ces lieux de travail.
- Prévenir les infractions par l'intermédiaire de sanctions appropriées, comme par exemple un système d'amendes.
- Mesurer la conformité aux normes sur une base régulière.

##### ***Droit de plainte, capacité de représentation et protection pour l'exercice d'un droit***

- Inscrire dans le *Code* le droit de porter plainte contre un employeur.
- Octroyer des ressources publiques aux travailleurs et travailleuses afin de leur garantir une représentation juste tout au long du processus de plainte, notamment pour ceux et celles qui se croient injustement congédiés.
- Offrir un processus de plainte anonyme.

- Protéger les travailleurs et travailleuses contre toute possibilité de congédiement, mise à pied, rétrogradation ou autre mesure disciplinaire pour avoir exercé l'un des droits conférés par le *Code*.

### ***Étendre les pouvoirs des inspecteurs***

- Étendre les pouvoirs octroyés aux inspecteurs et inspectrices par le mécanisme de recouvrement du salaire pour inclure tous les montants dus par l'employeur à l'employé, incluant les montants ne figurant pas dans le *Code* et qui sont accordés par contrat à l'employé (par exemple des allocations de dépenses, les augmentations, les *per diem*, etc.) et incluant les pertes salariales encourues par les travailleurs et travailleuses en raison du non-respect du *Code* par l'employeur.
- Investir les inspecteurs et inspectrices des pouvoirs nécessaires afin d'examiner tous les documents relatifs à un congédiement afin de déterminer si la procédure pour congédiement injuste doit être appliquée.

### ***Exécution des jugements***

- Proposer des mécanismes qui permettront d'assurer que les jugements seront effectivement mis à exécution, notamment en évaluant la possibilité de créer un tribunal adapté et spécialisé pour traiter, au niveau fédéral, de l'application de la Partie III du *Code* ou en évaluant la possibilité de réévaluer le mandat et les pouvoirs du Conseil canadien des relations industrielles dans ce sens.

## **LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES FEMMES ENCEINTES AU TRAVAIL : LE RETRAIT PRÉVENTIF**

- Modifier le *Code* afin d'assimiler le retrait préventif à une mesure de prévention de la santé et de la sécurité.
- S'entendre avec les provinces qui offrent un programme d'assurance salaire dans les cas de retrait préventif afin de garantir, dans le *Code*, le droit pour les travailleuses concernées au remplacement de leur salaire dans le cas d'un retrait préventif.
- S'assurer 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.
- Inclure dans le *Code* une procédure claire et juste dans les cas où l'employeur contesterait la validité du certificat médical.
- Obliger l'employeur à verser son plein salaire à l'employée pendant la période de transition (une ou deux semaines) entre le début du retrait préventif et l'application effective d'un programme d'assurance salariale.

## **CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE : UNE URGENCE**

### **TENIR COMPTE DE LA LOI SUR L'ASSURANCE PARENTALE (LAP)**

- Créer un congé de paternité non transférable de cinq (5) semaines.

- Augmenter le nombre de semaines de congé de maternité de 17 à 18 et faire passer le nombre total de semaines de congé parental à 55 semaines au lieu de 52.
- Permettre aux travailleurs et travailleuses atypiques de bénéficier des congés de maternité, de paternité et de parentalité.
- Permettre la suspension temporaire d'un congé parental, de paternité ou de maternité.

#### **TENIR COMPTE DES NORMES MINIMALES DU QUÉBEC**

##### ***Congé pour naissance, adoption ou interruption de grossesse***

- Inclure dans le *Code* le droit à un congé de cinq (5) jours, dont deux (2) rémunérés, lors de la naissance, de l'adoption d'un enfant ou de l'interruption d'une grossesse à compter de sa vingtième semaine. Ce congé devrait être fractionnable en journées à la demande de la travailleuse ou du travailleur et pris à l'intérieur des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

##### ***Congé pour obligations familiales***

- Inclure dans le *Code* une banque de dix (10) jours par année de congés fractionnables (en journées et demi-journées) et sans solde pour aider les parents à faire face à leurs obligations familiales.

##### ***Absence pour examen médical lié à la grossesse***

- Donner aux femmes enceintes le droit de s'absenter pour passer des examens reliés à la grossesse.

##### ***Présomption favorable à la travailleuse enceinte***

- Créer une présomption favorable aux femmes enceintes lorsque, dans les six (6) mois avant l'accouchement et dans les six (6) mois après l'accouchement, des modifications surviennent aux conditions d'emploi qui sont assimilées à des mesures disciplinaires.

#### **TENIR COMPTE DE LA LOI SUR LES UNIONS DE CONJOINTS DE MÊME SEXE**

- Inclure une reconnaissance des droits parentaux des conjoints de même sexe et leur octroyer les mêmes droits aux congés parentaux qu'aux autres travailleurs et travailleuses.

#### **MODIFICATIONS PROPOSÉES AUX NORMES ACTUELLES**

##### **DÉFINITIONS**

- Clarifier les définitions de « employé », « service continu », « ancienneté au service de l'employeur » et « disponibilité pour travailler » de telle sorte que ces termes confèrent une protection aux travailleurs et travailleuses.

## DURÉE DU TRAVAIL

### ***Droit de refuser le temps supplémentaire***

- Introduire dans le *Code* le droit de refuser de travailler en temps supplémentaire au-delà de deux (2) heures excédant le quart normal journalier de travail.
- Introduire dans le *Code* le droit de transformer la compensation des heures supplémentaires en heures de congé rémunéré (minimalement au taux de 1,5).

