

Mémoire

présenté au

**Comité permanent des finances
de la Chambre des communes**

**Projet de loi C-63
Loi n° 2 d'exécution du budget de 2017,
section 8**

Syndicat canadien de la fonction publique

Introduction

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est le plus grand syndicat au Canada. Il compte 651 000 membres. Les travailleurs SCFP sont fiers de fournir des services publics de qualité aux collectivités canadiennes. Ils œuvrent dans les municipalités, la santé, les services sociaux, le réseau scolaire et universitaire, les communications, les transports et plusieurs autres secteurs. Le SCFP représente environ 20 000 travailleurs sous compétence fédérale. Ceux-ci travaillent, d'un océan à l'autre, dans la radiotélédiffusion et les télécommunications, ainsi que dans les lignes aériennes, les aéroports, les traversiers, les autorités portuaires, les chemins de fer, les routes et autoroutes et les réseaux de transport collectif qui traversent des frontières provinciales ou internationales.

Le SCFP est ravi d'avoir la possibilité de commenter les changements que le gouvernement propose au Code canadien du travail dans son projet de loi C-63, la Loi n° 2 d'exécution du budget. Le SCFP accueille favorablement ces changements, tout en considérant que ceux-ci ne vont vraiment pas assez loin pour pouvoir protéger adéquatement les travailleurs sous compétence fédérale et leur assurer un accès raisonnable aux congés. À notre avis, le gouvernement fédéral devrait fixer une norme élevée dont pourraient s'inspirer les provinces. Hélas, sur bien des points, le Code canadien du travail accuse du retard sur les meilleures normes provinciales. Les changements envisagés dans le projet de loi C-63 ne suffisent pas à ramener les normes fédérales au niveau des normes des provinces les plus avancées.

Le SCFP s'inquiète particulièrement des changements touchant à la sortie des horaires à l'avance, au droit de refus des heures supplémentaires, au droit de réclamer un assouplissement à ses conditions de travail, au congé pour les victimes de violence familiale et au congé pour pratiques autochtones traditionnelles.

Préavis de modification de l'horaire de travail

L'article 197 oblige l'employeur à aviser l'employé par écrit, 24 heures à l'avance, de tout changement ou ajout à son horaire de travail. Bien qu'il s'agisse d'un bon pas en avant, celui-ci est loin d'offrir un préavis suffisant aux travailleurs.

Le préavis au sujet des horaires de travail permet au travailleur de planifier sa vie et de participer à des activités à l'extérieur du travail. Dans leur rapport final, les conseillers spéciaux de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail écrivent que l'incertitude et l'imprévisibilité des horaires « rendent la tâche de planifier la garde des enfants, d'entreprendre des formations ou de suivre des cours, de conserver ou de chercher un second emploi, de prévoir ses déplacements ou de planifier d'autres activités importantes, beaucoup plus difficile pour les employés. Par conséquent, l'incertitude liée à la planification des horaires peut contribuer à la précarité du travail. »¹ L'incertitude entourant les horaires peut aussi contribuer au stress, aux conflits entre responsabilités professionnelles et familiales, au manque de sommeil et à un taux de satisfaction inférieur envers sa vie.

Avec un préavis limité à 24 heures, les travailleurs auront encore de la difficulté à planifier d'autres activités et à arranger la garde des enfants et des proches. Pourtant, certaines provinces appliquent des normes beaucoup plus progressistes. Le projet de loi 148 actuellement à l'étude à l'Assemblée législative ontarienne permettrait à l'employé de refuser un quart de travail qui n'a pas été affiché au

moins quatre jours à l'avance.² La Saskatchewan, quant à elle, a adopté une norme d'une semaine de préavis pour les horaires et les changements aux horaires.³

Non seulement un préavis de 24 heures est-il insuffisant, mais le SCFP craint que la vaste exception accordée aux employeurs rende l'observation de ce préavis caduque. Le projet de loi C-63 stipule que cette exigence ne s'applique pas quand la modification à l'horaire :

« est nécessaire pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait pas raisonnablement prévoir et qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter l'une ou l'autre des menaces imminentes ou sérieuses suivantes :

- a) une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne ;
- b) une menace de dommages à des biens ou de perte de biens ;
- c) une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur. »

On comprend facilement la nécessité d'appeler un employé en renfort avec très peu de préavis s'il y a une menace à la vie, à la santé ou à la sécurité de quelqu'un ; c'est une situation grave. Mais pourquoi mettre le « fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur » au même niveau qu'une menace à la vie ou à la sécurité ? Et pourquoi considérerait-on automatiquement le temps que consacre l'employé à s'occuper de sa famille, à poursuivre sa formation ou à occuper un deuxième emploi moins important que les activités normales de l'employeur ? Cette exception ratisse beaucoup plus large que les normes ontariennes et saskatchewanaises qui limitent les exceptions aux urgences et aux menaces à la sécurité publique.

