

**MÉMOIRE SOUMIS AU GOUVERNEMENT  
DU CANADA**

**Examen des normes du travail fédérales  
Partie III du *Code canadien du travail* :  
modernisation et adaptation du contenu  
en fonction des réalités actuelles**

**Octobre 2005**



**Fédération canadienne des enseignantes  
et des enseignants  
2490, promenade Don Reid  
Ottawa (Ontario) K1H 1E1**

# TABLE DES MATIÈRES

	page
<b>Résumé .....</b>	<b>1</b>
<b>Contexte/répercussions .....</b>	<b>2</b>
<b>Recommandations .....</b>	<b>9</b>
<b>Références et sources .....</b>	<b>12</b>

## Personnes-ressources :

**John Staple**, directeur, Services économiques et Services aux membres  
(613) 232-1505, poste 132

**Carmen Pickering**, recherchiste, Services économiques et Services aux membres  
(613) 232-1505, poste 129

**Francine Filion**, directrice des Communications  
(613) 232-1505, poste 130

**Winston Carter**, président, Fédération canadienne des enseignantes  
et des enseignants  
(613) 232-1505, poste 155

## RÉSUMÉ

Processus nécessaire et attendu depuis longtemps, l'examen des normes fédérales du travail permet de cerner les nouvelles réalités propres au marché du travail et de l'emploi au Canada. Le *Code canadien du travail (CCT)* a déjà fait l'objet d'examens partiels. Le présent mémoire porte sur des questions liées à la partie III du *Code* qui préoccupent particulièrement la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (FCE) et les quelque 210 000 membres de la profession qu'elle représente.

Dans l'esprit du bien-être des enseignantes et des enseignants et, plus généralement, des travailleurs et des travailleuses, la FCE ainsi que ses organisations Membres et son Membre affilié jugent que les sections I, VII, VIII, IX et XV.1 de la partie III nécessitent une attention particulière et des modifications. Le présent mémoire explique en termes généraux les questions et les préoccupations de la population enseignante dans le cadre de leur contexte et de leurs répercussions. Finalement, il présente des recommandations et leur fondement.

Plus précisément, on ne devrait jamais calculer la moyenne de la durée du travail, sinon dans des circonstances exceptionnelles et moyennant l'accord de l'employeur et des membres de son personnel. Pour ce qui est des congés liés à la famille et des congés de personne soignante qui sont mentionnés dans les sections VII et VIII, il faudrait élargir les définitions en ce qui a trait aux personnes qui y ont droit et aux circonstances dans lesquelles ils sont accordés, ainsi qu'en prolonger la durée. De plus, il faudrait réduire la période minimale de service ininterrompu ouvrant droit à des congés payés, et prolonger le délai de préavis de licenciement énoncé à la section IX (« Licenciements collectifs »). Finalement, la section XV.1 devrait subir d'importantes modifications législatives pour tenir compte du harcèlement en milieu de travail, qui va au-delà du harcèlement sexuel et des autres formes de harcèlement fondées sur des motifs de discrimination illicites qui sont énoncées dans le *Code des droits de la personne*.

Bref, le mémoire vise à faire des commentaires et à proposer des principes directeurs qui touchent non seulement la vie professionnelle des enseignantes et des enseignants, mais celle de tous les travailleurs et travailleuses. L'examen de la partie III du *Code canadien du travail* constitue pour les parties intéressées une occasion unique et rêvée de contribuer de manière significative au processus de consultation. L'objectif de la Fédération est d'émettre une opinion réfléchie et des conseils pratiques sur la façon d'assurer la pertinence du *Code canadien du travail* pour les milieux de travail canadiens du XXI<sup>e</sup> siècle.

