



Mémoire au Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes

7 mai 2019

Introduction

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) représente plus de 200 000 travailleuses et travailleurs partout au pays et ailleurs dans le monde. Nos membres travaillent, entre autres, dans des agences et ministères fédéraux, des sociétés de la Couronne, des universités, des casinos, des agences de services communautaires, des communautés autochtones, des aéroports et dans le domaine de la sécurité. L'AFPC a un bureau national à Ottawa et 23 bureaux régionaux répartis dans l'ensemble du pays. Parmi nos membres, plus de 13 200 évoluent dans un milieu de travail régi par le *Code canadien du travail* et 143 000 sont visés par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Nos autres membres sont assujettis aux lois provinciales et territoriales sur le travail.

Le présent mémoire complète et, à certains égards, reprend les commentaires que nous avons formulés au Comité d'experts lors des consultations en table ronde tenues le 30 avril 2019 à Ottawa.

Nous sommes tout à fait d'accord avec la nécessité de revoir les normes du travail fédérales. Cependant, le mandat qui lui avait été confié est loin d'être suffisant à notre avis.. Pourquoi l'a-t-on limité à conseiller le gouvernement sur les modifications à apporter aux normes du travail afin d'atténuer les effets des enjeux que sont les bas salaires, le travail atypique, le droit à la déconnexion après les heures de travail, l'accès limité d'un nombre croissant de travailleurs aux avantages sociaux et la voix du personnel non syndiqué? Il aurait été bien plus utile que le comité s'attaque aux causes profondes de ces enjeux.

Nous soutenons que c'est la recherche incessante, au cours des dernières décennies, de soi-disant gains d'efficacité et de profits par les employeurs qui a entraîné des problèmes interreliés, comme la précarité croissante de l'emploi, la détérioration des salaires et des conditions de travail pour un pourcentage croissant de la population active, un accès limité aux avantages, le fait qu'on s'attende à ce que les travailleurs soient « connectés » en permanence et la diminution de la syndicalisation. Ce que nous attendons du Comité d'experts (et du gouvernement fédéral), c'est qu'il reconnaisse la nécessité de modifier en profondeur le domaine de l'emploi et la façon d'organiser le travail.

Le monde du travail actuel – et tous les problèmes qui l’accompagnent – est le résultat de choix délibérés de la part des employeurs quant à la structure du travail et des milieux de travail. Pour s’attaquer aux problèmes, il faudra apporter des changements structurels, et ce sont les gouvernements qui ont le pouvoir de le faire.

Il est grand temps d’analyser sérieusement comment les forces économiques ont déprécié le travail et dévalué les travailleurs. Il est grand temps d’examiner la situation et recommander des moyens pour le Canada de s’éloigner de l’emploi atypique et renouer avec un monde du travail où les employés obtiennent un traitement équitable en échange de leur labeur, où ils bénéficient de prestations sociales universelles, où chaque nouvelle génération de travailleurs peut bénéficier de la productivité et des efforts des générations précédentes.

De plus, nous tenons à exposer d’entrée de jeu notre position selon laquelle les normes fédérales enchâssées dans le *Code canadien du travail* devraient aussi s’appliquer aux fonctionnaires fédéraux. Nous exhortons le Comité d’experts à recommander un tel changement aux lois actuelles. Il est inacceptable que le gouvernement fédéral impose aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale des normes qu’il n’est pas prêt à accepter pour sa propre main-d’œuvre, la plus importante au pays. Cela est d’autant plus crucial que le travail précaire, avec tous les problèmes qui y sont associés, est de plus en plus répandu dans la fonction publique fédérale en raison du recours accru aux agences de placement temporaire, à la sous-traitance, aux contrats de durée déterminée et de la connectivité grandissante des outils technologiques.

Enjeu n° 1 : Le salaire minimum fédéral

Le document de discussion du Comité d'experts portant sur le salaire minimum fédéral comporte des lacunes et des limites, notamment les suivantes :

- Il présente peu d'observations sur les structures et les processus qui aient permettre d'établir un salaire minimum fédéral.
- Le calcul du seuil de faible revenu (SFR) n'est pas mentionné comme facteur pour établir un salaire minimum approprié, même si le SFR est une mesure courante de la pauvreté relative.
- L'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale 2008 a révélé que seulement 1 % des personnes salariées gagnaient moins de 10 \$ l'heure¹. Et selon le Comité d'experts, 5 % des employés du secteur privé sous réglementation fédérale sont rémunérés au salaire minimum. Ces chiffres contrastés indiquent une augmentation considérable de la proportion d'employés du secteur privé sous réglementation fédérale qui travaillent au salaire minimum.
- Le salaire minimum des employés sous réglementation fédérale étant fixé au salaire minimum provincial, des personnes qui exécutent un travail identique peuvent gagner des salaires différents, verser des cotisations de retraite différentes et ne pas être admissibles aux mêmes taux de prestations d'AE et d'autres prestations liées au revenu.
- L'instauration d'un salaire minimum fédéral n'est pas qu'une question économique. Un salaire décent permet aux familles qui travaillent d'avoir un revenu suffisant pour couvrir leurs dépenses, favorise l'inclusion sociale, contribue au développement sain des enfants, etc.
- 47 % des employés du secteur privé sous réglementation fédérale sont des femmes. Comme l'a indiqué la Coalition ontarienne pour l'égalité salariale, « toute hausse du salaire minimum obligatoire est un premier pas vers la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes pour les travailleurs vulnérables »². Le gouvernement fédéral doit prendre l'initiative en matière de justice économique pour les femmes.

Nos recommandations

- 1) Instaurer un salaire minimum fédéral prévu par la loi pour tous les travailleurs du secteur privé sous réglementation fédérale, y compris ceux âgés de moins de 17 ans.
- 2) Adopter une formule de calcul du salaire minimum fédéral, fondée de préférence sur un calcul localisé du salaire de subsistance ou sur l'indice du seuil de faible revenu, avec des rajustements annuels à la hausse.
- 3) Inclure une formule pour fixer et ajuster le salaire minimum fédéral dans la partie III du *Code*, plutôt que dans les règlements.

