



Rapport intérimaire sur l'examen des normes du travail fédérales

**Présenté à l'intention de
l'Honorable Joe Fontana
Ministre du travail et du logement**

Octobre 2005

**Examen des
normes du
travail
fédérales**

Vous pouvez obtenir des exemplaires (imprimés) supplémentaires de cette publication, indiquant le numéro de catalogue LT-163-08-03, au :

Services des publications

Ressources humaines et
Développement des compétences Canada
140, Promenade du Portage
Phase IV, niveau 0
Gatineau, Québec
K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260
Courriel : publications@hrsdcc.gc.ca

Médias substitués disponibles sur demande.
Faites le 1 866 386-9624 (sans frais) sur un téléphone à clavier.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada 2005

No de cat. : HS24-26/2005
ISBN : 0-662-69314-0

Imprimé au Canada



Table des matières

RAPPORT INTÉRIMAIRE5

ANNEXES13

I. Annexe 1 - Lettre de nomination13

II. Annexe 2 - Communiqué de presse17

III. Annexe 3 - Membres du panel19

IV. Annexe 4 - Liste du personnel21

V. Annexe 5 - Liste des universitaires23

VI. Annexe 6 - Programme de recherche25

VII. Annexe 7 - Calendrier des audiences publiques27

VIII. Annexe 8 - Document de consultation29



Mise sur pied et mandat de la Commission

Le Ministre du travail et du logement, l'Honorable Joseph Frank Fontana a procédé à ma nomination le 1er octobre 2004 pour effectuer l'examen de la Partie III du Code canadien du travail. La Partie III concerne diverses normes du travail édictées à l'intention des employeurs de compétence fédérale. Ces normes visent les heures de travail, le salaire minimum, les jours fériés, l'indemnité de départ, le congédiement injuste ainsi que des congés de diverse nature. Cependant, la Partie III ne touche pas directement les questions de négociation collective, ou de santé et sécurité au travail. Bien que certaines dispositions aient été édictées au début du 20e siècle ou même antérieurement et que d'autres aient été ajoutées au cours des dernières décennies, la Partie III n'a pas, quant à elle, fait l'objet d'un examen systématique depuis son adoption en 1965.

Ma lettre de nomination (Veuillez consulter l'Annexe 1) et la déclaration du Ministre faite lors de l'annonce officielle de ma nomination (Veuillez consulter l'Annexe 2), le 2 décembre 2004, décrivent clairement pourquoi cet examen de la Partie III est devenue nécessaire. Tel que suggéré par ces documents et selon les résultats préliminaires de nos travaux, cinq facteurs importants sous-tendent cet examen.

En premier lieu, des changements importants sont survenus dans le domaine du travail depuis 1965. À l'époque, les travailleurs de l'industrie manufacturière constituaient presque la moitié de la population active. Aujourd'hui le secteur des services compte un plus grand nombre d'employés que le secteur manufacturier. Autrefois, des secteurs tels que le camionnage et le secteur bancaire étaient organisés pour desservir surtout les marchés locaux, alors qu'aujourd'hui ils desservent des clients à l'échelle du continent et de la planète.

En deuxième lieu, des changements ont aussi touché les milieux du travail au Canada. En raison d'une technologie plus sophistiquée, un plus grand nombre de travailleurs participent à un travail lié à « l'économie du savoir ». La restructuration de l'économie canadienne fait en sorte que les salariés changent d'emploi plus souvent et conviennent plus fréquemment de modalités de travail atypiques avec leurs employeurs. Aujourd'hui, les entreprises mènent souvent une partie de leurs activités par l'entremise de chaînes de production et de distribution élargies plutôt que par le recours à leurs propres effectifs.

Troisièmement, la démographie et le déploiement de la main-d'œuvre ont changé : un plus grand nombre de femmes fait partie de la population active, il y a une diversité ethnique et raciale accrue et les travailleurs sont souvent reliés entre eux par des liens électroniques plutôt que physiques.

Quatrièmement, les changements dans les milieux du travail et dans les structures familiales ont généré des pressions sur certaines personnes qui sont tiraillées entre les exigences de leur emploi et celles de leur vie personnelle. Finalement, les opinions sont davantage polarisées de nos jours qu'il y a quarante ans en ce qui concerne le degré d'intervention dont l'État devrait faire preuve face au marché du travail. Cet aspect est d'une importance capitale en ce qui concerne les normes du travail puisque le rôle joué par l'État a toujours été au cœur des préoccupations.



La structure de l'Examen

L'examen d'un sujet aussi complexe que les normes du travail, dans un environnement aussi instable, constitue un défi de taille pour moi. Heureusement, bien que je sois le seul commissaire, le travail de la Commission d'examen est accompli avec l'aide de trois groupes. Tout d'abord, je suis conseillé par un comité composé de représentants des parties prenantes patronales et syndicales. Les membres de ce comité m'ont entre autres fait bénéficier de précieux conseils au sujet de la stratégie générale de la Commission. Ils ont également organisé des rencontres entre le Commissaire et les parties prenantes et ils ont participé à des discussions concernant le programme de recherche de la Commission, les consultations publiques, ainsi que d'autres sujets. Deuxièmement, un comité d'experts a travaillé en étroite collaboration avec moi en ce qui a trait à plusieurs aspects de l'examen, notamment au moment de concevoir et de mettre sur pied le programme de recherche. (Veuillez consulter l'Annexe 3 pour connaître la composition de ces comités). Troisièmement, une petite équipe composée de personnes compétentes et dévouées m'a fait bénéficier de précieux conseils formulés à partir de leur expérience relative aux normes du travail et d'autres domaines connexes. J'ai pu compter sur son soutien logistique et sa prise en charge de plusieurs projets majeurs de recherche. À l'occasion, des personnes ayant une expertise particulière ont assisté les membres du personnel dans le cadre de certains projets. (Les noms des membres du personnel figurent veuillez consulter l'Annexe 4).

La stratégie adoptée par la Commission d'examen

Toute évaluation du fonctionnement de la législation sur les normes du travail canadienne au cours des 40 dernières années, et de la façon dont elle devrait évoluer afin de relever les défis qui se poseront à l'avenir, dépend d'un certain nombre d'approches. Premièrement, il est important d'obtenir les meilleurs renseignements possibles concernant l'application actuelle et l'impact de la Partie III, le fonctionnement de dispositions législatives semblables dans les autres administrations canadiennes et dans des pays étrangers comparables, ainsi que les impacts probables de certaines modifications, dans la mesure où ceux-ci peuvent être prédits. Ces questions doivent donc faire l'objet d'un programme serré de recherche. En outre, les opinions et les expériences des personnes les plus susceptibles d'être touchées par ces modifications doivent être connues. Cet examen doit donc comporter un processus de dialogue avec les travailleurs canadiens, les employeurs, ainsi qu'avec les organisations des secteurs publics et privés qui doivent travailler avec la Partie III du Code canadien du travail. Finalement, dans la mesure du possible, cette législation doit fonctionner en synergie avec d'autres politiques d'ordre public. L'examen doit donc aborder des questions à grande portée concernant des aspects qui ne sont pas traditionnellement assimilés aux « normes du travail. » Si cette stratégie réussit, c'est-à-dire que si le résultat de notre recherche est d'une grande qualité, si nos discussions sont fructueuses et si notre approche à l'égard des politiques est bien fondée, je suis convaincu que notre rapport final méritera du moins la confiance, et j'espère l'appui, d'un grand nombre de Canadiens et Canadiennes intéressés de tous les milieux.

La recherche

Nous avons tenté de faire en sorte que la recherche entreprise en rapport avec l'Examen soit exhaustive, objective, utile, accessible et de la plus grande qualité. Dans le but de nous aider à



mettre sur pied notre programme de recherche, nous avons convoqué deux séances de consultations auxquelles ont participé une quarantaine d'éminents universitaires du Canada et d'autres pays qui se sont illustrés dans le domaine des normes du travail ainsi que dans des domaines connexes, comme la théorie de la réglementation (veuillez consulter l'Annexe 5). Ces consultations ont été suivies par une réunion à laquelle ont assisté le comité des parties prenantes patronales et syndicales ainsi que le comité d'experts. Lors de cette réunion, des sujets particuliers de recherche ont été convenus. En tout, 23 projets de recherche ont été octroyés en plus des projets entrepris par ou sous la direction des membres du personnel de la Commission d'examen.