Recommandation n° 1 :

Le préavis des changements aux horaires de travail devrait passer de vingt-quatre heures à une semaine.

Recommandation n° 2 :

Il faut éliminer l'alinéa 173.1 (2) (c) qui accorde à l'employeur une exception sur la base d'une interférence avec le fonctionnement normal de son établissement.

Le droit de refuser les heures supplémentaires

L'article 197 accorde aussi à l'employé le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires pour s'acquitter d'obligations familiales. Dans le nouvel article, l'employé doit d'abord trouver d'autres moyens raisonnables pour tenter de s'acquitter de son obligation familiale. Nous trouvons que le projet de loi C-63 ne définit pas d'étapes raisonnables, mais nous sommes surtout préoccupés par la vaste exception au droit de refus.

Comme dans le cas du préavis de 24 heures, le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires ne s'applique pas quand les heures supplémentaires sont requises « pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente ou pourrait vraisemblablement présenter l'une ou l'autre des menaces imminentes ou sérieuses suivantes : [...] une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur ».

Ici encore, le SCFP n'a rien contre l'idée que l'employé soit contraint d'abandonner ses responsabilités familiales au nom d'une menace pour la santé et la sécurité d'autrui. Mais quel genre de société sommes-nous s'il faut laisser un enfant patienter à la garderie en attendant que papa ou maman vienne le chercher, simplement pour permettre à un établissement de fonctionner normalement ?

Au Québec, on applique une règle similaire permettant à l'employé de refuser de faire des heures supplémentaires pour cause d'obligations familiales, sans exception.⁴

En Saskatchewan, l'employé couvert par la loi provinciale sur les normes du travail (*l'Employment Standards Act*) peut refuser, pour quelque raison que ce soit, d'effectuer des heures supplémentaires au-delà d'une semaine de travail de 44 heures. La seule exception admise est une situation inhabituelle, inattendue ou urgente.⁵ La loi considère comme urgente « une situation où il y a risque ou danger imminent pour des personnes, des biens ou les activités d'un employeur, que l'employeur ne pouvait pas prévoir »⁶. En Ontario, l'employeur ne peut exiger d'un employé qu'il travaille plus de huit heures par jour sans obtenir le consentement de celui-ci par écrit.⁷

Recommandation n° 3 :

Il faut éliminer l'alinéa 174.1 (3) (c) qui accorde à l'employeur une exception sur la base d'une interférence avec le fonctionnement normal de son établissement.

Assouplissement des conditions d'emploi

L'article 199 confère à l'employé le droit de demander à son employeur un assouplissement de ses conditions d'emploi. Or, le SCFP craint que ce nouveau droit ne porte aucunement à conséquence. L'employé a toujours eu le droit de demander des assouplissements ; d'ailleurs, plusieurs le font. Les nouvelles dispositions n'obligent pas l'employeur à accorder plus de sérieux à ces demandes qu'avant ; elles le forcent simplement à répondre par écrit à la demande. Le projet de loi C-63 fournit de multiples et vastes raisons qui permettent à l'employeur de rejeter les demandes d'assouplissements. Il accorde même au ministre la possibilité d'ajouter d'autres raisons à la réglementation. Si l'employeur refuse la demande pour l'une des raisons prévues au Code canadien du travail ou à sa réglementation, l'employé ne peut même pas contester ce refus. Ainsi, ce projet de loi n'aide en rien l'employé qui souhaite obtenir des assouplissements à ses conditions d'emploi.

Par contre, le projet de loi ne dit rien du tout à propos des nombreux travailleurs à qui on impose des assouplissements contre leur gré. Il ne propose aucun changement pour venir en aide aux employés à statut temporaire, occasionnel, contractuel ou sur appel qui doivent composer avec l'incertitude, l'insécurité et les inégalités au niveau du salaire et des avantages sociaux, ce qui est le lot de bien des employés précaires. Au lieu d'un geste symbolique qui n'accomplit rien de concret, le gouvernement devrait apporter des changements substantiels pour soutenir les membres les plus vulnérables du marché du travail canadien.