¹ Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale 2008. publications.gc.ca/collections/collection_2012/rhdcc-hrsc/HS24-89-2011-fra.pdf

² Coalition ontarienne pour l'égalité salariale. *Rapport à l'intention du Comité spécial du Parlement sur l'équité salariale*. 2016, p. 20. ourcommons.ca/Content/Committee/421/ESPE/Brief/BR8223427/br-external/EqualPayCoalition-9354657-f-final-2.pdf

- 4) Instaurer un programme national d'accréditation des employeurs sous compétence fédérale et provinciale/territoriale. C'est-à-dire que les employeurs seraient officiellement reconnus comme payant le salaire vital pour les familles, comme défini dans le *Canadian Living Wage Framework*, qui reflète ce que les personnes salariées d'une famille doivent ramener à la maison en fonction du coût réel de la vie dans une collectivité donnée³.
- 5) Déposer une loi qui obligerait le gouvernement du Canada, ses institutions, ses organismes et ses entrepreneurs à conclure des partenariats, des contrats ou des contrats de sous-traitance pour des services uniquement avec des employeurs accrédités dans le cadre du programme national d'accréditation.

³ *Canadian Living Wage Framework: A National Methodology for Calculating the Living Wage in Your Community*. 2008. livingwagecanada.ca/files/3913/8382/4524/Living_Wage_Full_Document_Nov.pdf

Enjeu n° 2 : Protection des travailleurs qui occupent un emploi atypique

Le Comité d'experts a posé les questions suivantes :

1. Les travailleurs occupant un emploi atypique devraient-ils être couverts par toutes les normes du travail?
2. Les travailleurs occupant un emploi atypique devraient-ils être couverts seulement par certaines normes du travail fédérales de base? Le cas échéant, quelles normes devraient s'appliquer?
3. Devrait-on examiner d'autres programmes fédéraux pour mieux protéger les travailleurs qui occupent un emploi atypique?

L'AFPC croit que toutes les personnes salariées des secteurs sous réglementation fédérale et de la fonction publique fédérale devraient être protégées par les mêmes normes minimales du travail. De plus, aucun employeur, y compris le gouvernement fédéral, ne devrait pouvoir se soustraire à ces normes du travail en déclarant que certains groupes de travailleurs (comme les étudiants, les employés occasionnels ou certains entrepreneurs) ne sont pas des employés.

Comme l'indique le document de discussion produit par le Comité d'experts, il existe actuellement un continuum de protections offertes aux travailleurs dans différentes catégories. Par exemple, l'employée permanente à temps partiel bénéficie d'une plus grande protection que l'employé à temps plein provenant d'une agence de placement temporaire qui, à son tour, est mieux protégé qu'un entrepreneur dépendant, et ainsi de suite. Par conséquent, des personnes qui exercent les mêmes fonctions dans le même lieu de travail peuvent être rémunérées différemment. C'est inacceptable.

On devrait ainsi soutenir la capacité des travailleurs occupant un emploi atypique de se syndiquer, en leur fournissant les ressources nécessaires pour se structurer et en augmentant l'efficacité de la négociation collective, particulièrement lorsqu'il s'agit de négocier une première convention collective.

En outre, pour accroître l'équité et la justice entre les employés, et pour remédier aux conditions de travail généralement plus mauvaises et plus difficiles des travailleurs occupant un emploi atypique, nous recommandons ce qui suit :

- 1) Inclure à la partie III du *Code canadien du travail* une définition du terme « employé » qui comprendrait ceux et celles qui sont actuellement désignés comme des entrepreneurs dépendants.
- 2) Tous les travailleurs occupant un emploi atypique, quel que soit leur secteur d'activité, devraient bénéficier des mêmes protections sociales que les travailleurs ordinaires, y compris l'accès aux prestations, à l'assurance emploi, au RPC et à d'autres programmes sociaux. Ils devraient aussi avoir le droit de se syndiquer. Les entrepreneurs dépendants et tous les employés d'entrepreneurs indépendants seraient visés par cette mesure..

- 3) Il devrait incomber à l'employeur contractant (le client de l'entrepreneur indépendant) de :
 - a. prouver que l'entrepreneur indépendant n'est pas un employé;
 - et
 - b. s'il est prouvé que l'entrepreneur indépendant n'est pas un employé et qu'il a, lui aussi des employés, le client doit également s'assurer que ces employés reçoivent le même salaire et les mêmes protections sociales et ont la même capacité de se syndiquer que s'ils étaient des employés ordinaires.
- 4) Imposer des limites de durée pour les employés temporaires et contractuels. Étant donné qu'un précédent existe déjà⁴ au sein du secteur privé sous réglementation fédérale, nous estimons que 18 mois pourrait être un délai raisonnable. Ainsi, toute personne qui travaille pour un employeur pendant plus de 18 mois devrait obtenir sa permanence et bénéficier de tous les droits qui s'y rattachent.
- 5) Tous les employés dans les lieux de travail sous réglementation fédérale devraient être couverts par un régime fédéral d'indemnisation des travailleurs qui prévoit une rémunération équivalente à celle d'un travail à temps plein, et au moins au salaire minimum (plus élevé) qui est versé dans la province où travaille la personne. Si la personne gagnait ou pouvait gagner davantage dans un emploi similaire, ce salaire devrait être le salaire présumé⁵.
- 6) Les travailleurs occupant un poste précaire et dont la relation avec l'employeur n'est pas claire (p. ex., le personnel des agences de placement temporaire) devraient bénéficier d'une protection accrue, en rendant les entreprises et les employeurs du secteur public concernés conjointement et solidairement responsables des violations des normes du travail.
- 7) Pour permettre aux personnes salariées d'exercer leur droit constitutionnel de se syndiquer, les employeurs devraient être tenus de fournir au syndicat des listes complètes des employés, y compris leurs coordonnées, à condition que celui-ci puisse démontrer qu'il mène une campagne de recrutement légitime.

