



Mémoire
de la
Fédération des travailleurs et
travailleuses du Québec

soumis au

Programme du travail
Ressources humaines et Développement des
compétences Canada (RHDCC)

À propos du document de discussion sur l'examen
des normes du travail du *Code canadien du travail*

mai 2009

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

Dépôt légal – 2^e trimestre 2009
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 978-2-89639-076-2

Table des matières

INTRODUCTION.....	4
1. LE TEMPS DE LA CONSULTATION DOIT FINIR.....	5
2. ADAPTER LES NORMES FÉDÉRALES.....	6
2.1 DÉFINITIONS	6
2.2 DURÉE DU TRAVAIL	6
2.3 MÉTHODES DE MODIFICATION DES HEURES DE TRAVAIL.....	7
2.4 SALAIRE MINIMUM.....	8
2.5 CESSATION D’EMPLOI ET INDEMNITÉ DE DÉPART.....	9
2.6 LICENCIEMENTS COLLECTIFS	9
2.7 FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE CONTINU	10
2.8 RETENUES SALARIALES.....	10
2.9 AJOUT D’AUTRES NORMES MINIMALES	10
3 CHAMP D’APPLICATION DE LA LOI : EN FINIR AVEC LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT.....	12
3.1 INCLURE LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES ATYPIQUES DANS LA LOI.....	12
3.2 INCLURE LES CADRES ET PROFESSIONNELS DANS LA LOI	13
4 SANTÉ, SÉCURITÉ ET LÉSIONS PROFESSIONNELLES	14
4.1 RENFORCER L’ARTICLE 239.1	14
4.2 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEUSES ENCEINTES OU QUI ALLAITENT AU TRAVAIL : LE RETRAIT PRÉVENTIF.....	14
5 CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE : UNE URGENCE	16
5.1 LES CONGÉS	16
5.2 ABSENCE POUR MALADIE ET POUR ACCIDENT	17
6 APPLICATION DE LA CHARTE QUEBÉCOISE DE LA LANGUE FRANÇAISE AUX ENTREPRISES PRIVÉES DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE	18
7 RENDRE JUSTICE DE FAÇON EFFECTIVE.....	19
CONCLUSION	20

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 a participé dès les débuts, en 2005, au processus d'examen de la Partie III du *Code canadien 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. 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 de façon efficace les droits des travailleurs et des travailleuses.

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 l'examen en cours sache renverser cette tendance de l'histoire récente. Pour l'instant, les travailleuses et les travailleurs québécois sous compétence 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 la consultation en cours. Nous voulons également nous assurer que les particularités du monde du travail québécois soient prises en considération.

1. Le temps de la consultation doit finir

Quatre années sont passées depuis le déclenchement du processus de révision de la Partie III du *Code*. Deux rondes de consultations ont été menées aux quatre coins du Canada. Un rapport complet et équilibré a été déposé par le commissaire mandaté par le gouvernement fédéral, M. Harry Arthurs. Le temps de la consultation doit céder le pas à celui de la décision. Le gouvernement fédéral doit prendre ses responsabilités en menant à terme cette révision des normes fédérales du travail.

La FTQ considère que le *Rapport Arthurs* - dévoilé en octobre 2006 et sur lequel porte la consultation qui est l'objet de ce mémoire - propose des pistes acceptables en matière de normes du travail. Ceci ne signifie **pas** que nous sommes en accord avec toutes ses recommandations et encore moins avec toutes ses orientations. Qu'il suffise, par exemple, de signaler que nous sommes radicalement opposés aux propositions qui consistent à octroyer aux employeurs le droit d'effectuer des retenues salariales. Au chapitre des orientations générales, nous trouvons que le *Rapport Arthurs* propose une vision un peu idyllique en ouvrant la porte à toutes sortes d'ententes individualisées entre les travailleurs, les travailleuses et les employeurs; ignorant de ce fait que même si les lois du travail existent pour encadrer ces rapports, elles sont peu respectées là où les syndicats ne sont pas présents pour les faire respecter! Néanmoins, il nous semble préférable de considérer cet important rapport comme un ensemble cohérent de mesures dont l'objectif principal est de créer des conditions de travail décentes.