En général, nous avons demandé à nos chercheurs de faire une recension à jour de la littérature et de maintenir une perspective équilibrée. Cependant, dans certains secteurs clés, nous avons formulé des projets de recherche plus approfondis dans le but de recueillir et d'analyser de nouvelles données. Le projet ayant la portée la plus large est une enquête, la première en son genre, des employeurs et des pratiques de travail dans les secteurs de compétence fédérale, laquelle est effectuée par Statistiques Canada en consultation avec la Division du développement des politiques du Programme du travail et qui est suivie par les membres du personnel de la Commission d'examen. Un deuxième projet de grande envergure est une analyse de l'industrie du camionnage, un des plus importants secteurs régis par la Partie III et qui pose de nombreuses difficultés d'interprétation, d'application et d'administration de la loi.

De plus amples détails sur notre programme de recherche se trouvent sur notre site Web au www.fls-ntf.gc.ca (veuillez consulter l'Annexe 6). Une fois terminés, les rapports de recherche seront affichés en ligne et accessibles aux personnes intéressées.

Dialogues avec les travailleurs, les employeurs et les autres parties intéressées

Notre comité composé des parties prenantes compte des représentants du Congrès du travail du Canada (CTC) et des deux plus importants groupes d'employeurs régis par la législation fédérale, soient l'Association des banquiers canadiens (ABC) et les Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF). Les membres de ce comité ont participé à toutes les étapes de l'Examen et les trois organisations qu'ils représentent ont été informées de l'état de nos travaux à plusieurs occasions. Ces organisations seront aussi impliquées dans la réalisation des consultations formelles à venir. Je souhaite sincèrement que les membres des organisations patronales et syndicales continueront à participer activement au processus de l'Examen et qu'ils m'aideront à formuler des recommandations équilibrées et équitables.

Il y a évidemment des employeurs qui ne sont pas représentés par l'ABC ou par l'ETCOF, des travailleurs qui ne sont pas membres des syndicats affiliés au CTC ainsi que de nombreuses organisations non gouvernementales qui sont intéressés par les normes du travail. Nous déployons tous les efforts possibles afin de nous assurer que toutes les entreprises, organisations et personnes intéressées puissent se faire entendre. Dans les cas où nous avons été informés de leur intérêt, nous avons communiqué directement avec eux pour les inviter à



déposer un mémoire et, dans certains cas, nous les avons déjà rencontrées. De plus, des audiences publiques auront lieu au cours de l'automne 2005 dans 13 villes à travers le pays (veuillez consulter l'Annexe 7). Ces audiences constitueront une occasion privilégiée pour permettre aux organisations représentatives, ainsi qu'aux Canadiens et Canadiennes en général, de se faire entendre et de partager avec nous les observations qu'ils tirent de leurs contacts avec la législation en matière de normes du travail. Chaque audience sera pour nous l'occasion de recevoir des mémoires et des présentations orales. En outre, les membres du personnel de la Commission seront disponibles pour prêter assistance aux personnes présentes afin de leur permettre de formuler leurs suggestions ou observations directement sur le site Web de la Commission. Les personnes qui ne peuvent se présenter à une audience sont invitées à déposer leur mémoire directement auprès de la Commission, comme divers groupes et des particuliers l'ont déjà fait.

Finalement, le 19 mai 2005, en réponse à une invitation en ce sens, j'ai comparu devant le Comité permanent de la Chambre des Communes concernant le développement des ressources humaines, le développement des compétences, le développement social et la condition des personnes handicapées pour l'informer de l'évolution de nos travaux. Je suis heureux de mentionner que tous les membres du Comité permanent semblaient avoir un point de vue très positif à l'égard de cet Examen.

Synchronisation des politiques publiques

Bien que les normes du travail fédérales relèvent de la compétence du Programme du travail de RHDC, en pratique, de nombreuses autres organisations publiques jouent un rôle dans l'élaboration et l'administration de ces normes. Divers traités internationaux imposent au gouvernement fédéral l'obligation de respecter certaines normes minimales; les règlements de Transport Canada déterminent les heures de travail pour certains travailleurs de compétence fédérale, tels que les pilotes et les chauffeurs de camion; la décision de poursuivre un employeur en vertu de la Partie III incombe au Ministère de la justice et le salaire minimum fédéral est établi en vertu des normes provinciales. En conséquence, nous avons mis sur pied un projet afin de « cartographier » le champ de compétence fédérale pour nous assurer que nos travaux et éventuellement nos recommandations soient portées à l'attention de toutes les agences gouvernementales fédérales qui sont concernées par les normes du travail. Nous avons également établi des liens étroits avec les ministères provinciaux du travail afin de profiter de leurs points de vue et de leurs expériences, ainsi que pour ouvrir la voie à des discussions élargies concernant les normes du travail, une fois les travaux de la Commission d'examen terminés.

Les enjeux

Dans le but de bien cibler nos consultations avec les experts, d'orienter notre recherche et pour stimuler l'intérêt du public à l'égard de nos travaux, nous avons affiché un document de consultation sur notre site Web en janvier 2005, document que nous avons aussi largement diffusé sur support papier (veuillez consulter l'Annexe 8). Au cours des mois de mars et d'avril, nos consultations auprès d'experts et de parties prenantes nous ont permis de clarifier certaines questions et d'en aborder d'autres. Bien sûr, les communications formelles et informelles avec



les parties intéressées et avec le public feront en sorte que de nouveaux sujets seront inscrits à notre ordre du jour quotidiennement.

Voici certaines des questions qui on fait surface jusqu'à présent :

1. La Partie III établit de nombreuses normes du travail classiques – les heures de travail, le salaire minimum, les vacances et les autres congés, la rémunération, etc. – qui prennent racines dans des dispositions législatives qui remontent au 19^e siècle. Cependant, ces normes ont été pour la première fois consolidées et édictées dans un Code il y a 40 ans. Leur pertinence doit être examinée en fonction des attentes contemporaines. À cet égard, une question décisive est de déterminer de quelle manière, et dans quelle mesure, le cas échéant, elles influent sur les conditions de travail des travailleurs les plus vulnérables.
2. Depuis son adoption, plusieurs dispositions innovatrices ont été ajoutées à la Partie III. Nous devons nous assurer que ces dispositions fonctionnent comme elles se doivent. Il en est ainsi, par exemple, des congés de soignant, des congés parentaux, du recouvrement du salaire ainsi que des dispositions concernant le congédiement injuste sont de bons exemples. Nous avons maintenant acquis plusieurs années d'expérience dans l'application de ces dispositions. Qui les utilise et à quel escient? Est-ce que l'expérience démontre qu'elles fonctionneraient mieux si des modifications de fond ou de procédure leur étaient apportées?
3. L'émergence de nouvelles formes d'emploi et de nouvelles réalités familiales obligent les Canadiens à composer avec des tensions accrues entre le travail et la famille. Est-ce que les normes du travail légiférées peuvent contribuer à trouver le bon équilibre? Ou est-ce que cet équilibre peut être établi de manière pragmatique par les travailleurs individuels et leurs employeurs en fonction des circonstances, de leurs préférences et de leurs besoins particuliers?
4. Afin d'être concurrentiels dans le monde contemporain, les employeurs doivent pouvoir compter sur une main-d'œuvre dévouée, compétente et qualifiée. Les travailleurs peuvent utiliser des compétences approfondies ainsi qu'une formation scolaire plus poussée pour combler les besoins de leurs employeurs, améliorer la qualité de leur travail et les possibilités d'avancement professionnel, et pour être en mesure de composer avec les nombreux changements qu'au cours de leur carrière ils rencontreront relativement aux exigences professionnelles. Les normes du travail peuvent-elles contribuer à la stratégie canadienne en matière de ressources humaines?
5. Il y a une certaine incertitude quant à savoir exactement quels travailleurs et quels employeurs sont régis par les normes fédérales du travail. Il existe quelques « zones grises » lorsqu'il s'agit de déterminer quelles entreprises sont de compétence fédérale, quels employés peuvent avoir recours à la Partie III et à l'intention de quels employés telle agence du gouvernement fédéral établit des normes. Ces ambiguïtés sont peut-être inévitables, mais elles sont problématiques pour les employeurs, les travailleurs et pour ceux qui doivent administrer la Partie III. S'il est impossible de les éliminer, ces ambiguïtés doivent à tout le moins être réduites au maximum.