⁴ Emploi et Développement social Canada. *Mesures de protection des normes du travail fédérales pour les travailleurs atypiques : Document de discussion*. 2019. Le cas de la SRC, p. 8. www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/reports/SPAWID-SPLR-IssuePaper-Non-StandardWork-FINAL-FR.pdf

⁵ Congrès du travail du Canada. 2013. *Government Employees Compensation Act Review – 2012-2013*; et Deloitte Consultation. 2004. *Feasibility and Planning Study for a Federally Managed Workers' Compensation System-Final Report*.

- 8) Le gouvernement devrait explorer la possibilité d'ajouter la négociation multipartite aux normes du travail. Cette formule permettrait à tous les travailleurs, qu'ils occupent un emploi atypique, précaire ou conventionnel, d'unir leurs forces et de négocier leurs conditions de travail sur un pied d'égalité.
- 9) Le Comité d'experts devrait recommander l'amélioration et l'expansion des services et des programmes publics et universels, y compris la création d'un régime complet et universel d'assurance médicaments et d'un système de garderies abordables et accessibles à tous.

Enjeu n° 3 : Le droit à la déconnexion

L'AFPC est d'avis que les politiques et les lois gouvernementales devraient généralement encourager les personnes salariées à se déconnecter en dehors de leurs heures de travail, et faciliter cette déconnexion. S'il est essentiel qu'un employé continue de travailler au-delà de ses heures de travail, il devrait être rémunéré.

Nos recommandations

1. Adopter des dispositions législatives consacrant le droit des employés de se déconnecter et l'obligation de l'employeur de faciliter cette déconnexion.
2. Le temps consacré à lire les courriels, les messages textes, etc., et à y répondre devrait être considéré comme du travail aux fins du *Code*, y compris les heures de travail hebdomadaires maximales, et devrait être rémunéré en conséquence. On devrait aussi prévoir des indemnités pour les périodes de disponibilité.
3. Adopter des dispositions législatives visant à protéger les employés contre les représailles lorsqu'ils exercent leur droit à la déconnexion.
4. Adopter des dispositions législatives prévoyant des sanctions pécuniaires et des ordonnances correctives dans les cas où un employeur viole le droit de ses employés à la déconnexion ou exerce des représailles.
5. Le législateur pourrait prévoir des approches adaptées à des industries, des professions ou des lieux de travail particuliers, en obligeant les employeurs à adopter des politiques conçues en étroite collaboration avec les travailleurs ou leurs agents négociateurs, le cas échéant. De telles approches pourraient aussi nécessiter la délivrance de permis d'exonération appropriés d'une manière semblable au système actuel de calcul de la moyenne des heures supplémentaires.
6. Des mesures législatives devraient protéger et promouvoir le droit des employés à la vie privée, et limiter l'intrusion et l'ingérence de l'employeur dans leur vie privée au moyen de la technologie.
7. Sensibiliser le public afin de soutenir une approche stratégique gouvernementale visant à faire progresser à la fois le droit juridique à la déconnexion et la responsabilité individuelle de se déconnecter.

Enjeu n° 4 : Accès aux avantages sociaux et transférabilité

Le document de discussion du Comité d'experts portant sur ce sujet reconnaît à juste titre que :

les avantages sociaux que procurent les normes minimales, comme les congés annuels et les congés, ainsi que les avantages offerts par les employeurs, comme les régimes de soins médicaux et d'épargne-retraite, sont essentiels à la sécurité financière et personnelle des travailleurs canadiens.⁶

Le Comité reconnaît aussi que, traditionnellement, seuls les employés à temps plein ayant occupé un emploi pendant une longue période avec le même employeur pouvaient bénéficier des avantages sociaux fournis par l'employeur. Les travailleurs qui occupent un emploi précaire ou atypique ont généralement un accès plus restreint à ces avantages.

Le document de discussion du Comité porte principalement sur deux types d'avantages sociaux :

- ceux que procurent les normes minimales prévues par la loi, comme les congés annuels et les congés;
- ceux qui sont offerts par l'employeur, comme l'assurance pour soins médicaux, soins dentaires et soins de la vue, et les régimes de retraite et d'épargne-retraite.

Nous sommes déçus du peu d'attention qu'accorde le document à la nécessité de réformer et d'améliorer les programmes sociaux gouvernementaux. Bien qu'il en fasse mention dans le document, le Comité d'experts semble avoir complètement occulté les prestations gouvernementales universelles, comme le régime d'assurance maladie et d'assurance médicaments et le RPC, dans le cadre de ses consultations. Mais de tels programmes publics universels, ne devraient-ils pas être au cœur de tout plan crédible visant à fournir un accès aux avantages sociaux et une protection aux travailleurs qui occupent un emploi atypique.

Assurance médicaments : le temps est venu

L'AFPC s'est battue afin d'obtenir l'assurance maladie pour plusieurs de ses membres. Nous croyons en outre que la carte d'assurance maladie devrait permettre à toute personne qui la possède de se procurer les médicaments dont elle a besoin. C'est pourquoi nous appuyons la mise en place d'un régime universel d'assurance médicaments qui s'appliquerait à tous les Canadiens, quel que soit leur revenu, leur âge, leur lieu de travail ou leur lieu de résidence.

En ce qui concerne les médicaments, le système canadien reflète le système de soins de santé déficient des États-Unis. La couverture est un mélange d'assurance privée et de dépenses personnelles, les provinces et les territoires comblant certaines lacunes grâce à divers programmes locaux qui leur sont propres. Ainsi, les provinces et territoires

⁶ Emploi et Développement social Canada. *Les avantages sociaux : Accès et transférabilité*, document de discussion, 2019, p. 1. canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/reports/SPAWID-SPLR-Issue%20Paper-Portability-FINAL-FR.pdf

offrent tous une protection différente. La plupart subventionnent le coût des médicaments pour les personnes vulnérables, comme celles de plus de 65 ans et les bénéficiaires de l'aide sociale et de prestations d'invalidité. Plusieurs offrent aussi une protection pour médicaments onéreux aux personnes qui doivent payer des frais médicaux astronomiques.