Par conséquent, la ronde de consultation actuelle place les acteurs du monde du travail dans la position inconfortable d'utiliser ce rapport comme une liste d'épicerie dans lequel ils pourraient piger des propositions à la pièce, sans tenir compte des arbitrages et équilibres implicitement proposés par M. Arthurs.

À la FTQ, nous avons pris le parti de signaler les propositions qui posent problème, soit parce qu'elles impliquent une évolution inacceptable pour nous, soit parce qu'elles devraient être précisées ou amendées, soit enfin parce que le document de consultation demande des précisions sur la façon de les mettre en œuvre. Nous avons également ajouté des propositions inexistantes dans le *Rapport Arthurs*, mais qui de notre point de vue, devraient être discutées dans le cadre de la révision en cours. Les recommandations du *Rapport Arthurs* que nous ne mentionnons pas ici nous semblent acceptables de prime abord.

2. Adapter les normes fédérales

2.1 Définitions

Le *Rapport Arthurs* ne consacre pas de section spécifique à la question des définitions. Mais, à notre avis, certains termes ou expressions utilisés dans le *Code* tel que « 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 des 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 les 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 duquel 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, pas toujours à l'avantage des travailleurs et des travailleuses.

De façon générale, il apparaît nécessaire de clarifier certaines définitions afin d'en revenir à l'intention première du législateur : assurer une protection aux travailleurs et aux travailleuses.

2.2 Durée du travail

Échanges de temps

Le travail en heures supplémentaires est un dépassement de la durée normale du travail qui confère une flexibilité accrue aux entreprises. La travailleuse ou le travailleur est indemnisé à un taux supérieur en raison des effets délétères de ce temps supplémentaire sur sa santé et sur sa vie sociale. C'est pourquoi nous sommes en accord avec les recommandations **7.40** et **7.41** qui mettent les normes fédérales au diapason de ce qui existe à ce sujet dans les normes québécoises.

Par contre, la FTQ ne trouve pas acceptable la recommandation **7.43**, qui propose de permettre aux employeurs de faire des ententes individuelles avec les travailleurs et les travailleuses afin de compenser le travail en heures supplémentaires en temps, à taux simple. Un principe simple devrait gouverner la Partie III du *Code* sur ce sujet : qu'il soit rémunéré en temps ou en argent, le travail en temps supplémentaire doit en toute circonstance être rémunéré à un taux au minimum 1,5 fois supérieur au taux normal.

Droit de refuser le temps supplémentaire

Nous sommes en accord avec les recommandations **7.37** et **7.38** qui proposent de créer un droit de refus d'effectuer des heures supplémentaires si cela 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.

Néanmoins, le texte de loi devrait spécifier qu'il s'agit d'un maximum de **48 heures rémunérées**, car plusieurs employeurs (par exemple, *Postes Canada*) excluent les pauses - ou le temps de déplacement obligatoire lié à une mission - de leur calcul du temps hebdomadaire travaillé.

À cet égard, le législateur fédéral devrait s'inspirer de la *Loi sur les normes du travail du Québec* (LNT) qui spécifie à son article 57 que, aux fins de l'application des normes, un salarié est réputé au travail pendant les périodes d'attente et de disponibilité sur les lieux du travail, pendant les pauses, pendant les temps de déplacement exigés par l'employeur, ainsi que pendant les périodes d'essai ou de formation exigés par l'employeur.

Les congés annuels

La FTQ est en accord avec les recommandations 7.61 à 7.64, mais elles ne constituent qu'une timide avancée. Elles laissent le code fédéral sans une formule de calcul des congés annuels rémunérés pour les employés ayant moins d'un an de service, comme le prévoit le code québécois. De plus, nous considérons que l'économie et la société canadiennes sont prêtes et profiteraient positivement d'une période de trois (3) semaines de congé annuel continu et rémunéré après seulement deux (2) années de service, puis de quatre (4) semaines après dix (10) années de service.