6. La question à savoir comment assurer à tous les travailleurs un traitement décent au travail, tout en permettant à leurs employeurs une certaine souplesse dans l'adaptation de certaines normes du travail à leur situation particulière est également très importante. Il est d'ores et déjà clair qu'on va me demander d'examiner si des dérogations ou des exemptions pour se soustraire à l'application des normes du travail devraient être permises et, dans l'affirmative, comment et dans quelles circonstances.

7. Présentement, selon la Partie III, les employeurs doivent d'abord consulter leurs employés puis adopter une politique à l'encontre du harcèlement sexuel. D'aucuns soutiennent que ces dispositions soulèvent plus généralement la question à savoir si la législation sur les normes du travail doit porter sur un éventail plus grand de questions liées aux comportements en milieu de travail. Une autre question connexe est le rôle que devrait avoir (ou non) la consultation et la participation des employés en ce qui concerne les conditions de travail et les politiques en milieu de travail.

8. Peu importe le contenu des normes du travail, lorsqu'elles sont en vigueur, elles doivent être respectées. Si certains employeurs omettent systématiquement de les observer, cela a non seulement pour effet de priver des travailleurs de leurs droits, mais aussi d'inciter les employeurs concurrents qui respectent la loi à faire de même. Le respect de la loi est manifestement une question très importante et il y aura sans aucun doute de nombreuses discussions à ce sujet, notamment quant aux diverses stratégies à adopter pour assurer le respect des normes. Il pourrait notamment s'agir de meilleurs programmes d'éducation et de renseignements pour les employeurs et les employés, d'une plus grande participation des syndicats et des employeurs dans l'élaboration des normes du travail et, possiblement, dans la promotion de leur respect et ultimement, de sanctions légales plus sévères en cas de non respect des normes.

9. D'autres pays et d'autres provinces canadiennes ont expérimenté de nouvelles approches concernant les normes du travail et leur application. Que pouvons-nous apprendre de ces expériences?

Ces questions sont difficiles. Afin d'y répondre adéquatement, nous devons identifier des principes généraux pour nous aider à comprendre l'impact et la portée des normes du travail et pourquoi elles ne réussissent pas toujours à bien jouer leur rôle. Nous devons également nous sensibiliser au contexte réel des normes du travail. Celles-ci s'appliquent à des travailleurs, souvent vulnérables, et affectent leur vie quotidienne. Elles s'appliquent également à des employeurs, souvent des petites entreprises, qui évoluent dans un environnement hautement concurrentiel. Nous espérons que nos recherches, nos audiences publiques et nos discussions avec les parties intéressées nous aideront à élaborer à la fois les principes directeurs et une compréhension éclairée du contexte dans lequel ces principes se traduisent en mesures concrètes.



Un pas vers l'avenir

J'attends avec impatience les échanges que j'aurai au cours des prochains mois avec les personnes et les organisations intéressées à travers le pays. Grâce à ce dialogue et aux résultats du programme de recherche, je serai en mesure, au mois de juin 2006, de soumettre le meilleur avis possible concernant les normes du travail à la considération du Ministre et du gouvernement fédéral, des travailleurs canadiens, des employeurs et de leurs organisations, ainsi que des autres parties intéressées et du public en général. Cependant, en attendant d'être en mesure de le faire, je pense avoir à écouter plutôt que de parler.

J'apprécie cette opportunité qui m'est présentée de traiter d'un ensemble d'enjeux à la fois importants et intéressants qui auront un impact énorme sur nos vies à tous. J'espère que mes recommandations, une fois formulées, feront de cet impact un impact positif.



Minister of Labour
and Housing



Ministre du Travail et
du Logement

IN THE MATTER OF A REVIEW OF
PART III OF THE *CANADA LABOUR
CODE* (LABOUR STANDARDS)

EN CE QUI CONCERNE UN EXAMEN
DE LA PARTIE III DU *CODE
CANADIEN DU TRAVAIL* (NORMES
DU TRAVAIL)

WHEREAS the *Canada Labour Code*, Part III, (Labour Standards) establishes basic working conditions which are intended to promote fair, stable, cooperative and productive workplaces, while maintaining workplace flexibility;

ATTENDU QUE le *Code canadien du travail*, partie III, (Normes du travail) établit les conditions de travail minimales qui visent à favoriser des milieux de travail justes, stables, productifs et coopératifs tout en maintenant sa flexibilité;

WHEREAS the following developments have profoundly affected the workplace:

ATTENDU QUE les développements suivants ont profondément affecté le milieu de travail :

- the changing nature of work, growth of knowledge-based economy, and need for extensive learning in the workplace;
- intensity of competition in the global marketplace with corresponding increased pressure on workplace productivity and responsiveness;
- increased heterogeneity of the workplace – new forms of workplace structures and new forms of employment relationships;
- increased work-life pressures and the need to accommodate evolving family structures;
- La nature changeante du travail, l'essor d'une économie du savoir et le besoin d'un apprentissage à grande échelle dans le milieu de travail;
- La concurrence intense au sein du marché mondial qui s'accompagne de pressions accrues sur la productivité et la capacité à répondre aux attentes dans le milieu de travail;
- L'hétérogénéité accrue du milieu de travail – de nouvelles formes de structures du lieu de travail et de nouvelles formes de relations de travail;
- Les contraintes de plus en plus importantes exercées sur l'équilibre travail-vie personnelle et la nécessité de s'adapter aux changements affectant la structure familiale;



- demographic changes – such as increasing diversity (immigrants, visible minorities, Aboriginals) and aging of the workforce;
- les changements démographiques – tels que la diversité accrue (immigrants, minorités visibles, Autochtones) et le vieillissement de la main-d'œuvre;

WHEREAS there are linkages between the coverage and protections provided by Part III and Part I of the *Canada Labour Code*;

ATTENDU les liens existant entre les garanties et la protection qu'offrent les parties III et I du *Code canadien du travail*;

NOW THEREFORE, the Minister of Labour and Housing appoints Harry Arthurs pursuant to Sections 106 and 248 of the *Canada Labour Code* to conduct a comprehensive review of Part III of the *Canada Labour Code*, taking into account the above noted developments and other factors he may consider pertinent, and to make recommendations for legislative changes with a view to modernizing and improving the relevance and effectiveness of federal labour standards, including their relationship to collective agreements, and to the relevant definitions related to employment under the *Canada Labour Code*. Mr. Arthurs may also make recommendations of a non-legislative nature which identify options for consideration by government, business, and labour in light of the changing world of work. Mr. Arthurs is to hold consultations in the manner he deems productive with labour and management organizations whose members are subject to the Code as well as with any other interested individuals, experts, or groups which he feels would assist him in achieving his goals. Mr. Arthurs is to submit a final written report to the Minister of Labour and Housing no later than January 31, 2006, subject to extension

À CES CAUSES le ministre du Travail et du Logement désigne Harry Arthurs en vertu des articles 106 et 248 du *Code canadien du travail* afin qu'il réalise un examen approfondi de la partie III du *Code canadien du travail*, en tenant compte des développements susmentionnés et autres facteurs qu'il juge pertinents, et de formuler des recommandations quant aux modifications législatives à apporter pour moderniser et améliorer la pertinence et l'efficacité des normes fédérales du travail, y compris leur rapport avec les conventions collectives et les définitions pertinentes relatives à l'emploi en vertu du *Code canadien du travail*. M. Arthurs peut également formuler des recommandations de nature non législative qui définissent les options que doivent prendre en considération le gouvernement, les responsables du milieu des affaires et du milieu ouvrier compte tenu des changements dans le monde du travail. M. Arthurs devra tenir des consultations de la manière qu'il jugera productive avec des organismes de gestion et des organisations syndicales dont les membres sont assujettis au Code de même qu'avec toute autre personne, expert ou groupe concerné dont il juge qu'il pourra l'aider à atteindre ses



at the discretion of the Minister.

objectifs. M. Arthurs devra présenter un rapport final écrit au ministre du Travail et du Logement au plus tard le 31 janvier 2006, sous réserve des prorogations que peut accorder le ministre.

Mr Arthurs, with the prior approval of the Minister of Labour and Housing, may retain such assistance as is necessary to facilitate his or her work.