Bien que la plupart des Canadiens ont une assurance médicaments au travail, ce n'est généralement pas le cas du personnel à temps partiel, des travailleurs autonomes, de ceux ayant un emploi précaire et des chômeurs. Et pour ceux qui ont une assurance, elle est subordonnée au fait de demeurer avec le même employeur. Environ le tiers des travailleurs canadiens n'ont pas d'assurance médicaments financée par leur employeur. Et ceux qui ont un régime d'assurance médicaments doivent déboursier davantage en raison des franchises et des quotes-parts qui augmentent continuellement.

Notre régime d'assurance médicaments d'ordonnance est disparate, coûteux et inefficace. La couverture et l'accès varient énormément d'une personne à l'autre. En revanche, l'industrie pharmaceutique et les compagnies d'assurance privées y gagnent : les premières peuvent augmenter le prix des médicaments parce que les acheteurs sont nombreux et désorganisés; les secondes peuvent facturer aux employeurs, aux syndicats et aux employés des frais pour la gestion des régimes privés d'assurance médicaments. Il est temps que le Canada ajoute le chaînon manquant au régime canadien d'assurance maladie : un régime universel d'assurance médicaments qui nous permettra de réaliser des économies grâce à l'approvisionnement en gros.

Deux rapports publiés en septembre 2017 démontrent qu'un régime universel d'assurance médicaments permettrait au Canada d'économiser des milliards de dollars. Le premier, qui émane du [Centre canadien de politiques alternatives et de Médecins canadiens pour le régime public](#), estime qu'un régime d'assurance médicaments permettrait aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, au secteur privé et à la population canadienne d'économiser près de 30 milliards de dollars par année. Selon ce rapport, les économies potentielles du secteur public peuvent être estimées de façon prudente à plus de 18 milliards de dollars. À cela s'ajoutent des économies de 13,7 milliards de dollars pour les familles et les entreprises canadiennes.

Le [second rapport](#), publié par le directeur parlementaire du budget, est plus conservateur : les économies se chiffrent à 4,2 milliards de dollars par année pour le gouvernement fédéral uniquement. Ces chiffres sont fondés sur le modèle québécois – le plus coûteux au Canada – et ne tiennent pas compte des économies que réaliseraient les provinces et les territoires.

Améliorer nos régimes de retraite public

Disposition progressive des régimes de retraite du secteur privé, transfert constant des risques des employeurs aux travailleurs, exposition croissante des salariés aux chocs de revenu, baisse de la participation aux REER, niveaux d'endettement insoutenables et croissants des ménages, effondrement du taux d'épargne des ménages canadiens, tous ces facteurs indiquent qu'il est urgent d'améliorer les régimes de retraite publics.

Le document de discussion souligne à juste titre que, même lorsque les travailleurs satisfont aux critères d'admissibilité des régimes publics de pension (RPC/RRQ, SV, SRG), le niveau de soutien offert est souvent limité. Les personnes qui passent une partie de leur carrière à travailler à temps partiel, qui ont des périodes d'inactivité entre leurs contrats ou qui gagnent un revenu inférieur ne pourraient probablement pas atteindre le montant maximal des cotisations ou des prestations. Puisqu'elles sont également moins susceptibles d'avoir accès aux régimes d'épargne-retraite offerts par les employeurs, elles risquent davantage de manquer d'argent à la retraite ou d'être incapables de prendre leur retraite.

À notre avis, si le gouvernement veut renforcer son système de revenu de retraite, il doit en améliorer tous les éléments, y compris le Supplément de revenu garanti (SRG), destiné aux aînés à faible revenu. En particulier, on devrait éliminer la récupération du SRG sur les revenus supplémentaires.

Le gouvernement devrait aussi envisager de bonifier les prestations de Sécurité de la vieillesse (SV), la prestation forfaitaire fondée sur la résidence qui est la plus avantageuse pour les personnes à revenu faible ou modeste, les femmes, les Autochtones et les travailleurs ayant un handicap. Indexée à l'inflation plutôt qu'au salaire nominal moyen, la valeur relative des prestations de SV, et ainsi, les revenus relatifs des prestataires de SV, continueront de diminuer, à moins que l'on accroisse l'indexation des prestations.

Le gouvernement devrait aussi continuer d'examiner la possibilité d'améliorer davantage les prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) et du Régime de rentes du Québec (RRQ).

Instaurer un régime d'assurance pension national et obligatoire

L'AFPC estime que le stress et les souffrances subies par les retraités et leur famille lorsqu'ils perdent leur fonds de pension et d'autres prestations de retraite en raison de la restructuration, suivie de la faillite, des promoteurs de régimes à prestations déterminées sont déraisonnables et inacceptables.

Le gouvernement fédéral devrait songer à collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour mettre en place un régime d'assurance pension national et obligatoire, semblable au Fonds de garantie des prestations de retraite de l'Ontario. Ce régime aurait pour but d'assurer les pensions contre les pertes découlant de la restructuration et de la faillite. Les représentants du gouvernement ont laissé entendre que cette initiative entraînerait des coûts exorbitants. Toutefois, les arguments et les données à cet égard n'ont pas encore été dévoilés ni testés publiquement. En particulier, il faudrait évaluer les différentes options pour la création d'un fonds national d'assurance pension obligatoire, et

les soumettre à l'examen et au débat publics.

Faciliter le transfert de l'actif et du passif des régimes à prestations déterminées en difficulté aux grands régimes du secteur public financés de façon sûre

De concert avec les gouvernements provinciaux/territoriaux et les grands régimes publics fédéraux et provinciaux, le gouvernement fédéral devrait explorer des moyens de faciliter le transfert de l'actif et du passif des régimes à prestations déterminées en difficulté aux grands régimes du secteur public financés de façon sûre **lorsque les participants, les syndicats et les fiduciaires y consentent**. La Fiducie de retraite du SEFPO et le Régime de retraite des collègues d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario (CAAT) ont récemment créé de nouvelles prestations déterminées (PD) selon le salaire, moyen à l'intention des employeurs du secteur sans but lucratif (Fiducie Sélecte) et du secteur privé (CAAT PDPlus). D'autres régimes de retraite conjoints pourraient également élargir leur offre. À mesure que l'initiative progressera, les règles devraient permettre aux régimes du secteur privé d'explorer la possibilité de fusionner avec les régimes de pension conjoints lorsque cela est logique pour les syndicats, les participants au régime et les fiduciaires, et lorsque les participants au régime y consentent. Bien que nous demeurions opposés aux tentatives visant simplement à réduire les prestations dans le cadre de ce processus, les fusions ou les transferts peuvent être avantageux pour les participants au régime dans des circonstances particulières.