Les jours fériés payés

La recommandation 7.66 propose de ne pas augmenter le nombre de jours fériés annuels payés. La FTQ est en désaccord avec cette proposition et considère que les jours fériés et rémunérés devraient passer de 9 à 10 par année, comme c'est le cas dans le code québécois.

La simplification du calcul de la rémunération pour les jours fériés proposée dans le *Rapport Arthur* (R. T7.5) ne nous semble pas adaptée aux situations de plus en plus complexes vécues dans les milieux de travail. La FTQ considère nécessaire que l'article de loi concerné comporte, en guise d'introduction, le principe suivant : un travailleur ou une travailleuse ne doit pas subir de perte à son revenu normal en raison d'un congé férié. Ensuite, nous pensons qu'une formule mixte pouvant s'appliquer aux personnes à temps plein et à celles qui sont à temps partiel serait plus appropriée. La rémunération se ferait selon le montant le plus élevé des deux. Enfin, si le texte de l'article utilise le terme « semaine », il faut prévoir une définition claire du mot.

2.3 Méthodes de modification des heures de travail

Dérogations et moyennes

Le *Rapport Arthurs* propose de clarifier et de simplifier les procédures qui permettent d'obtenir et de renouveler des dérogations ministérielles concernant la durée du travail.

Nous sommes en accord avec les recommandations 7.1 à 7.11 qui portent sur cette question, mais avec la réserve suivante : les procédures doivent inclure la prise en considération de l'opinion des travailleurs et des travailleuses concernés par ces dérogations, ainsi que leurs besoins en matière de santé et de sécurité au travail et de conciliation travail-famille. Par exemple, la recommandation 7.8 suggère de considérer les demandes de renouvellement des dérogations comme « opportunes », sauf à certaines conditions. Nous considérons que ces conditions devraient inclure la démonstration par l'employeur qu'il a tenu compte de l'opinion des travailleurs et des travailleuses concernés.

Au sujet de la possibilité pour le ministre d'autoriser un employeur à établir une moyenne afin de déterminer la durée du travail (pour les établissements où la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail) ou bien d'établir des horaires modifiés, nous sommes en accord avec les recommandations. Cependant, la recommandation 7.39 suggère d'autoriser les travailleurs et les travailleuses à demander un arrangement individuel avec leur employeur pour un horaire modifié. Les normes actuelles autorisent déjà l'employeur à passer ce type d'entente individuelle. Nous pensons, cependant, que ni l'une ni l'autre des parties ne devrait avoir ce droit. On ne peut prétendre que le *Code* est une loi d'ordre public tout en créant des exceptions et des exemptions à l'infini! D'autant plus que nous doutons sérieusement de la capacité réelle de beaucoup de non-syndiqués de conclure volontairement de telles ententes individuelles.

Consultations en milieu de travail et conférences sectorielles

Le *Rapport Arthurs* suggère d'instaurer deux autres méthodes de modification des heures de travail. La première consiste en la création de comités consultatifs en milieu de travail (CCMT). La FTQ considère cette proposition irrecevable. La Partie I du *Code* prévoit déjà la façon dont les travailleurs et les travailleuses peuvent se réunir et faire entendre leur voix de façon démocratique. Il s'agit de la création d'un syndicat. Une structure concurrente, conçue uniquement pour négocier les heures de travail, et dont on peut d'ores et déjà douter de l'autonomie réelle, n'aura qu'une capacité d'action très réduite.

La deuxième méthode consiste en l'organisation de conférences sectorielles pour les secteurs particulièrement touchés par les modifications à la durée du travail. La recommandation 7.12 suggère que ces conférences pourraient porter sur les heures de travail ou « toute autre disposition de la Partie III ». De cette façon, on placerait la négociation sectorielle au cœur du *Code* canadien. Mais, contrairement à une négociation sectorielle classique, celle-ci serait initiée, dirigée, contrôlée et validée, quant à ses conclusions, par le gouvernement. La FTQ est en désaccord complet avec cette façon de procéder.

