



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**



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 <i>Code</i>	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'examen 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 qu'elle 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.flis-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 des normes du travail fédérales

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

Téléphone : 1 866 660-0344 Courriel : info@flis-ntf.gc.ca



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.