Améliorer les dispositions sur les congés prévues à la partie III du *Code canadien du travail*

Congés annuels

Avec l'adoption du projet de loi C-86, les congés annuels payés changeront. Aux lieu de deux semaines après une année de service ininterrompu et, de trois semaines après six années de service ininterrompu, les employés auront droit à deux semaines après un an de service, à trois semaines après 5 ans de service et, à quatre semaines après dix ans de service.

Ces améliorations constituent un pas dans la bonne direction, mais le gouvernement fédéral devrait continuer de chercher à améliorer les avantages dans ce domaine. En vertu de la partie III du *Code*, un employé ne peut prendre des congés annuels qu'après avoir travaillé pour son employeur pendant 12 mois. Les personnes qui changent souvent d'emploi peuvent donc avoir de la difficulté à satisfaire à cette exigence.

Au Québec, la *Loi sur les normes du travail* prévoit une journée par mois pour les employés comptant moins de 12 mois de service. Le gouvernement canadien devrait envisager sérieusement une telle option.

Soulignons par ailleurs que les employés visés par l'*Employment Standards Act* de la Saskatchewan ont droit à trois semaines de congé annuel après 12 mois.

Autres améliorations aux conditions d'admissibilité

Périodes d'admissibilité : La partie III (sur les normes du travail) du *Code canadien du travail* énonce les critères d'admissibilité en matière d'emploi continu pour certaines normes du travail. Cela signifie qu'un employé doit avoir travaillé pour le même employeur pendant une période déterminée avant de pouvoir bénéficier de certains droits et de certaines protections.

À l'automne 2018, les critères d'admissibilité prévus à la partie III du *Code* ont été modifiés dans le cadre de la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*, qui a reçu la sanction royale en décembre 2018.

Pour tenir compte du fait que les personnes qui changent souvent d'emploi ont de la difficulté à satisfaire aux critères d'admissibilité, les périodes d'admissibilité pour certains congés seront éliminées :

- congé de maladie et pour raisons médicales;
- congé de maternité et parental;
- congé en cas de maladie grave;
- congé pour les parents dont un enfant est décédé ou disparu à la suite d'un crime;
- indemnité de congé pour les jours fériés.

Ces améliorations constituent un pas dans la bonne direction, mais le gouvernement fédéral devrait continuer de réfléchir à d'autres améliorations dans ce domaine. Par exemple, un congé payé pour violence familiale a été instauré dans le cadre de la *Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*. En vertu du *Code*, les victimes de violence familiale auront droit à cinq jours de congé payés, comme le gouvernement l'avait promis dans le budget 2018. Les employés auront droit aux congés non payés pour violence familiale dès leur embauche, mais ils n'auront accès aux congés payés qu'après trois mois de service ininterrompu. Nous croyons que ces congés payés devraient être accessibles dès l'embauche.

Il en va de même pour le congé de deuil. Les travailleurs visés par la partie III du *Code* ont droit à un congé un jour de travail normal qui survient au cours de la période de trois jours suivant immédiatement le jour du décès. Le congé de deuil payé n'est accordé qu'aux employés qui ont été en service continu pendant au moins trois mois consécutifs.

Ceux qui ne satisfont pas à ce critère ont droit à un congé non payé. Nous sommes d'avis que les personnes salariées devraient avoir accès à un congé de deuil payé dès leur embauche.

Journée nationale des peuples autochtones

Nous avons toujours milité pour que le 21 juin devienne un jour férié fédéral consacré aux peuples autochtones. Pour les non-Autochtones, la Journée nationale des peuples autochtones peut être l'occasion d'en apprendre davantage sur l'histoire des peuples autochtones de ce pays, sur le passé difficile et honteux de la colonisation et sur la façon dont les Autochtones ont toujours contribué à l'identité et à la culture de nos collectivités.

Actuellement, la Journée nationale des peuples autochtones est un jour férié dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon, sauf pour les travailleurs régis par le *Code canadien du travail*. Comme il est beaucoup question dernièrement de désigner le 30 septembre comme journée nationale de la vérité et de la réconciliation, l'AFPC préconise qu'au moins une de ces deux journées apparaisse dans le *Code canadien du travail*.

Jour de la Famille

Le jour de la Famille a été instauré par plusieurs gouvernements provinciaux au cours des 10 dernières années. Cela signifie que les employés visés par les dispositions sur les jours fériés de leurs normes d'emploi provinciales ont droit à ce jour férié payé. En Ontario, au Manitoba, en Alberta, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan, en Nouvelle-Écosse et au Yukon, le troisième lundi de février est un jour férié. Ce congé est une excellente occasion pour les employés de passer du temps avec leur famille et leurs proches.

Les travailleurs assujettis à la réglementation fédérale n'ont pas droit à ce puisque les lois provinciales ne s'appliquent pas à eux. Sur le plan pratique, il y a des conséquences bien réelles pour ces travailleurs : les écoles, les garderies et d'autres services sont fermés ce jour-là, ce qui les oblige à se débrouiller pour faire garder les enfants et, souvent, à prendre un jour de congé.

Le gouvernement canadien devrait sérieusement envisager de créer une Journée nationale de la famille le troisième lundi de février. Non seulement cela garantirait-il aux employés assujettis à la réglementation fédérale l'accès à un congé qui est déjà accordé à des millions d'autres travailleurs canadiens, mais ils ne seraient désormais plus forcés de prendre un jour de congé souvent non payé.