2.4 Salaire minimum

La FTQ considère nécessaire de spécifier dans la loi fédérale qu'aucun mode de rémunération ne doit avoir pour effet de verser un salaire équivalent à un taux inférieur

au taux du salaire minimum de la province concernée. De plus, la FTQ s'oppose à la recommandation **10.14** qui propose la création d'un salaire minimum fédéral distinct du salaire minimum provincial qui est actuellement la norme. La création d'une norme salariale distincte pour les travailleurs et les travailleuses sous juridiction fédérale ne nous semble pas aller dans le sens d'une plus grande justice sociale. L'existence de deux standards différents sur notre marché du travail n'est pas une caractéristique de notre société que la FTQ souhaite encourager, au contraire.

2.5 Cessation d'emploi et indemnité de départ

La FTQ s'oppose à la recommandation **8.2** qui propose, en cas de démission sans préavis, de permettre à un employeur de retenir sur toute somme due à un travailleur ou à une travailleuse une journée de salaire pour chaque semaine de préavis non respectée. Les retenues salariales arbitraires ont été et demeurent une plaie qui a été l'objet de nombreux combats syndicaux. Nous pensons qu'octroyer ce droit aux employeurs ne ferait qu'ouvrir la porte à l'arbitraire.

Par ailleurs, l'augmentation de l'indemnité de départ proposée par le *Rapport Arthurs* (R. **8.3**) est un pas dans la bonne direction, mais l'augmentation proposée demeure inférieure à la norme québécoise équivalente, ce qui encore une fois, crée une distinction artificielle et inutile entre deux régimes appliqués sur le même marché du travail.

2.6 Licenciements collectifs

À la question de savoir quelles modifications apporter aux dispositions sur les licenciements collectifs afin d'assurer le respect de leurs objectifs, la FTQ répond que :

- À l'instar de plusieurs autres codes du travail au Canada, le code fédéral devrait interdire explicitement le licenciement collectif pour motif antisyndical.
- La Partie III devrait aussi inclure des dispositions pour les licenciements collectifs de 10 à 50 personnes.
- L'avis de licenciement collectif devrait avoir valeur de préavis de licenciement et ainsi donner lieu au paiement d'une indemnité compensatoire en cas de non-respect du délai du préavis. À l'instar de ce qui existe dans plusieurs juridictions canadiennes, le montant le plus élevé des deux est payé : soit celui de l'avis de cessation d'emploi, soit celui du préavis de licenciement collectif.
- La définition du licenciement collectif devrait être modifiée afin de tenir compte d'un ensemble de licenciements effectués sur une période de huit semaines, plutôt que la période actuelle de quatre semaines. Cela permettrait de tenir compte des cas (nombreux) d'employeurs qui ont la capacité d'échelonner un licenciement collectif sur plus de 30 jours.
- À l'instar de plusieurs juridictions canadiennes et européennes, l'avis de licenciement collectif devrait inclure des informations pertinentes sur les motifs ayant conduit l'employeur à prendre cette décision et sur les efforts qu'il a

déployés pour éviter les licenciements ou pour reclasser les travailleurs et les travailleuses.

- Lorsqu'un licenciement collectif est d'une ampleur telle qu'il aurait un effet perturbateur sur le territoire d'accueil de l'entreprise, celle-ci devrait être tenue de s'entendre avec les autorités locales sur des mesures compensatoires destinées à la ou aux communautés touchées.

2.7 Formation professionnelle et apprentissage continu

La FTQ rejette la recommandation **11.6** qui propose de créer des garanties de formation qui lieraient les travailleurs ou les travailleuses ayant suivi une formation aux frais de l'employeur à celui-ci pour une durée à déterminer. La garantie permettrait à l'employeur de s'assurer un remboursement de ces frais dans le cas où l'employé bénéficiaire romprait son lien d'emploi à la suite de sa période de formation.

Nous sommes d'accord avec les auteurs du *Rapport Arthurs* sur le fait que la formation est et demeurera un enjeu essentiel de notre avenir économique collectif. Cependant, les défis à relever en la matière sont l'objet de stratégies et de politiques plus larges, essentiellement négociées au palier provincial. Cette mesure isolée et non concertée apparaît hors de propos et ne cadre pas avec les politiques québécoises en la matière.