M. Arthurs, avec l'approbation préalable du ministre du Travail et du Logement, peut recourir à l'aide qui lui est nécessaire pour faciliter son travail.

IN WITNESS WHEREOF the Minister of Labour and Housing has hereto set his hand this 1st day of October, 2004.

EN FOI DE QUOI, le ministre du Travail et du Logement a apposé ci-dessous sa signature en 1^{er} jour d'octobre 2004.

Minister of Labour and Housing
Ministre du Travail et du Logement



Cabinet du ministre du Travail



Office of the Minister of Labour

communiqué

Date
Pour publication

04-06
Le 2 décembre 2004
POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

Le ministre Fontana annonce la nomination du responsable de l'examen de la législation fédérale sur les normes du travail

OTTAWA (ONTARIO) - Le ministre du Travail et du Logement, l'honorable Joe Fontana, a annoncé aujourd'hui la nomination de M. Harry W. Arthurs à titre de commissaire responsable de l'examen de la partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*.

M. Arthurs est un juriste et un expert en droit du travail reconnu à l'échelle internationale qui est très estimé par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il est actuellement président émérite et professeur à l'Université York. M. Arthurs a déjà occupé les postes de président de l'Université York et de doyen de l'Osgoode Hall Law School, à Toronto, et il est également Officier de l'Ordre du Canada et membre de l'Ordre de l'Ontario.

Le commissaire Arthurs sera secondé dans son travail par un groupe consultatif composé notamment de M^{me} Sherry Liang, arbitre au bureau du Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario, de M^{me} Daphne Taras, doyenne associée de l'Haskayne School of Business de l'Université de Calgary, et de M. Gilles Trudeau, professeur de la Faculté de droit de l'Université de Montréal. Ce groupe comprendra également des représentants d'entreprises et de travailleurs.

« Je suis convaincu que M. Arthurs est parfaitement qualifié pour donner des conseils axés sur l'avenir. Ces conseils aideront à faire en sorte que la législation et les programmes fédéraux en matière de normes du travail soient pertinents et adaptés aux besoins des milieux de travail modernes qui évoluent rapidement, a déclaré le ministre Fontana. Grâce à la participation d'entreprises et de travailleurs au processus d'examen et à leur solide appui, nous nous efforcerons de trouver un juste équilibre entre les mesures de protection des travailleurs canadiens et celles visant à garantir la souplesse et la productivité au travail. »



- 2 -

Le milieu du travail actuel a changé radicalement. Par exemple, la main-d'œuvre est beaucoup plus diversifiée (femmes, membres des minorités visibles, personnes handicapées et peuples autochtones), ce qui amène des changements démographiques. Les nouvelles technologies ont modifié notre façon de travailler et obligent les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences et à être disponibles en tout temps. Aujourd'hui, la plupart des parents travaillent et s'efforcent de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. De plus, les relations employeurs-employés se sont transformées. Les employeurs doivent désormais soutenir la concurrence accrue par la mondialisation et, par conséquent, ils ont besoin d'une main-d'œuvre souple et adaptable. Comme les milieux de travail évoluent, il est nécessaire de modifier en conséquence la politique et la législation en matière de travail.

Au cours des dernières années, les autres parties du *Code canadien du travail* ont été modifiées. En 1999, des changements ont été apportés à la partie I (Relations de travail) du *Code*, notamment pour simplifier et moderniser le processus de négociation collective. La partie II (Santé et sécurité au travail) a été modifiée en 2000. Les nouvelles dispositions législatives ont permis d'établir un meilleur équilibre entre les rôles du gouvernement, des employeurs et des employés puisque les parties liées au milieu du travail assument maintenant davantage de responsabilités en matière de santé et de sécurité. De plus, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a fait l'objet d'un examen en 2002 et on y recommandait d'améliorer l'administration de la législation et de la rendre plus efficace.

L'examen de la partie III du *Code* sera la dernière étape du processus de modernisation de la législation fédérale dans le domaine du travail. Le rapport final de l'examen et les recommandations devront être présentés au ministre du Travail et du Logement au plus tard en janvier 2006.

- 30 -

Vous trouverez ci-joint les notes biographiques.

Renseignements :

Peter Graham
Cabinet du ministre du Travail et du Logement
(819) 953-5646

Site Web : www.rhdcc.gc.ca



Intervenants et Conseillers experts

Conseillers-experts

Gilles Trudeau	Université de Montréal, Faculté de droit	Conseiller expert
Daphne Taras	Université de Calgary Haskayne School of Business	Conseillère experte
Sherry Liang	Arbitre	Conseillère experte

Conseillers des parties prenantes

Don Brazier	Directeur exécutif	Employeurs des transports et communications de régie fédérale
Andrew Finlay	Vice-président et avocat général adjoint	Association des banquiers canadiens
Ken Georgetti	Président	Congrès du travail du Canada
Hassan Yussuff	Secrétaire-trésorier	Congrès du travail du Canada

Substitut :

Andrew Jackson	Directeur de la recherche	Congrès du travail du Canada
----------------	---------------------------	------------------------------



Membres du personnel de la Commission

Neil Gavigan	Directeur principal
Kevin Banks	Directeur de la recherche
Fred Chilton	Gestionnaire
Antonio Bakopoulos	Analyste principal des politiques
Charles Philippe Rochon	Analyste principal des politiques
Carli Disano	Agente de projets
Caroline Laverdière	Agente de projets
Émélie Pendergast	Agente administrative
Claudette Yee Kin Shin	Coordonnatrice de bureau
Roger Trahan	Commis



**Consultation académique
Listes des participants
Toronto, les 11 et 12 mars, 2005 & Montréal, les 18 et 19 mars, 2005**

Noms	Coordonnés	Participation aux consultations
Adell, Bernard	Queen's University	Toronto, Montréal
Anand, Anita	Queen's University	Toronto
Berg, Peter	Michigan State University	Montreal
Bernier, Jean	Université Laval	Toronto, Montréal
Bernstein, Stéphanie	Université du Québec à Montréal	Toronto, Montreal
Blackett, Adelle	Université McGill	Montréal
Block, Richard	Michigan State University	Montréal
Charest, Jean	Université de Montréal	Montréal
Chaykowski, Rick	Queen 's University	Montréal
Coiquaud, Urwana	HEC Montréal	Montréal
Craven, Paul	York University	Toronto
Dau-Schmidt, Kenneth	University of Indiana	Montréal
England, Geoff	University of Saskatchewan	Montréal
Etherington, Brian	Windsor University	Toronto
Fredman, Sandra	Oxford University	Montréal
Fudge, Judy	York University	Toronto
Gallina, Paul	Université Bishop's	Montréal
Green, Andrew	University of Toronto	Toronto
Gunderson, Morley	University of Toronto	Toronto
Kuttner, Tom	Université du Nouveau-Brunswick	Toronto
Langille, Brian	University of Toronto	Montréal
Murray, Gregor	Université de Montréal	Montréal
Saunders, Ron	Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques	Toronto
Shapiro, Daniel	Simon Fraser University	Montréal
Sossin, Lorne	University of Toronto	Toronto
Trubek, Dave	University of Wisconsin	Montréal
Vallée, Guylaine	Université de Montréal	Montréal
Verge, Pierre	Université Laval	Montréal
Verma, Anil	University of Toronto	Montréal
Vosko, Leah F.	York University	Toronto
Zumbansen, Peer	York University	Montreal
Arthurs, Harry W.	Commissaire	Toronto, Montréal
Liang, Sherry	Conseillère experte	Toronto, Montréal
Taras, Daphne	Conseillère experte	Toronto, Montréal
Trudeau, Gilles	Conseiller expert	Toronto, Montréal
Brazier, Don	ETCOF	Toronto
Jackson, Andrew	Congrès du travail du Canada	Toronto
Leamen, Nancy	Association des banquiers canadiens	Montréal
Ritchie, Laurell	Travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile	Montréal



Programme de recherche de la Commission

La Commission a mis en oeuvre, dans le but de tirer profit de recherches objectives, utiles, accessibles et de haute qualité, un programme global de recherche. Les projets présentement en cours sont indiqués ci-dessous. Ce programme fait appel à des experts reconnus afin d'aborder des questions clés sur les objectifs, le contenu et l'application des normes du travail. La Commission fera paraître les projets de recherche terminés sur son site Web dès qu'ils seront disponibles dans les deux langues officielles.