Enjeu n° 5 : Une voix collective pour le personnel non syndiqué

Le document de discussion du Comité d'experts portant sur cet enjeu reconnaît à juste titre :

que par le passé, la syndicalisation était considérée comme le plus important mécanisme de représentation collective. Les employés occupant un emploi conventionnel pouvaient se joindre à un syndicat en fonction de leur métier ou de leur secteur. Ils bénéficiaient ainsi de l'important pouvoir d'exprimer leur mécontentement sans crainte de représailles, ce qui leur permettait d'améliorer leurs conditions de travail grâce au processus de négociation et de contester les décisions de la direction au moyen d'un système d'arbitrage des griefs (Luchak et Gellatly, 1996). La représentation syndicale était également liée à des avantages, notamment une productivité accrue, une diminution du taux de roulement du personnel, la croissance économique et la paix industrielle.⁷

Ce document soutient toutefois que malgré l'importance historique reconnue, l'efficacité et les avantages manifestes de la représentation syndicale :

ces dernières années, plusieurs éléments nouveaux ont remis en question l'efficacité de ce modèle et suscité des débats quant à la nécessité de mécanismes nouveaux ou améliorés de représentation collective.⁸

L'AFPC conteste cette seconde affirmation. Il est vrai que les taux de syndicalisation sont en baisse au pays, surtout dans le secteur privé, mais cette diminution n'est pas aussi marquée que dans de nombreux autres pays industrialisés. Il est aussi exact d'affirmer que les formes de travail atypiques se multiplient. De plus, il semble que certains employeurs préfèrent ne pas avoir à traiter avec des travailleurs syndiqués. Cependant, aucun de ces défis ne démontre la nécessité d'explorer la création d'un nouveau modèle pour remplacer la syndicalisation, qui demeure le meilleur moyen de donner une voix collective efficace aux travailleurs non syndiqués. Plutôt que de trouver de nouvelles façons de représenter ces travailleurs, le Comité d'experts devrait s'attaquer aux obstacles actuels à la syndicalisation et formuler des recommandations sur les façons de contrer la désyndicalisation.

Préférence des employeurs

Selon le document de discussion, les employeurs perçoivent le recours aux mécanismes de représentation collective que sont les groupes de concertation, les comités de consultation et les sondages comme faisant partie intégrante de leurs efforts en vue d'attirer des personnes talentueuses, de les maintenir en poste et d'accroître la productivité.

⁷ Emploi et Développement social Canada. La voix collective des travailleurs non syndiqués – document de discussion, 2019, p.1 canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/reports/SPAWID-SPLR-IssuePaper-CollectiveVoice-FINAL-FR.pdf

⁸ Ibid, p. 2

Pourtant, le document reconnaît que :

La représentation syndicale était également liée à des avantages, notamment une productivité accrue, une diminution du taux de roulement du personnel, la croissance économique et la paix industrielle.⁹

Or, d'après notre expérience, les employeurs offrent souvent des solutions de rechange à la syndicalisation non pour donner plus de pouvoir collectif à leur personnel, mais plutôt pour le dissuader de se syndiquer. Les employeurs qui proposent au personnel des mécanismes de rechange le font souvent en réponse à une activité de syndicalisation. En fait, nous avons vu des employeurs résister à la syndicalisation par tous les moyens, y compris des moyens illégaux comme le recours à des pratiques déloyales de travail qui enfreignent les lois sur les relations de travail.

Les travailleurs veulent se syndiquer

Une étude de Freeman (2007) au titre révélateur, *Do Workers Still Want Unions? More Than Ever*, conclut :

Au milieu des années 2000, les travailleurs constatent un écart important entre la représentation et la participation qu'ils souhaitent sur le lieu de travail et ce qu'ils ont; la plus grande proportion jamais enregistrée dans les données d'enquête exprime un désir de représentation syndicale.

[Notre traduction; non souligné dans l'original]

La syndicalisation est, de loin, l'option privilégiée par les personnes salariées parce qu'elle leur donne, contrairement aux options non syndicales, une voix et un pouvoir collectifs qui ne peuvent être ignorés sur le plan juridique. Les syndicats, la négociation collective et les processus de règlement des griefs sont prévus par la loi. De plus, les syndicats sont indépendants des employeurs et du gouvernement. Ils sont financés par les travailleurs, qui surveillent leurs activités. Pour ces raisons et d'autres encore, il est difficile d'imaginer une façon indépendante et véritable de donner aux travailleurs une voix collective en dehors de la syndicalisation.

⁹ Emploi et Développement social Canada. La voix collective des travailleurs non syndiqués – document de discussion, 2019, p.1 [canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/reports/SPAWID-SPLR-IssuePaper-CollectiveVoice-FINAL-FR.pdf](https://www150.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/reports/SPAWID-SPLR-IssuePaper-CollectiveVoice-FINAL-FR.pdf)

En outre, les travailleurs reconnaissent que les syndicats et la syndicalisation leur permettent de se faire entendre dans des domaines autres que la négociation collective et l'application des conventions collectives. Par exemple, seuls les syndicats peuvent faire respecter comme il se doit les protections et les droits des travailleurs prévus par la loi. Seuls les syndicats peuvent s'assurer que les travailleurs sont correctement représentés dans le cadre des initiatives ou des structures conjointes employeur-travailleurs, comme les comités mixtes de santé et sécurité.

Comme le soulignent Bryson *et al.* (2013) dans leur étude, l'adhésion syndicale est aussi liée à un engagement civique accru, mesuré par les niveaux de participation électorale et d'autres formes d'engagement comme la signature de pétitions et le bénévolat pour un parti politique. L'étude révèle que les membres d'un syndicat sont de 10 à 12 points de pourcentage plus susceptibles de voter aux élections que les travailleurs non syndiqués.

Jurisprudence de la Cour suprême du Canada

Comme l'indique le document de discussion du Comité, « la Cour suprême du Canada a renforcé la garantie de liberté d'association en vertu de l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* ». ¹⁰

Loin de remettre en question l'efficacité de la syndicalisation pour donner une voix collective aux travailleurs non syndiqués et loin de suggérer que d'autres formes d'association sont supérieures à la syndicalisation, la Cour, dans sa décision dans l'affaire *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada*, a exhorté le Parlement à fournir aux membres de la GRC un processus véritable de négociation collective et les moyens d'y accéder.