## CONTEXTE/RÉPERCUSSIONS

### Introduction

La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants a demandé l'avis de ses organisations Membres et de son Membre affilié sur des aspects de la partie III du *Code canadien du travail*. Les renseignements et les perspectives fournis par ces groupes nous ont permis d'établir le cadre et les principes directeurs qui sous-tendent le présent mémoire. À titre d'organisation nationale représentant plus de 210 000 enseignantes et enseignants, la FCE s'efforce de défendre les intérêts professionnels de ses membres et d'exprimer leurs préoccupations collectives, y compris celles auxquelles a donné lieu l'examen par le gouvernement fédéral de la partie III du *CCT*. Bien que la majorité des enseignantes et des enseignants des écoles du Canada financées par l'État ne s'en remettent pas au *CCT* pour l'administration directe de leurs normes du travail, la FCE croit néanmoins que les répercussions du *Code* et les résultats de son examen se feront sentir indirectement et largement.

### **Question préoccupante : le placement de la barre pour les normes du travail fédérales**

#### ***Le Canada en tant que signataire de normes internationales***

Bien que le droit et la liberté d'une employé ou d'un employé à s'organiser, à négocier collectivement et à représenter ses collègues soit expressément couvert dans la partie I, cette notion constitue le fondement de toutes les parties subséquentes du *Code*. Par conséquent, elle revêt une certaine pertinence pour la Commission dans son examen de la partie III. En matière de négociations collectives, les principes directeurs de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants stipulent que tous les membres du personnel « devraient avoir droit à la négociation collective libre et intégrale... »<sup>1</sup>. De la même façon, « Les enseignantes et les enseignants qui assument des responsabilités à la direction du syndicat ou qui prennent part à des activités syndicales devraient être assurés de ne pas faire l'objet de harcèlement ou de discrimination »<sup>2</sup>.

Les normes du travail ne devraient pas refléter les normes les moins élevées, mais plutôt les taux de salaire et les conditions de travail de la travailleuse ou du travailleur moyen, les conditions de travail prévues dans les lois provinciales et internationales et celles fixées dans les conventions collectives régissant les fonctionnaires fédéraux. Il est donc naturel que les normes canadiennes du travail traduisent toutes les normes internationales dont le Canada est signataire, en particulier celles établies par l'Organisation internationale du Travail (OIT). Dans ce contexte, et à titre de membre de l'Internationale de l'Éducation, la FCE s'est engagée à promouvoir les droits et les conditions d'emploi des travailleurs et des travailleuses du milieu de

---

<sup>1</sup> Principes directeurs de la FCE, 2.4, *Guide de la FCE : gouvernement, administration et finances, 2004-2005*.

<sup>2</sup> Principes directeurs de la FCE, 2.4.8.2, *Guide de la FCE : gouvernement, administration et finances, 2004-2005*.

l'enseignement, et ce, tant au Canada que sur la scène internationale. La Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants « appuie les principes énoncés dans la Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), la Convention concernant le droit d'organisation et de négociation collective (1949), la Convention et la recommandation concernant la protection de personnes représentant des travailleurs et travailleuses (1971) et la Convention concernant les relations de travail (Fonction publique, 1978) »<sup>3</sup>. Est également importante à l'égard des droits et avantages des travailleurs et des travailleuses, et est propre aux buts du réexamen du CCT, la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité (2000). Ainsi, la persistance du Canada à refuser de ratifier les conventions n<sup>os</sup> 98 (Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective), 135 (Convention concernant les représentants des travailleurs et des travailleuses), 151 (Convention sur les relations de travail dans la fonction publique) et 154 (Convention sur la négociation collective) de l'OIT est inacceptable, tout comme l'est le nombre de fois où le Canada a dérogé à ces normes internationales de l'OIT. La FCE juge déplorable la conduite du Canada en matière de respect des normes internationales du travail et estime que le pays doit prendre des mesures immédiates pour améliorer de façon notable son dossier à ce chapitre.