Projet	Chercheur
Quel lien existe-t-il entre les normes du travail, la productivité et la compétitivité ?	Morley Gunderson University of Toronto
Sondage sur les conditions de travail dans le champ de compétence fédérale	Statistique Canada
Approche conceptuelle pour l'identification des travailleurs ayant besoin d'une plus grande protection en matière de normes du travail.	Stéphanie Bernstein Université du Québec à Montréal
Le rôle des normes du travail relativement aux autres plateformes de protection économique et sociale des travailleurs.	Guylaine Vallée Université de Montréal
Étude empirique identifiant les travailleurs ayant besoin d'une plus grande protection en matière de normes du travail.	Richard Chaykowski Queen's University
Conditions d'emploi et modalités de travail dans les secteurs assujettis à la législation fédérale.	Richard Chaykowski Queen's University
Enjeux liés aux normes du travail dans l'industrie du transport routier interprovincial au Canada.	Garland Chow University of British Columbia
Comparaison des normes du travail d'une administration à l'autre.	Richard Block Michigan State University
Examen du champ d'application des normes du travail fédérales.	Jean Bernier Université Laval
Effet de la portée du champ de compétence fédérale sur l'application et l'administration de la partie III.	Robert Howse University of Toronto
Adaptation des normes aux secteurs, professions ou milieux de travail particuliers.	Ron Saunders Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques
Possibilités d'élaboration et d'administration de normes du travail sectorielles dans le domaine fédéral.	Mark Thompson University of British Columbia
Évaluation des questions portant sur le salaire minimum.	Morley Gunderson



	University of Toronto
Dispositions portant sur la protection et le recouvrement des salaires.	Rod Wood University of Lethbridge
Congédiement injuste et autres dispositions portant sur le licenciement.	Geoffrey England University of Saskatchewan
Les droits, le respect et la dignité en milieu de travail : Relation entre les normes du travail et la législation sur les droits de la personne.	Colleen Sheppard Université McGill
Contrôle sur le temps de travail : Analyse empirique – ce qui se produit au sein des industries sous compétence fédérale; incidences sur la conciliation travail-vie.	Graham Lowe
Contrôle sur le temps de travail : Perspectives comparatives et théoriques.	Sandra Fredman Oxford University
Contrôle sur le temps de travail et conciliation travail-vie : Analyse approfondie de la législation.	Judy Fudge Université York
Perspective des normes du travail par rapport à une stratégie du capital humain : Formation et apprentissage.	Jean Charest Université de Montréal
Représentation et voix des travailleurs : Mécanismes de dissémination d'information et de consultation.	Anil Verma University of Toronto
Nouvelles stratégies d'amélioration de la conformité : Examen des procédures d'application de la loi.	Paul Gallina Université Bishop's
Nouvelles stratégies d'amélioration de la conformité : Autoréglementation, mécanismes d'incitation, éducation.	Michael Trebilcock avec Patrick Macklem University of Toronto

Outre les recherches commandées ci-dessus, le personnel de la Commission compile présentement des données comparatives fédérales, provinciales et internationales portant sur les normes du travail, des renseignements sur les obligations internationales du Canada, ainsi que des données sur les plaintes en matière de normes du travail, les conditions de travail dans les secteurs de compétence fédérale et l'entrecroisement entre diverses normes du travail et d'autres régimes de réglementation et politiques publiques.



AUDIENCES PUBLIQUES
Automne 2005

VILLES	DATES
Whitehorse (Yukon)	8 septembre
Ottawa (Ontario)	14 - 15 septembre
Toronto (Ontario)	20 - 21 septembre
Regina (Saskatchewan)	23 septembre
Winnipeg (Manitoba)	26 septembre
Vancouver (Colombie-Britannique)	27 - 28 septembre
Edmonton (Alberta)	6 octobre
Calgary (Alberta)	11 - 12 octobre
Montréal (Québec)	18 - 19 octobre
Moncton (Nouveau Brunswick)	24 octobre
Charlottetown (Île du Prince Édouard)	24 octobre
Halifax (Nouvelle Écosse)	25 - 26 octobre
St. John's (Terre-Neuve)	27 octobre



Modernisation des normes du travail fédérales

**Examen de la partie III
du *Code canadien du travail***

Document de consultation

février 2005

**Examen des
normes du
travail
fédérales**

Canada



Table des matières

INTRODUCTION	1
Contexte	2
Objet et portée des normes du travail fédérales.....	2
 LA TRANSFORMATION DU MILIEU DE TRAVAIL	 2
 SUJETS ET ENJEUX DE LA CONSULTATION.....	 4
I. Placement de la barre pour les normes du travail fédérales	4
II. Examen des normes du travail fédérales en vigueur : Qu'est-ce qui fonctionne? Qu'est-ce qui ne fonctionne pas?.....	6
III. Nouvelles formes de relations de travail et travail non conventionnel	7
IV. Conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles	9
V. Productivité en milieu de travail	10
VI. Diversité et évolution démographique en milieu de travail	11
VII. Modernisation et clarification des dispositions administratives et des dispositions d'exécution du Code	12
VIII. Autres questions	13



Introduction

L'honorable Joseph Frank Fontana, ministre du Travail et du Logement, a officiellement annoncé, en décembre 2004, le lancement de la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales. Il a nommé le professeur Harry Arthurs à titre de commissaire responsable de l'examen; ce dernier recevra l'aide d'un groupe d'experts et de représentants patronaux et syndicaux. Le mandat de cette commission est de procéder à l'examen de la partie III du *Code canadien du travail* pour ensuite présenter au ministre une liste de recommandations de nature législative et non législative.

La partie III du *Code* n'a pas fait l'objet d'un examen global depuis son adoption en 1965. Au fil des années, elle a à l'occasion fait l'objet de modifications, dont les plus récentes portaient sur l'ajout de nouvelles dispositions relatives au congé parental et au congé de soignant. Son cadre global demeure toutefois largement ancré dans le monde du travail qui existait il y a quarante ans.

En matière de législation fédérale du travail, les parties I et II du *Code canadien du travail* portant sur les relations industrielles et sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ont fait l'objet d'examens au cours de la dernière décennie. De nombreuses provinces ont également mené, au cours des dernières années, des examens de leur propre législation sur les normes du travail. L'examen de la partie III du *Code canadien du travail* est essentiel afin de s'assurer quelle est adaptée aux milieux de travail canadiens du 21^e siècle.

La Commission procédera à des consultations auprès des Canadiens et des Canadiennes. Elle invite les experts et les organisations patronales, syndicales et communautaires intéressées, ainsi que les travailleurs et les employeurs individuels, à faire part de leurs observations.

Le but du présent document de consultation est d'offrir aux Canadiennes et Canadiens l'occasion de réfléchir à des solutions législatives et non législatives visant à améliorer les lois et politiques fédérales actuelles en matière de normes du travail. Vos opinions et vos conseils sur la manière de relever les défis auxquels font face les travailleurs et employeurs sous réglementation fédérale sont une partie essentielle de cette initiative.

Nous vous invitons à lire le présent document et à faire parvenir vos propositions écrites à l'adresse ci-dessous ou à notre site Web, au www.fls-ntf.gc.ca. La Commission tiendra des consultations publiques dans l'ensemble du pays plus tard cette année. Les dates et les lieux seront affichés sur notre site Web et paraîtront dans les médias.

Examen sur les normes du travail fédérales

165, rue Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Gatineau (Québec)
K1A 0J2



Contexte

Objet et portée des normes du travail fédérales

La partie III du *Code canadien du travail* a été adoptée en 1965. Elle établit les normes minimales d'emploi pour les employés et employeurs régis par la législation fédérale. Ces normes comprennent des dispositions sur la durée du travail, le salaire minimum, les jours fériés, les préavis de licenciement, les indemnités de départ, les congédiements injustes et divers types de congés.

Les normes du travail ont pour but d'assurer que les employés peuvent se prévaloir de conditions d'emploi justes et équitables. Les normes minimales permettent aussi d'uniformiser les règles du jeu au sein du marché pour les employeurs.

Les normes du travail fédérales visent environ 15 000 employeurs et 10 % de la main-d'œuvre canadienne. Elles s'appliquent à des secteurs aussi divers que le transport interprovincial et international, le secteur bancaire, les télécommunications, les sociétés d'État fédérales et certaines activités des Premières Nations. Elles ne s'appliquent cependant pas à la fonction publique fédérale. Bien que les employeurs sous réglementation fédérale regroupent certaines des plus grandes corporations au Canada, la plupart des industries assujetties aux normes fédérales du travail sont de petite et moyenne taille.