Soulignons la conclusion suivante du Comité d'experts à ce sujet :

[...] des études révèlent que les travailleurs qui n'ont pas accès à des mécanismes de représentation collective – particulièrement les travailleurs non syndiqués ou atypiques et les femmes – ont moins tendance à s'exprimer sur les problèmes vécus en milieu de travail par crainte de représailles. ¹¹

Nous soutenons que ces constatations appuient une fois de plus la conclusion selon laquelle la syndicalisation est le mécanisme le plus efficace et le plus souhaitable pour donner une voix collective aux travailleurs.

La syndicalisation : seul mécanisme capable d'aider véritablement les travailleurs en situation d'emploi atypique

Le document de discussion mentionne à juste titre que les travailleurs occupant un emploi atypique sont confrontés à des obstacles particuliers lorsqu'il s'agit d'accéder à la négociation collective par l'entremise des syndicats et de maintenir cet accès. Une fois

¹⁰ Ibid, p. 2.

¹¹ Ibid, p. 11.

de plus, l'AFPC est d'avis que la solution pour ces travailleurs n'est pas de trouver des mécanismes de rechange à la syndicalisation, mais plutôt de faciliter leur syndicalisation pour leur permettre de négocier des normes appropriées et de rehausser ces normes.

Voici un exemple concret des obstacles à la syndicalisation que peuvent rencontrer des travailleurs occupant un emploi atypique. Notre syndicat a mené de nombreuses campagnes de syndicalisation des employés du secteur du bâtiment (gardiens de sécurité et services de nettoyage, par exemple). Ces travailleurs sont presque toujours des employés de fournisseurs de services contractuels qui, à leur tour, ont des contrats de services à durée déterminée. Ces fournisseurs perdent régulièrement leurs contrats au moment de leur expiration par suite d'appels d'offres auxquels ils ne soumissionnent pas ou parce qu'ils ne sont pas retenus. De nouveaux entrepreneurs assument ainsi la responsabilité de ces services.

Souvent, ces nouveaux entrepreneurs conservent une partie (mais pas nécessairement la totalité) des employés de l'entrepreneur précédent. Toutefois, les droits de représentation du syndicat et les conventions collectives applicables sont révoqués au moment de la perte du contrat. Nous devons alors entreprendre une nouvelle campagne de syndicalisation et de nouvelles démarches juridiques pour regagner le droit de négocier avec le nouvel entrepreneur. En cas de succès, une « première » convention collective est alors négociée avec le nouvel entrepreneur; un processus qui peut ne pas aboutir à une conclusion avant la fin du contrat.

Nous recommandons d'ajouter au *Code* des dispositions sur la « vente présumée d'entreprises » dans de telles circonstances afin de transférer légalement les emplois, les unités de négociation et les conventions collectives aux nouveaux employeurs. Ce transfert présenterait bien des avantages pour les employés, notamment le maintien d'une voix collective, un droit acquis qui, autrement, pourrait être suspendu de façon temporaire ou permanente.

En ce qui concerne les travailleurs qui occupent un emploi atypique, nous croyons que le gouvernement devrait prendre des mesures législatives pour atténuer les inconvénients découlant du recours accru aux agences de placement temporaire et pour faciliter leur accès à la négociation collective par l'entremise des syndicats comme moyen optimal pour se faire entendre collectivement. Le récent projet de loi 148, en Ontario, pourrait servir de guide à cet égard.

Les solutions de rechnages proposées ne sont pas de véritables options

Nous formulons les commentaires suivants sur les divers modèles de représentation collective des travailleurs non syndiqués suggérés dans le document de discussion.

Comités mixtes en milieu de travail

Sans les ressources, les protections et les recours inhérents à la syndicalisation, les comités mixtes en milieu de travail ne peuvent pas protéger adéquatement contre les représailles les employés qui s'expriment ouvertement sur des questions qui remettent en cause les intérêts économiques de l'employeur et le contrôle qu'il exerce sur leurs conditions de travail, et ce, même lorsque ces employés sont librement choisis par leurs pairs sans ingérence de l'employeur.

Plutôt que de graisser la roue qui grince, on enfonce le clou qui dépasse. L'efficacité et l'authenticité de la voix collective ainsi exprimée sont pour le moins douteuses. Il est tout à fait possible que de tels comités servent à réduire au silence les véritables préoccupations et aspirations des personnes salariées et, en fin de compte, qu'ils ne produisent que les résultats souhaités par les employeurs.

Association de travailleurs

Une fois de plus, nous croyons que les syndicats demeurent la meilleure et la seule forme éprouvée de syndicalisation. Le document du Comité d'experts ne fournit aucune donnée qui permettrait de conclure que les types d'associations de travailleurs qui y sont décrits sont efficaces à quelque égard que ce soit, y compris celui de donner aux travailleurs une voix collective.

Organismes de défense tiers

Nous estimons que les diverses ONG et organisations décrites dans le document de discussion fournissent des services précieux et défendent les intérêts des travailleurs qu'elles servent. Cependant, ces ONG et organisations ne sont pas financées de manière indépendante et ne sont pas structurées de façon à pouvoir représenter efficacement les travailleurs.

Démarches sectorielles

On devrait explorer les démarches sectorielles visant à accroître les droits de négociation collective et à améliorer les conditions d'emploi négociées.

Toutefois, les démarches sectorielles qui ne favorisent pas la syndicalisation mais se limitent à étendre les conditions d'emploi aux travailleurs non syndiqués peuvent avoir un effet dissuasif. En termes simples, si les travailleurs peuvent bénéficier des salaires, des avantages et des protections négociés par les syndicats sans devoir payer les cotisations qui permettent aux syndicats d'obtenir ces gains, plusieurs préféreront agir dans leur propre intérêt économique immédiat en ne se syndiquant pas.

Liberté d'association graduée

Nous insistons encore une fois sur le fait que l'accès à la négociation collective par l'entremise de la syndicalisation constitue de loin le meilleur moyen d'offrir une voix collective aux personnes salariées.