2.8 Retenues salariales

La FTQ s'oppose à la recommandation **5.7** qui propose d'autoriser les employeurs à effectuer des retenues salariales pour des raisons disciplinaires. Nous pensons que cette autorisation ouvre inutilement la porte à des abus, ne répond pas à un besoin réel provenant des milieux de travail et contrevient à un principe important - pour une paix industrielle - selon lequel un employeur ne peut pas se faire justice lui-même.

2.9 Ajout d'autres normes minimales

Le *Code* est relativement inefficace lorsqu'il s'agit de protéger les travailleurs et travailleuses qui doivent faire face à des employeurs qui exigent une participation aux dépenses liées aux uniformes, outils et frais de voyage liés à l'emploi.

Sans que la *Loi sur les normes du travail du Québec* (LNT) ne soit parfaite à cet égard, elle offre néanmoins une référence dont la FTQ souhaite que le législateur fédéral s'inspire. 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 auraient 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 exigés par l'employeur doivent être fournis gratuitement au salarié payé au salaire minimum. L'employeur ne peut exiger aucun paiement pour les frais d'exploitation (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).

Bref, les normes minimales doivent avoir pour effet d'empêcher que des conditions de travail fassent en sorte qu'un salarié reçoive moins que le salaire minimum.

3 Champ d'application de la loi : en finir avec les disparités de traitement

La FTQ considère que tous les travailleurs et travailleuses devraient être traités par la loi de manière équitable et égale. 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. 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 les 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 les travailleuses qui ont droit à une pension de retraite sont exclus du droit de toucher une indemnité de départ dans le cas où ils ou elles seraient licenciés.

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 des travailleuses d'avantages auxquels ils ont légalement droit. Leur situation serait améliorée s'ils pouvaient seulement bénéficier des droits et avantages qui existent déjà dans la loi, ce qui n'est pas le cas actuellement.

3.1 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. Il n'est pas acceptable que les personnes qui détiennent ce type d'emploi aient systématiquement des conditions de travail inférieures aux autres. Pour promouvoir le travail décent, il faut un *Code* qui garantit la dignité et le traitement équitable de tous et toutes. C'est pourquoi :

- La FTQ est en accord avec l'idée d'inclure dans le *Code* des définitions claires des termes « employé », « employeur », « travailleurs autonomes » et « entrepreneurs indépendants », mais n'approuve pas celle de donner au ministre le pouvoir discrétionnaire de faire varier ces définitions selon les secteurs (R. 4.1, 4.2).
- La FTQ considère nécessaire l'établissement d'une coresponsabilité légale entre l'employeur et l'agence de placement temporaire à l'égard du non-paiement des salaires et autres avantages dus aux travailleurs et aux travailleuses d'agence (R. 10.2). Quant à la création d'un code de conduite volontaire pour les agences de placement temporaire, il est nécessaire, mais insuffisant. De notre point de vue, la croissance très importante de l'utilisation de ce type de main-d'œuvre par les entreprises canadiennes rend aussi nécessaire d'interdire les clauses d'exclusivité qui empêchent ces travailleurs et ces travailleuses d'agence d'accepter une offre d'emploi de la part de l'entreprise cliente (R. 10.1).

- La FTQ considère que le *Code* doit garantir aux travailleurs et aux travailleuses d'agence minimalement les mêmes conditions de travail (salaires et avantages) que celles offertes aux autres travailleurs et travailleuses sur le même lieu de travail et exécutant les mêmes tâches. La même logique doit s'appliquer pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel qui doivent avoir les mêmes conditions salariales que celles offertes aux travailleurs et travailleuses à temps plein (R. **10.6**).
- La FTQ considère nécessaire la révision de la notion de « service continu » afin que cette partie de plus en plus importante de la main-d'œuvre, qui est confinée dans des emplois atypiques et pour qui les liens d'emploi sont constamment interrompus, puisse bénéficier de la protection de la loi. Nous sommes donc tout à fait en accord avec les recommandations **10.3** et **10.4**.
- La FTQ s'oppose à la recommandation **10.5** qui fait des travailleurs et des travailleuses temporaires une main-d'œuvre de seconde catégorie pendant une durée d'un an, période pendant laquelle leurs conditions de travail peuvent être inférieures à celles qui sont offertes « à leurs collègues dont les compétences, la durée de service et le travail sont équivalents ».