La transformation du milieu de travail

Le contexte social, économique et démographique du Canada a changé énormément depuis les années soixante. Il en a découlé un changement fondamental de la façon dont travaillent les Canadiens et Canadiennes et de l'organisation du milieu de travail aujourd'hui.

Les modalités et les relations de travail sont devenues beaucoup plus complexes. Ce phénomène se caractérise par la croissance du travail autonome et d'autres formes de travail non traditionnelles, notamment le travail à temps partiel, le travail sur la base d'un contrat à durée déterminée, le travail occasionnel et le travail offert par des agences, le télétravail et l'occupation d'emplois multiples. Le fait d'occuper un poste « permanent » tout au long de sa vie active n'est plus une réalité pour la plupart des travailleurs. De nos jours, la plupart des Canadiens et Canadiennes peuvent s'attendre à avoir trois carrières et à occuper huit emplois au cours de leur vie.

Des changements remarquables ont également touché les familles ainsi que la composition démographique de la main-d'œuvre au Canada. Des exemples clés de ce phénomène sont la participation accrue des femmes au marché du travail, la croissance des familles à deux revenus et monoparentales, le vieillissement de la population et une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée et multiculturelle.

La mondialisation, la concurrence accrue, la rapidité des changements technologiques, l'évolution des méthodes de travail et le besoin constant de perfectionner les compétences et d'acquérir de nouvelles connaissances ont également contribué à rendre le milieu de travail de plus en plus complexe.



Bien que ces changements offrent de nouvelles occasions qui peuvent souvent être avantageuses pour l'employeur et l'employé, ils peuvent aussi présenter d'importants défis.

Par exemple, le statut d'emploi de certains travailleurs non conventionnels peut en réalité les exclure des protections minimales en matière de normes du travail et les priver de certains droits ou avantages. Beaucoup de travailleurs rapportent subir des pressions croissantes pour travailler de plus en plus longtemps tout en ayant à composer avec leurs obligations familiales. En conséquence, certains travailleurs, particulièrement ceux qui font partie de la « génération sandwich », éprouvent de la difficulté à concilier leurs obligations professionnelles avec leurs responsabilités personnelles et familiales. Certaines études indiquent qu'une telle situation peut accentuer les tensions en milieu de travail et engendrer des problèmes de santé et de productivité.

D'autres études signalent que les travailleurs canadiens qui désirent accroître leur productivité et répondre aux exigences du marché du travail cherchent à obtenir plus de possibilités d'apprentissage, plus de contrôle sur leurs horaires de travail. De plus, ils aimeraient être consultés quant aux questions importantes ayant des incidences sur leurs vies professionnelles.

De leur côté, les employeurs sont aussi confrontés à de nombreux défis. Les entreprises canadiennes doivent réagir rapidement aux changements technologiques et à la concurrence mondiale féroce dans le contexte d'une économie fonctionnant 24 heures par jour, sept jours par semaine. Elles désirent améliorer leur productivité et leur compétitivité, augmenter leur capacité d'adaptation au changement ainsi qu'attirer et maintenir en poste des travailleurs hautement qualifiés. Les employeurs sous réglementation fédérale souhaitent également s'assurer que les normes du travail tiennent compte de leurs besoins divers.

Les travailleurs et les employeurs s'attendent à une mise en application efficace, juste et uniforme de la partie III du *Code canadien du travail*.

La Commission espère se pencher sur ces questions et d'autres points importants qui seront portés à son attention lors de ses consultations auprès des Canadiennes et Canadiens.



Sujets et enjeux de la consultation

Les questions abordées dans le présent document portent sur des points cernés au fil des ans par les parties intéressées. Elles soulignent quelques sujets importants à prendre en considération et sont conçues de façon à susciter des opinions et à obtenir des points de vue différents sur le fonctionnement des normes fédérales du travail et la manière dont elles peuvent être améliorées. C'est pour cette raison que ces questions sont posées de façon ouverte. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive. Elles ne doivent pas, non plus, être vues comme une réflexion des intentions du commissaire ou du gouvernement du Canada en ce qui concerne des modifications législatives ou en matière de politiques.

La Commission désire vous entendre. Vous êtes invités à lui faire connaître vos opinions, ou celles des organismes que vous représentez, par rapport à ces questions ainsi qu'à tout autre point pertinent qui relève de son mandat. Veuillez cependant noter que cet examen porte sur les normes du travail fédérales.

Toute personne formulant une proposition est aussi encouragée à tenir compte des incidences que pourraient avoir ses recommandations sur les travailleurs et leurs familles, sur les employeurs, sur les collectivités ainsi que sur l'économie canadienne en général.

I. Placement de la barre pour les normes du travail fédérales

Le Parlement du Canada a établi, par voie législative, des normes minimales d'emploi pour les secteurs de compétence fédérale. Ces normes ont été adoptées en tenant compte de l'expérience et des attentes des travailleurs et des employeurs canadiens, des dispositions retrouvées dans diverses conventions collectives, des pratiques en milieu de travail, des normes internationales et des lois et politiques innovatrices d'autres administrations.

L'un des objectifs principaux des normes fédérales du travail a traditionnellement été de protéger les employés ayant un faible pouvoir de négociation, en instaurant des normes d'emploi reflétant les normes de la communauté et les pratiques des milieux de travail syndiqués. Au fil des années, la partie III du *Code canadien du travail* a également été modifiée afin de satisfaire divers objectifs en matière de politique sociale. On peut citer comme exemple l'introduction de dispositions portant sur le congé de maternité, le congé parental, le congé de soignant, les licenciements collectifs, l'égalité des salaires et le harcèlement sexuel. Les normes fédérales du travail ont également été modifiées afin d'y incorporer des exceptions et des dispositions spéciales, particulièrement en matière de réglementation des heures de travail dans certains secteurs d'activités.



Questions

1. Quel devrait être l'objectif global des normes du travail fédérales? Leur but principal devrait-il être de fournir une protection minimale aux travailleurs les plus vulnérables ou plutôt d'améliorer les conditions d'emploi des travailleurs en général? Les normes devraient-elles permettre d'adopter et de généraliser de nouvelles pratiques innovatrices ou se limiter aux sujets déjà visés par la partie III du *Code canadien du travail*?
2. Quel lien devrait-il y avoir entre les normes du travail et les conditions d'emploi établies par convention collective?
3. À quel point les normes du travail fédérales devraient-elles refléter les normes internationales du travail, les normes d'autres économies avancées, les normes des provinces et territoires et les « pratiques exemplaires » adoptées par des employeurs canadiens de premier rang?
4. Des normes particulières devraient-elles s'appliquer à certains secteurs, à certaines professions ou à des entreprises d'une certaine taille? Si tel est le cas, quelles devraient être ces normes et de quelle façon devraient-elles s'appliquer? Veuillez donner un exemple.
5. Comment la partie III du *Code* peut-elle permettre d'atteindre un juste équilibre entre, d'une part, une protection équitable et adéquate pour les travailleurs et, d'autre part, une application raisonnablement flexible de ces normes pour les employeurs et les travailleurs.
6. De quelle façon le *Code* peut-il promouvoir les investissements, la création d'emplois, la productivité et la compétitivité tout en maintenant un environnement décent pour les travailleurs canadiens et leurs familles?



II. Examen des normes du travail fédérales en vigueur : Qu'est-ce qui fonctionne? Qu'est-ce qui ne fonctionne pas?

Les normes du travail fédérales établissent des conditions d'emploi minimales pour les employés auxquelles les employeurs doivent se conformer. Les normes du travail dont traite la partie III du *Code canadien du travail* comprennent les dispositions sur :

- La durée du travail;
- le salaire minimum;
- l'égalité des salaires;
- les congés annuels;
- les jours fériés;
- les employeurs multiples;
- les réaffectations liées à la maternité, les congés de maternité,
- les congés parentaux et les congés de soignant;
- les congés de décès;
- les licenciements collectifs;
- les licenciements individuels;
- les indemnités de départ;
- la saisie-arrêt;
- les congés de maladie;
- les accidents et maladies professionnelles;
- les congédiements injustes;
- le paiement des salaires;
- le harcèlement sexuel.