Les employés sont vulnérables aux représailles de leur employeur. Les syndicats n'éliminent pas cette vulnérabilité, mais ils fournissent aux employés une expertise et des ressources substantielles de même que des recours contraignants.

En tant que syndicat, nous savons que nos membres font souvent l'objet de représailles parce qu'ils s'expriment et font entendre leur voix collective. Et nous savons que les démarches judiciaires fréquemment utilisées en cas de représailles sont coûteuses, complexes et souvent très longues. Il faut parfois consacrer énormément de temps, d'argent et de ressources pour obtenir justice. Dans plusieurs cas, justice est finalement rendue, à la condition toutefois d'être très patient.

Il est naïf de croire que des employés qui ne possèdent pas les ressources d'un syndicat peuvent faire entendre leur voix collective en toute sécurité.

Nos recommandations

L'AFPC invite le Comité d'experts à envisager de modifier le *Code canadien du travail* (partie I – Relations du travail) et/ou le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles pour donner aux travailleurs non syndiqués un meilleur accès à la syndicalisation. Plus précisément, nous recommandons ce qui suit :

- 1) Accroître le pouvoir du CCRI (par. 99 (1)) d'accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur en cas de violation de l'article 94 et lui conférer ce même pouvoir en cas de violation de l'article 96. Actuellement, le CCRI utilise peu ce pouvoir. Y recourir plus fréquemment pourrait décourager les tentatives d'ingérence des employeurs.
- 2) Instaurer des peines plus sévères pour les infractions aux articles 50, 94 et 96 du *Code* commises par les employeurs dans les situations de syndicalisation et de négociation d'une première convention collective. Les amendes punitives et les

ordonnances dissuasives visant à payer l'intégralité des coûts liés aux campagnes de syndicalisation ou aux négociations devraient être émises rapidement, plutôt que de les restreindre et de les limiter à des mesures de compensation.

- 3) Améliorer l'accès à l'arbitrage de la première convention collective à la demande d'un agent négociateur. Pour que les choses soient claires, les employeurs ne devraient pas avoir le même accès. Bien que nous soyons d'avis qu'un syndicat devrait avoir accès de plein droit, sur demande, à l'arbitrage d'une première convention collective, nous croyons que l'exigence actuelle énoncée à l'article 80, soit le renvoi au CCRI par le ministre, devrait à tout le moins être abolie. Une telle exigence n'existe pas ailleurs, en Ontario, par exemple, où une partie peut s'adresser directement à la CRTO pour déterminer si l'accès à l'arbitrage d'une première convention sera accordé.
- 4) Adopter des mesures obligeant les employeurs à fournir aux syndicats l'accès à une liste exacte des employés, y compris leurs coordonnées, pendant les campagnes de syndicalisation, avant le dépôt d'une demande d'accréditation (comme ce qui a été fait dans le projet de loi 148 en Ontario).
- 5) Adopter des mesures donnant aux syndicats un accès direct aux employés dans tous les lieux de travail, et non seulement dans des lieux isolés comme le prévoit l'article 109. Le droit d'accès prévu à l'article 109 devrait en outre être élargi pour faciliter la syndicalisation et améliorer ses chances de succès.
- 6) Éliminer le versement obligatoire d'au moins 5 \$ au syndicat imposé par le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles pour qu'une carte d'adhésion syndicale constitue une preuve valide d'appartenance à un syndicat. En vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, aucune contrepartie pécuniaire n'est exigée. De même, dans les provinces phares comme l'Ontario ou la Colombie-Britannique, aucun paiement n'est requis. Dans les provinces et territoires où un paiement est exigé, il n'est généralement que de 2 \$, et il n'est que de 1 \$ au Nouveau-Brunswick. Les exigences de paiement sont un obstacle à la syndicalisation, en particulier lorsque de moins en moins de personnes transportent de l'argent liquide. De plus, ces exigences font en sorte que le syndicat est forcé de demander de l'argent au travailleur dès leur première interaction officielle.
- 7) Adopter des mesures pour que les cartes de membre constituent une preuve valide d'adhésion syndicale pendant au moins un an. La durée de validité des cartes varie considérablement au pays, mais nous croyons que l'approche adoptée en Ontario et au Québec, où les cartes sont jugées acceptables pour une période d'un an, est préférable.
- 8) Adopter des mesures permettant aux syndicats de s'appuyer sur des preuves d'appartenance syndicale produites sous forme électronique (comme une demande d'adhésion remplie et soumise par courriel). Le Québec a adopté une approche

progressive selon laquelle les demandes d'adhésion à un syndicat soumises par simple courriel sont acceptées par les tribunaux. En Colombie-Britannique, une preuve d'adhésion par voie électronique a été acceptée, mais dans le cadre d'un ensemble d'exigences beaucoup plus restrictives.

- 9) Réduire à trois mois la période de six mois prévue à l'article 38 du Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles pour les demandes d'accréditation subséquentes. Au Québec, le délai est de trois mois.
- 10) Prolonger à un an la période prévue à l'article 39 du Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles pour les demandes subséquentes de révocation des droits de négociation.
- 11) Supprimer la référence au droit de l'employeur « d'exprimer son point de vue » à l'alinéa 94 (2) c) et instaurer une exigence expresse de stricte neutralité de la part des employeurs en ce qui concerne la question de la représentation syndicale de leur personnel.
- 12) Accroître le fardeau de la preuve d'une partie alléguant qu'une unité de négociation proposée ou existante ne convient pas à la négociation collective, et accélérer le processus de détermination des questions relatives à la pertinence de l'unité de négociation.
- 13) Prévoir des dispositions sur la « vente présumée d'entreprise » afin d'éviter la révocation des droits de négociation collective et de la convention collective lorsque les entrepreneurs perdent des contrats au profit d'autres soumissionnaires (comme le prévoient les projets de loi 148 et 40, en Ontario, pour certaines industries).
- 14) Adopter des mesures visant à assurer la sécurité d'emploi des travailleurs en cas de perte de contrat, en obligeant expressément les nouveaux entrepreneurs à offrir du travail aux employés des anciens entrepreneurs.