3.2 Inclure les cadres et professionnels dans la loi

L'article **167** de la Partie III 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 soumises 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 inférieurs et les professionnels de l'application des normes sur la durée du travail (R. **4.8**).

4 Santé, sécurité et lésions professionnelles

4.1 Renforcer l'article 239.1

Les multiples expériences vécues par des membres des syndicats affiliés à la FTQ mettent en évidence la nécessité d'apporter deux modifications importantes à la **section XIII.1** (« Accidents et maladies professionnelles ») de la Partie III. Nous pensons qu'il faut modifier l'article **239.1** sur les accidents et maladies professionnelles afin de :

- Au paragraphe (4), remplacer le terme « peut » par « doit » pour établir 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. Ceci est rendu nécessaire par l'interprétation abusive du terme « peut » qui a permis à certains employeurs de considérer qu'il n'y avait pas d'obligation à cet égard dans la loi - ce qui est de toute évidence contraire à son esprit.
- Inclure une présomption favorable à la travailleuse ou au travailleur qui a été l'objet d'une sanction (mesure disciplinaire, congédiement, etc.) dans les six mois de la date d'une lésion professionnelle pour laquelle il a exercé ses droits. 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.

4.2 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 soient 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 ainsi 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 la réaffectation ou 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 répondent pas aux exigences du programme, soit vers un régime privé d'assurance collective, si elle y a accès.

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 soit claire (un moyen de droit tel qu'une présomption favorable à la travailleuse enceinte serait approprié, mais le législateur fédéral 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 le salaire des travailleuses de juridiction fédérale, comme il l'a fait 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 deux semaines entre le début du retrait préventif et l'application effective du programme, il est nécessaire d'obliger l'employeur à verser son plein salaire à l'employée pendant cette période de transition.

5 Conciliation travail-famille : une urgence

La FTQ est d'accord avec l'analyse du *Rapport Arthurs* au sujet des enjeux de la conciliation entre le travail et la vie personnelle. En ce qui concerne les travailleurs et les travailleuses du Québec, les modifications à la Partie III devront 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 est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

5.1 Les congés

Congés parentaux : tenir compte de la Loi sur l'assurance parentale du Québec (LAP)

Nous avons soutenu devant la commission dirigée par M. Arthurs qu'il allait être déterminant de veiller à ce que les modifications à la Partie III tiennent compte des problèmes de concordance entre les normes fédérales de congés parentaux et les nouvelles normes provinciales découlant de l'application de la LAP.

En effet, 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 des deux ne pouvant pas dépasser 52 semaines. Dans le cas québécois, cette norme est 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 permet un total cumulé de 55 semaines de congés.

Sans aller dans le sens de notre demande de hausser les normes fédérales au même niveau que celles du Québec, le *Rapport Arthurs* soutient que ses recommandations **7.52** à **7.54** auraient pour conséquence d'assouplir les normes fédérales afin de permettre à toute personne résidente du Québec d'obtenir les pleins bénéfices conférés par la LAP. Nous sommes donc en accord avec ces recommandations.

Enfin, la *Loi canadienne sur le mariage civil* adoptée en juillet 2005 crée une reconnaissance officielle des unions de conjoints de même sexe. Nous pensons qu'il sera important que la Partie III inclue une reconnaissance des droits parentaux des conjoints de même sexe et leur octroie les mêmes droits aux congés parentaux que pour les autres travailleurs et travailleuses.