Des renseignements généraux sur les normes fédérales du travail se trouvent à l'adresse suivante :

<http://www.hrsdc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxn-pup.shtml>.

Questions

1. Y a-t-il des dispositions actuelles de la partie III du *Code canadien du travail* qui ont besoin d'améliorations? Y a-t-il des problèmes au niveau de l'application des dispositions de la partie III du *Code* qui doivent être examinés? À votre avis, qu'est-ce qui fonctionne et qu'est-ce qui ne fonctionne pas? Veuillez décrire toute solution qui, selon vous, permettrait au *Code* de fonctionner de manière plus efficace.
2. Y a-t-il présentement des questions importantes liées au milieu de travail qui ne sont pas abordées dans la partie III du *Code* mais qui devraient être réglementées par une loi sur les normes du travail?



3. Y a-t-il des points actuellement visés par la partie III du *Code* qui devraient plutôt être abordés ailleurs, dans une autre loi fédérale par exemple (comme la *Loi canadienne sur les droits de la personne*)?
4. Les travailleurs autonomes ne sont pas assujettis à la partie III du *Code canadien du travail*. De plus, certaines dispositions, comme celles qui portent sur la durée du travail, ne s'appliquent ni aux gestionnaires ni à certaines professions. Ces exclusions devraient-elles être revues, éliminées ou élargies? Si tel est le cas, quels critères devraient être utilisés?
5. Des options non législatives ou des mécanismes de rechange devraient-ils être considérés afin d'accorder plus de flexibilité aux employeurs et aux employés pour établir des conditions d'emploi qui, dans l'ensemble, satisfont ou dépassent les normes fédérales du travail en vigueur?

III. Nouvelles formes de relations de travail et travail non conventionnel

Les normes du travail fédérales sont principalement conçues pour protéger les travailleurs dans des relations de travail traditionnelles, c'est-à-dire les employés permanents à temps plein qui n'ont qu'un seul employeur. Cependant, un nombre croissant de travailleurs occupent maintenant des emplois non conventionnels, y compris dans le cadre du travail à temps partiel ou sur la base d'un contrat à durée déterminée, du travail autonome, du télétravail et des emplois multiples.

En vertu de la législation actuelle, les travailleurs qui ne sont pas considérés comme des employés ne sont pas protégés par les normes du travail. D'autres travailleurs non conventionnels, particulièrement ceux dont le contrat de travail est de courte durée, peuvent ne pas être admissibles à certains droits liés aux normes du travail. À quelques exceptions près, les travailleurs atypiques ont tendance à avoir un accès limité aux avantages sociaux, à la formation en milieu de travail ainsi qu'à certains programmes sociaux, tels que l'assurance-emploi. Ils ont également moins de sécurité d'emploi et des gains en moyenne inférieurs à ceux des employés permanents à temps plein.

Cependant, de nombreux travailleurs considèrent que la flexibilité et les occasions offertes par les formes de travail non traditionnelles l'emportent sur tout aspect négatif. Ils peuvent aussi estimer qu'ils sont en meilleure position pour négocier des conditions d'emploi qui satisfont leurs besoins, réduisant par le fait même le besoin de réglementation liée au travail.

Un grand nombre d'employeurs affirment que les modalités non traditionnelles de travail les aident à satisfaire les exigences des consommateurs, à répondre aux besoins des employés, à augmenter la productivité et à améliorer leur compétitivité. Par conséquent, elles peuvent être perçues comme des éléments contribuant à la création d'emploi et à la croissance économique.



Questions

1. Quelles formes de travail devraient être assujetties aux normes fédérales du travail?
 - a. La portée de la partie III du *Code canadien du travail* devrait-elle être élargie de sorte que toutes ses dispositions, ou une partie de celles-ci, s'appliquent à certaines personnes travaillant individuellement à leur propre compte (c'est-à-dire les travailleurs autonomes n'ayant aucun employé)? Y aurait-il d'autres façons d'accorder une certaine protection ainsi que certains avantages aux travailleurs autonomes qui le désirent?
 - b. La partie III du *Code* devrait-elle comprendre une définition explicite du terme « employé » (et « employeur »)? Si oui, quelle devrait en être la portée et à quels types de relations de travail devrait-elle s'appliquer?
 - c. Quelles sont les incidences sociales et économiques, positives ou négatives, associées au fait de ne pas reconnaître certains types de travail et de relations de travail en vertu de la partie III du *Code*?
2. Serait-il préférable que des groupes particuliers de travailleurs ou certains secteurs économiques soient visés par un régime spécial, législatif ou non, plutôt que par la partie III du *Code*? Si oui, de quels travailleurs ou secteurs s'agirait-il et pourquoi?
3. Les employés à temps partiel, temporaires et occasionnels, et les employés fournis par une agence de placement sont-ils adéquatement protégés par les normes du travail fédérales actuelles?
 - a. Quels sont les avantages et désavantages de ces formes de travail pour les employeurs et les employés? Dans quelle mesure l'utilisation de ces formes de travail est-elle importante pour la compétitivité des entreprises et la croissance économique?
 - b. Quelles incidences les normes fédérales du travail ont-elles, s'il y a lieu, sur la décision d'un employeur d'embaucher des travailleurs atypiques plutôt que des employés permanents à temps plein?
 - c. Des mesures législatives ou non législatives devraient-elles être adoptées afin d'améliorer les protections minimales et les avantages accordés à différentes catégories d'employés en situation de travail non traditionnel? Par exemple, les conditions d'admissibilité prévues par certaines dispositions de la partie III du *Code* devraient-elles être modifiées? Quel serait l'impact de ces mesures sur les employés, les employeurs et l'économie canadienne en général? Quelles seraient les conséquences de laisser la partie III du *Code* telle qu'elle est en ce moment?



IV. Conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles

L'un des principaux défis auxquels sont aujourd'hui confrontés les employeurs, les syndicats, les travailleurs et les gouvernements est de déterminer la façon la plus efficace d'aider les Canadiens et les Canadiennes à atteindre un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie à l'extérieur du travail.

Diverses études soulignent que de plus en plus de Canadiens et de Canadiennes éprouvent de la difficulté à concilier travail et famille. Des travaux de recherche indiquent que le conflit entre le travail et la vie personnelle est associé à une croissance du stress au travail. Il en résulte des conséquences néfastes au plan de la santé physique et mentale, une diminution de la satisfaction professionnelle et de l'attachement au travail, et une croissance de l'absentéisme et du roulement du personnel. Ce conflit a non seulement un impact sur la qualité de vie des travailleurs et de leurs familles, mais il peut aussi engendrer d'importants coûts pour les employeurs et le système canadien de soins de santé.

Questions

1. Quelles répercussions, dans les milieux de travail sous réglementation fédérale, le conflit entre le travail et la vie personnelle a-t-il sur les employés et leurs familles? Sur la productivité et les autres préoccupations des employeurs? Sur les collectivités? Sur les dépenses de l'État?
2. Que pourrait-on faire pour aider les employés à mieux concilier leurs obligations personnelles et professionnelles tout en tenant compte des besoins des employeurs?
 - a. De quelles modalités de travail les employés ont-ils besoin afin de pouvoir composer avec leurs responsabilités familiales et leurs autres obligations? Certains groupes de travailleurs éprouvent-ils des problèmes de conciliation travail-vie particuliers dont il faut tenir compte? Par exemple, quelles sont les pressions auxquelles font face les femmes employées, les travailleurs âgés et les Autochtones? Quelles pratiques exemplaires les employeurs et les syndicats ont-ils mises en œuvre afin de s'attaquer à ces problèmes?
 - b. Quels changements législatifs, s'il y a lieu, devraient être apportés aux normes du travail fédérales afin d'encourager une meilleure conciliation travail-vie au sein des milieux de travail sous réglementation fédérale? Quelles seraient les incidences de ces mesures sur les employés et les employeurs? Certaines des normes du travail fédérales actuelles nuisent-elles aux efforts visant à accorder des modalités de travail flexibles pour aider les employés?



V. Productivité en milieu de travail

Il est reconnu que l'amélioration de la productivité des entreprises représente un facteur crucial au maintien de la croissance économique et à la hausse du niveau de vie des Canadiens et des Canadiennes.