Recommandation n° 4 :

Le gouvernement fédéral devrait apporter les changements suivants au Code canadien du travail afin de protéger les travailleurs et d'éliminer le recours abusif à la précarité d'emploi :

- hausser le salaire minimum à 15 \$ ou plus, pour que chaque travailleur gagne un salaire décent en échange de son travail ;
- interdire les contrats de travail à deux niveaux et exiger un salaire et des avantages sociaux égaux pour un travail essentiellement semblable, sans égard au statut d'emploi ;
- élargir la définition de l'employé et établir une présomption légale du statut d'employé, pour que ce soit à l'employeur de démontrer qu'un individu qui lui fournit des services n'est pas un employé, au lieu de faire porter le fardeau de la preuve au travailleur ;

- redéfinir le travail temporaire pour qu'on ne puisse plus considérer un poste comme temporaire de façon permanente ;
- établir un droit de compensation pour les employés qui font des quarts sur appel, même s'ils ne se font pas appeler, ainsi qu'une rémunération minimum pour les quarts où ils se font appeler ;
- protéger les travailleurs contre le transfert de contrat, afin de maintenir en place le même syndicat, la même convention collective et les mêmes conditions de travail, peu importe qui obtient le contrat.

Congé pour les victimes de violence familiale

L'article 206 crée un nouveau congé pour l'employé qui est victime de violence familiale ou est le parent d'un enfant qui en est victime. Ce congé est de 10 jours sans solde par année. La question de la violence familiale est prioritaire pour le SCFP. D'ailleurs, nous négocions constamment l'ajout d'articles pour les survivants dans nos conventions collectives et nous informons nos membres sur cette problématique.

Une enquête récente de l'Université de Western Ontario et du Congrès du travail du Canada démontre que la violence familiale constitue un grave problème en milieu de travail. Plus du tiers des répondants ont affirmé en avoir vécu au cours de leur vie. Plus de 80 pour cent de ces personnes affirment que la violence familiale a eu des répercussions sur leur rendement au travail ; plus du tiers signalent que leurs collègues de travail en ont souffert aussi. Près de neuf pour cent ont perdu un emploi en raison de la violence. Les femmes, les autochtones, les handicapés et les personnes LGBTTTQI sont plus susceptibles que les autres répondants d'avoir vécu de la violence familiale. Ces travailleurs sont aussi plus susceptibles d'occuper un poste précaire ou mal rémunéré.⁸

Cette étude fait clairement ressortir que les survivants de violence familiale ont besoin d'un emploi stable pour réussir à s'extirper d'une relation violente et trouver refuge. Un congé sans solde va à l'encontre même du principe d'un congé qui assure une sécurité financière à la victime dans une période extrêmement perturbée et difficile de sa vie. Plusieurs survivants n'auront pas les moyens de se prévaloir de ce congé. À l'échelon provincial, le Code des normes d'emploi du Manitoba offre cinq jours de congé payés aux survivants, plus un maximum de 10 jours de congé qu'on peut prendre de manière intermittente et jusqu'à 17 semaines additionnelles à prendre en continu.⁹

L'article 206 accorde à l'employeur la possibilité, s'il le souhaite, d'exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée. Laisser ainsi à l'employeur le choix de compter une fraction de journée comme une journée complète constitue un fardeau pour la personne survivante qui, règle générale, n'a besoin que d'une ou d'heures à la fois pour, par exemple, se présenter à un rendez-vous chez le médecin ou le thérapeute, ouvrir un compte à la banque ou rencontrer son avocat. Les survivants ont besoin de flexibilité pour accomplir les nombreuses tâches nécessaires à leur sécurité.

En outre, l'article 206 accorde à l'employeur le droit de demander à l'employé des documents justificatifs concernant les raisons du congé. Cela peut s'avérer problématique pour certains survivants qui cherchent simplement à effectuer les tâches de base requises pour mettre de l'ordre dans leur vie. Par exemple, on ne peut pas s'attendre à ce qu'une personne survivante puisse fournir des documents démontrant qu'elle a bel et bien rencontré un propriétaire pour visiter un logement ou qu'elle a déménagé ses effets personnels.

Recommandation n° 5 :

Il faudrait modifier le projet de loi C-63 pour offrir aux survivants de violence familiale dix jours de congé payé pouvant être pris de manière intermittente, suivis de 17 semaines de congé sans solde.

Recommandation n° 6 :

On devrait permettre aux survivants de violence familiale de prendre ces congés en fractions de journées.

Recommandation n° 7 :

Il faudrait modifier le projet de loi C-63 pour élargir l'admissibilité au congé afin d'inclure l'enfant d'un conjoint et l'enfant adulte d'une personne.

Recommandation n° 8 :

Il faudrait modifier le projet de loi C-63 pour donner au ministre le pouvoir de déterminer les circonstances permettant à un employeur de demander des documents justificatifs et la nature de ces documents. Le ministre devrait aussi mener une vaste consultation auprès des organismes de femmes et des fournisseurs de services aux survivants de violence familiale afin d'établir quels sont les documents qu'une personne survivante peut fournir de manière pratique et sans intrusion dans sa vie privée.

Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

L'article 206 crée un nouveau congé de cinq jours sans solde pour pratiques autochtones traditionnelles. Bien que ce geste reconnaisse le fait que les travailleurs autochtones ont des besoins particuliers, les pratiques de chasse, de pêche et de récolte énumérées dans l'article sont limitées. Le SCFP a négocié des articles de convention collective pour ses membres autochtones qui leur donnent accès, par exemple, à un congé pour participer à des cérémonies traditionnelles, s'acquitter d'obligations culturelles dans leur communauté et voter aux élections au sein des bandes et des communautés.

L'article stipule que l'employeur peut demander à son employé autochtone des documents « qui démontrent qu'il est un autochtone » et il définit autochtone comme « un Indien, un Inuit ou un Métis ». La détermination légale du statut d'autochtone a été fortement contestée et tend à marginaliser les femmes autochtones, tout particulièrement, et les empêcher de faire valoir leurs droits autochtones. Par conséquent, nous sommes très inquiets de voir que l'on confie à l'employeur la tâche de déterminer si son employé est autochtone ou non. Cela ne devrait pas relever de l'employeur. Le gouvernement fédéral devrait mener une vaste consultation auprès des gouvernements et organisations autochtones sur la question des documents adéquats.

Recommandation n° 9 :

Le gouvernement devrait mener une vaste consultation auprès des gouvernements et organisations autochtones sur le contenu de ce projet de loi et les documents exigibles pour faire la démonstration de l'identité autochtone, la gamme de pratiques autochtones donnant droit au congé et l'ensemble de cet article, afin de s'assurer que ce dernier reconnaisse et respecte adéquatement les droits des peuples autochtones.

L'examen du Code canadien du travail

Le SCFP est préoccupé par le fait que ces changements au Code canadien du travail sont enchâssés dans un projet de loi omnibus d'exécution du budget. Le gouvernement libéral a été élu sur la promesse de ne pas utiliser de loi omnibus. Nous sommes déçus que le gouvernement rompe cette promesse encore

et encore. Les changements au Code canadien du travail méritent un examen et un débat approfondis. Chose impossible, à notre avis, s'ils sont inclus dans un projet de loi qui comporte aussi des changements à des sujets aussi diversifiés que les mesures fiscales, les règles commerciales, les institutions financières et les fonds de développement internationaux, la Loi sur le pipe-line du Nord, les contrats financiers et les prêts bancaires, et la rémunération des juges.

Recommandation n° 10 : La section 8 doit être sortie de la Loi d'exécution du budget pour être étudiée et adoptée séparément.

Le SCFP est d'avis que le gouvernement fédéral devrait établir une norme élevée pour les droits et protections des travailleurs, norme dont les provinces pourraient s'inspirer. Nous pressons le gouvernement fédéral d'examiner l'ensemble du Code canadien du travail dans le but de renforcer les droits des travailleurs, de mieux les protéger et de leur offrir une meilleure sécurité, particulièrement aux travailleurs les plus vulnérables.

Conclusion

Le SCFP croit que les changements au Code canadien du travail que contient le projet de loi C-63 ne vont pas assez loin pour fournir sécurité et accès raisonnable aux congés à tous les travailleurs sous compétence fédérale. Nous recommandons au gouvernement fédéral de mener une refonte plus approfondie du Code canadien du travail afin de fournir de plus grands droits et protections aux travailleurs sous réglementation fédérale, tout particulièrement aux travailleurs précaires. Le SCFP est prêt à collaborer avec le gouvernement fédéral à la création d'un cadre législatif et réglementaire fédéral qui fournirait de bonnes protections et qui donnerait un exemple fort aux provinces.

Notes de fin de document

¹ C. Michael Mitchell et John C. Murray, *L'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail : un programme pour les droits en milieu de travail*, rapport final des conseillers spéciaux pour l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail, mai 2017, <https://goo.gl/hxyGfE>.

² Projet de loi 148, *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, 2^e sess., 41^e lég., Ontario, 2017, cl. 11 (troisième lecture).

³ *The Saskatchewan Employment Act*, SS 2013, ch. S-15.1, a. 2-11.

⁴ *Loi sur les normes du travail*, CQLR, c N-1.1, a. 122 (6).

⁵ *The Saskatchewan Employment Act*, SS 2013, ch. S-15.1, a. 2-12.

⁶ Government of Saskatchewan, *Rights and Responsibilities: A Guide to Employment Standards in Saskatchewan*, 2014, p. 5.

⁷ C. Michael Mitchell et John C. Murray, *L'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail : rapport intérimaire des conseillers spéciaux*, juillet 2016, <https://goo.gl/fEo9Pm>.

⁸ Western Education Center for Research and Education on Violence Against Women & Children, Congrès du travail du Canada et Western Faculty of Information and Media Studies, *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*, 2014, <https://goo.gl/BhW63F>.

⁹ *Code des normes d'emploi*, CPLM E110, a. 59.11.