Congés liés aux obligations familiales ou citoyennes

La FTQ est en accord avec l'ensemble des propositions du *Rapport Arthurs* au sujet des divers congés concernant les obligations familiales ou citoyennes (congé de courte durée pour obligations familiales, congé de soignant, pauses pour les mères qui allaitent et les employés qui ont des besoins médicaux, droit de demander des modalités de travail souples, congé de décès, congé pour les familles de personnes victimes d'actes criminels, congé pour fonctions judiciaires, congé pour urgence publique).

Congé pour naissance, adoption ou interruption de grossesse

Cependant, il manque au code fédéral un congé pour naissance, adoption ou interruption de grossesse. Nous proposons que le *Code* prévoie, comme dans le cas du Québec, 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 prit à l'intérieur des quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

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.

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.

5.2 Absence pour maladie et pour accident

Enfin, 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 les 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.

6 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 des 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.

Ainsi, il existe un vide juridique complet pour les entreprises du secteur privé de compétence fédérale, vide qui n'a cependant jamais subi le test des tribunaux. Ces entreprises de compétence fédérale ont obtenu ou tentent encore d'obtenir leur certificat de francisation, sur une base volontaire et bardé d'ententes particulières. C'est le cas, par exemple, de *Bell Canada*, *Télélobe Canada*, *Courrier Purolator* et de certaines banques. Avec le temps, nous avons pu apprécier le caractère mitigé de leur participation au processus de francisation. Par exemple, les comités de francisation y ont eu la vie courte. De plus, des syndicats qui ont tenté de défendre leur droit de travailler en français en invoquant le chapitre VI de la Charte, lequel fait partie intégrante des conventions collectives, se sont fait répondre de ne pas oublier le statut fédéral de l'entreprise.

La FTQ croit que la *Charte québécoise de la langue française* devrait 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.

7 **Rendre justice de façon effective**

Comme nous l'avons mentionné devant la commission dirigée par M. Arthurs, une des faiblesses importantes de la loi actuelle réside dans son application déficiente. Dans leur étude de 2005¹, le Réseau canadien de recherche en politiques publiques et l'Institut d'administration publique du Canada mettaient en évidence ce que nous réclamons depuis fort longtemps, soit une intervention majeure des autorités fédérales pour assurer le respect des normes d'emploi.

Les mesures proposées par le *Rapport Arthurs* laissent penser qu'il faut non seulement augmenter les ressources allouées à l'administration des normes du travail, mais également changer et réorganiser les structures impliquées. De notre point de vue, il est difficile de juger si une telle réorganisation donnera de meilleurs résultats. Mais il est certain que l'augmentation des ressources est absolument nécessaire.

Cela dit, il manque un élément majeur à l'ensemble des solutions proposées par le *Rapport Arthurs*, soit de reconnaître de façon formelle dans le *Code* le droit d'un travailleur ou d'une travailleuse de porter plainte, ainsi que les mécanismes qui doivent accompagner l'exercice de ce droit.

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

Le *Code canadien du travail* ne confère pas formellement 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 et que ces plaintes devraient pouvoir être faites de façon anonyme. Ce droit devrait s'appliquer notamment dans les cas des travailleurs et des travailleuses qui se croient injustement congédiés.

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.

Plaintes d'employés syndiqués

Enfin, le *Rapport Arthurs* propose de confiner les plaintes provenant d'un personnel syndiqué à la procédure de grief et d'arbitrage (R. 9.32). La FTQ est en désaccord avec cette proposition. Du point de vue syndical, l'important est que la loi offre le choix entre la procédure de grief habituelle et le droit de porter plainte en vertu de la Partie III. Car il n'est pas acceptable que seuls les travailleurs et les travailleuses non syndiqués bénéficient des tribunaux dont les coûts sont assumés par l'ensemble des contribuables.

¹ 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.

Conclusion

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, nous avons particulièrement insisté sur l'importance de relever les normes sur la durée du travail et sur les divers congés afin que les travailleurs et travailleuses sous compétence fédérale cessent d'être moins bien traités que leurs collègues sous compétence québécoise. À cet égard, nous avons aussi 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.

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.

Nous avons aussi 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.

Enfin, nous avons rappelé 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.

AL/cb
sepb-574