Diverses études soulignent que les occasions de formation et d'apprentissage offertes aux employés représentent un important facteur de croissance de la productivité. Bon nombre d'employeurs et d'employés canadiens considèrent le perfectionnement des compétences comme un outil essentiel permettant de s'adapter aux conditions changeantes en milieu de travail et d'améliorer la sécurité et la qualité d'emploi. Par contre, de nombreux employés désirant obtenir une formation ou parfaire leur éducation sont confrontés à des obstacles en raison de leur environnement de travail, de ressources financières limitées et de contraintes de temps.

Beaucoup d'autres questions affectent la productivité en milieu de travail, y compris la participation des employés par l'entremise de mécanismes d'information et de consultation, l'organisation du temps de travail, et des conditions de travail favorisant le maintien en poste des effectifs ainsi que la santé en milieu de travail.

Questions

1. Quel est l'impact, négatif ou positif, des normes fédérales du travail actuelles sur la productivité? Quelles mesures liées aux normes du travail pourraient être mises en œuvre afin d'améliorer la productivité?
2. Quel devrait être le rôle des normes du travail en ce qui a trait à la promotion de l'apprentissage continu en milieu de travail?
 - a. De nouvelles dispositions devraient-elles être ajoutées à la partie III du *Code canadien du travail* afin d'appuyer la formation professionnelle et la création d'occasions d'apprentissage pour les employés? De quelle façon de telles dispositions pourraient-elles être formulées afin de minimiser les coûts et les difficultés opérationnelles pour les employeurs tout en maximisant les gains au niveau de la productivité et de l'amélioration de la sécurité économique des employés?
 - b. Existe-t-il des options non législatives pour promouvoir la formation, le perfectionnement des compétences et l'apprentissage en milieu de travail dans les secteurs de compétence fédérale?
3. Comment les dispositions de la partie III du *Code* pourraient-elles encourager les travailleurs et les employeurs à collaborer afin de trouver des solutions créatives à ces questions ainsi qu'à d'autres enjeux liés au milieu de travail?



VI. Diversité et évolution démographique en milieu de travail

La main-d'œuvre canadienne a changé de façon considérable au cours des quatre dernières décennies. Le taux de participation des femmes a doublé. La population canadienne vieillit. Les baby-boomers ont pris leur retraite ou sont sur le point de la prendre, alors que le taux de natalité poursuit sa chute. La population active devient de plus en plus multiculturelle à mesure que l'immigration continue à combler, en partie du moins, les pénuries de main-d'œuvre actuelles et futures. Il y a également un besoin réel d'intégrer plus de membres des groupes traditionnellement défavorisés à la population active.

La signature d'ententes sur l'autonomie gouvernementale des Peuples autochtones, y compris la cession de certaines activités aux Premières Nations, engendrera vraisemblablement une augmentation du nombre et des types d'employeurs et d'emplois autochtones.

Ces développements, qui n'auraient pu être anticipés au moment de l'adoption de la partie III du *Code canadien du travail*, soulèvent de nouvelles questions.

Questions

1. Comment les normes du travail fédérales peuvent-elles mieux refléter les cultures autochtones et les besoins des collectivités, des travailleurs et des employeurs des Premières Nations?
2. Comment les normes du travail fédérales peuvent-elles tenir compte des réalités d'une main-d'œuvre multiculturelle?
3. Les normes du travail fédérales en vigueur satisfont-elles aux besoins d'une main-d'œuvre vieillissante? Par exemple, les travailleurs âgés et leurs employeurs ont-ils la flexibilité nécessaire pour établir des modalités de travail permettant à ces travailleurs de demeurer au sein de la population active s'ils le désirent? Des mesures législatives ou non législatives pourraient-elles être adoptées afin de faciliter la transition du travail à la retraite? Si oui, veuillez donner des exemples ou décrire la manière d'y parvenir.
4. Les normes du travail fédérales en vigueur satisfont-elles aux besoins des femmes travaillant dans les secteurs sous réglementation fédérale? Certaines dispositions encouragent-elles la poursuite de l'égalité des sexes en milieu de travail et dans le marché du travail ou bien y nuisent-elles?
5. Y a-t-il des besoins particuliers qui sont propres à certains groupes protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* dont on devrait tenir compte dans le cadre de la modernisation des normes du travail fédérales?



VII. Modernisation et clarification des dispositions administratives et des dispositions d'exécution du Code

Les normes fédérales du travail sont appliquées principalement par le biais d'un processus fondé sur les plaintes, lequel a été conçu voilà 40 ans. Les employés peuvent déposer une plainte auprès du Programme du travail. Cette plainte fait l'objet d'une enquête de la part d'un inspecteur qui détermine s'il y a eu infraction. Lorsqu'une plainte est fondée, des efforts sont entrepris afin de régler le différend, dans la mesure du possible, de façon rapide et à l'amiable.

Lorsqu'une infraction est signalée, l'employeur est informé par écrit de rectifier la situation. Les inspecteurs peuvent aussi émettre des ordonnances de paiement qui peuvent être déposées à la Cour fédérale. La partie III du *Code canadien du travail* prévoit aussi que les infractions aux normes fédérales du travail qui ne sont pas rectifiées peuvent donner lieu à des poursuites judiciaires, bien que de telles mesures soient rarement utilisées.

La politique de conformité actuelle se base sur le postulat que la plupart des employeurs se conforment aux normes fédérales du travail ou le feront une fois informés des exigences. Certaines inquiétudes ont cependant été soulevées quant à l'efficacité des mesures d'exécution actuelles face aux quelques employeurs qui refusent de se conformer aux normes du travail fédérales. La nécessité d'accroître le nombre d'activités éducatives afin de promouvoir la conformité, les contraintes financières et les contraintes de temps liées aux procédures de plainte, et le fait que la plupart des plaintes en matière de normes du travail ne soient déposées que lorsqu'un employé a perdu son emploi sont également au nombre des points cernés.

Questions

1. Selon votre expérience, à quel point les mesures d'exécution actuelles sont-elles adéquates? Sont-elles efficaces et équitables à l'endroit des employés et des employeurs? Découragent-elles les éventuels contrevenants?
2. Quels sont les obstacles à l'observation des normes fédérales du travail? Y a-t-il des facteurs particuliers qui causent des difficultés aux employeurs désireux de se conformer à certaines dispositions du *Code canadien du travail*?
3. L'application de la partie III du *Code* repose principalement sur un modèle fondé sur les plaintes. Devrait-on envisager de nouveaux modèles et mécanismes d'administration et d'application des normes du travail fédérales? Y a-t-il d'autres moyens d'assurer le respect de la loi? Devrait-on élaborer de nouveaux outils d'application, tels que des sanctions pécuniaires, des amendes et des frais administratifs supplémentaires sur les salaires dus?
4. Devrait-on mettre sur pied plus d'activités éducatives, ou d'autres types d'activité, afin d'informer les employeurs et les employés de leurs droits et leurs responsabilités en vertu de la partie III du *Code*? Si oui, quelles seraient les mesures les plus efficaces pour y parvenir?



5. Les employés et les employeurs, particulièrement dans les milieux de travail syndiqués, devraient-ils se voir conférer un plus haut degré de responsabilité pour assurer le respect des normes du travail fédérales? Qu'est-ce que cela impliquerait?
6. Par souci d'efficacité, est-ce que d'autres ministères ou d'autres ordres de gouvernement devraient jouer un rôle quant à l'application des normes du travail fédérales? Si oui, lesquels?
7. De quelle façon les normes du travail fédérales pourraient-elles être clarifiées afin que les employeurs et les employés comprennent mieux leurs droits et leurs obligations légales?
8. Est-ce que la partie III du *Code* protège suffisamment les employés qui désirent déposer une plainte? Si non, des mesures additionnelles sont-elles nécessaires pour s'assurer que ces employés puissent se prévaloir de leurs droits?
9. De quelle façon les employés, les syndicats et les employeurs peuvent-ils travailler ensemble afin d'accroître le respect des normes fédérales du travail? Les organismes communautaires peuvent-ils jouer un rôle élargi afin d'améliorer la conformité à la partie III du *Code*? De quelle façon le gouvernement fédéral peut-il appuyer ces efforts?

VIII. Autres questions

La Commission vous invite à lui faire part de vos commentaires et suggestions concernant toute question portant sur les normes du travail fédérales qui n'a pas été soulevée dans le présent document.