### ***Droit à une pause***

- Introduire dans le *Code* le droit à une pause d'une durée minimale de 30 minutes pour chaque période de cinq (5) heures de travail et garantir une rémunération de cette pause si la travailleuse ou le travailleur n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

### ***Augmenter les semaines de vacances***

- Introduire dans le *Code* une formule de calcul des congés annuels rémunérés pour les employés justifiant de moins d'un an de service.
- Octroyer trois (3) semaines de congé annuel continu et rémunéré à partir de deux (2) années de service, puis quatre (4) semaines après dix (10) années de service.

### ***Augmenter les jours fériés payés***

- Faire passer les jours fériés et rémunérés de 9 à 10 par année.
- Garantir au moins 32 heures complètes de repos par semaine, plutôt que 24 heures.

### ***Augmenter les congés pour deuil***

- Offrir aux travailleurs et travailleuses la possibilité d'ajouter deux (2) journées de congé fractionnables au congé de décès déjà prévu.

### ***Absence pour maladie et pour accident***

- Introduire de façon explicite le droit de prendre un congé sans solde pour maladie ou accident.
- Hausser la norme de douze (12) semaines d'absence à l'intérieur de douze (12) mois à 24 semaines.
- Abolir l'exclusion du droit à l'absence pour maladie pour les travailleurs et travailleuses qui ont moins de trois (3) mois de service.
- Obliger l'employeur à affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.

### ***Absence pour fonctions judiciaires***

- Introduire dans le *Code* l'absence pour fonctions judiciaires et prévoir les mêmes protections qu'à l'article 239 concernant les avantages ininterrompus, le versement des cotisations de l'employé et de l'employeur, le défaut de versement et la présomption d'emploi ininterrompu.



## **DROITS DE LA PERSONNE**

- Modifier, en s'inspirant des modifications récentes de la *Loi québécoise des normes du travail*, la définition du harcèlement prévue à la section XV.1 afin d'interdire toute forme de harcèlement.
- Permettre, dans l'application de cette section, aux travailleurs et travailleuses syndiqués d'avoir le choix entre les procédures de grief contenues dans leur convention collective et les procédures prévues au *Code*.

## **SANTÉ, SÉCURITÉ ET LÉSIONS PROFESSIONNELLES**

- Modifier l'article 239 sur les accidents et maladies professionnelles afin d'y inclure :
  - Au paragraphe (4), l'obligation pour l'employeur d'affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé ou l'employée qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident professionnels, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.
  - Une présomption favorable à la travailleuse ou au travailleur qui a été l'objet d'une sanction ou d'une mesure visée dans le paragraphe (1) de l'article 239.1 dans les six (6) mois de la date où il a été victime d'une lésion professionnelle ou de la date à laquelle il a exercé son droit. Dans ce cas, il incomberait à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction ou cette mesure à l'égard du travailleur ou de la travailleuse pour une autre cause juste et suffisante

## **LICENCIEMENTS COLLECTIFS ET INDEMNITÉ DE DÉPART**

- Modifier la période de référence dans le cas des licenciements collectifs de 30 jours à trois (3) mois.
- Augmenter l'indemnité de départ à cinq (5) jours de salaire par année de service ou dix (10) jours de salaire, selon lequel des deux montants est le plus élevé.

## **AJOUT DE NOUVELLES NORMES**

- Protéger les travailleurs et travailleuses qui doivent faire face à des employeurs qui leur exigent une participation aux dépenses liées aux uniformes, outils et frais de voyage liés à l'emploi. S'inspirer de ce que prévoit la *Loi des normes du travail du Québec*.

## **FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE CONTINU**

- Respecter la juridiction québécoise dans ce domaine.

## Conclusion

Dans ce mémoire, la FTQ a rappelé si besoin était que les normes minimales 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 canadien du travail* 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*. Les femmes y ont pris leur place, les emplois typiques des secteurs primaires et secondaires ont cédé le pas à l'apparition d'emplois atypiques et du secteur tertiaire. Si bien que la Partie III du *Code* ne reflète pas la réalité du marché du travail d'aujourd'hui. Les contestations répétées devant les tribunaux ont, si c'était nécessaire, fini de fragiliser les fondements mêmes de cette loi.

Les deux dernières décennies ont été marquées de reculs nets pour les travailleurs et travailleuses sous juridiction 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 ces travailleuses des conditions inférieures.

Avec ce mémoire, la FTQ soumet à l'attention de la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales une série de principes permettant de guider son travail. Parmi ceux-ci, nous avons particulièrement insisté sur le caractère caduc des exceptions qui excluent des travailleurs et travailleuses des normes minimales. Alors que la norme minimale existe pour protéger les plus précaires des travailleurs et travailleuses, ces exclusions les précarisent encore plus.

Nous avons également insisté sur 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.

Enfin, nous avons plaidé pour qu'un sentiment d'urgence anime tous les partenaires du marché du travail face au défi d'adapter les normes du travail aux nécessités de la conciliation travail-famille, plutôt que d'exiger des femmes enceintes et des parents qu'ils s'adaptent aux besoins de plus en plus stressants des lieux de travail. Cette adaptation des normes passe aujourd'hui par une amélioration des normes de protection des femmes enceintes et des normes relatives au temps consacré au travail.

AL/fv  
sepb-574  
2005 09 28