## **Question préoccupante : les normes du travail fédérales en vigueur**

### ***La durée du travail***

La société, le gouvernement et les parties intéressées se penchent actuellement sur une question pressante : comment soutenir les organisations et les employeurs afin qu'ils atteignent leurs objectifs de rendement et de productivité et reconnaître en même temps les préoccupations grandissantes que sont le bien-être des travailleurs et des travailleuses et l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Dans ce dossier, malheureusement, les employeurs semblent plus favorisés que les membres du personnel, au grand détriment de ces derniers. En effet, en 2002, un compte rendu de recherche intitulé *Dying to work? An Investigation into work-related stress, quitting intentions and absenteeism* (mourir de travailler? recherche sur le stress lié au travail, l'intention d'abandonner et l'absentéisme) indiquait qu'au Canada, les travailleurs et les travailleuses comptaient parmi les personnes les plus stressées, essentiellement en raison de leurs longues heures de travail (*The Worklife Report*, 2002). Il s'est avéré que les membres du personnel qui affirmaient travailler plus de 40 heures par semaine couraient 45 p. 100 plus de risques que les autres d'être stressés au travail (*The Worklife Report*, 2002). La philosophie du « faire plus avec moins », qui demande tant d'efforts aux travailleurs et aux travailleuses, gruge insidieusement et substantiellement les périodes de repos, les pauses et les temps d'arrêt nécessaires. Malheureusement, le CCT ne remédie pas adéquatement à ce déséquilibre, mais l'aggrave plutôt en accordant de nombreuses exemptions visant la durée maximale du travail.

---

<sup>3</sup> Principes directeurs de la FCE, 7.1.1 (b) *Guide de la FCE : gouvernement, administration et finances, 2004-2005.*

Plus précisément, la disposition du *CCT* prévoyant le calcul de la moyenne de la durée du travail n'est justifiée qu'en de rares circonstances. Tel qu'il est énoncé dans le *Code*, la durée normale du travail est de huit heures par jour et de 40 heures par semaine. Au-delà de ces limites, un taux de supplément s'applique. Les enseignantes et les enseignants se demandent si le calcul de la moyenne de la durée du travail mine cette norme et entraîne des répercussions au travail et à l'extérieur de celui-ci. En fait, les membres du personnel enseignant eux-mêmes sont amenés à travailler des heures de travail additionnelles qui ne sont ni reconnues ni rémunérées. Une récente étude de la FCE a révélé que les enseignantes et les enseignants travaillent en moyenne 55,6 heures par semaine, par rapport à 51,8 heures en 2001.

Souvent, les employeurs calculent la moyenne de la durée du travail pour éviter d'avoir à embaucher du personnel supplémentaire ou à verser un taux de supplément. De plus, le *CCT* laisse cette mesure à la discrétion de l'employeur : aucune entente entre celui-ci et son personnel n'est exigée. Ce processus décisionnel arbitraire et ces mesures visant, de toute évidence, à empêcher l'accroissement de la main-d'œuvre viennent saper toute tentative d'établir un équilibre plus sain et plus positif entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

### ***La réaffectation, les congés de maternité, les congés parentaux, les congés de personne soignante et les congés de décès***

Au moment de son adoption, le *CCT* reflétait les besoins prédominants des travailleurs et des travailleuses et les valeurs sociales de l'époque. Sa conception désuète du travailleur ou de la travailleuse et de la valeur accordée à la famille ne correspond toutefois plus au profil ni aux priorités et aux intérêts de la personne qui œuvre aujourd'hui au sein de la population active du Canada. Au fil des ans, le profil démographique du corps enseignant s'est transformé, avec l'entrée de plus en plus de femmes dans le domaine. Selon Statistique Canada, en 1999-2000, les femmes comptaient pour 65 p. 100 des membres du personnel enseignant travaillant à temps plein aux paliers élémentaire et secondaire, contre 59 p. 100 dix ans auparavant. Elles représentaient également 78 p. 100 des membres du personnel enseignant âgés entre 20 et 29 ans (*Cyberlivre du Canada, 2004*). La présence croissante des femmes au sein de la population active a non seulement nécessité la modification de certaines dispositions législatives régissant les congés, mais également marqué un éloignement des rôles parentaux traditionnels de « mère au foyer, père au travail ». Les dispositions du *Code* relatives aux congés liés à la famille doivent donc être modernisées pour refléter les possibilités les plus avantageuses qui sont offertes aux travailleurs et aux travailleuses, tant au Canada que dans le reste du monde. Fait intéressant, le Québec a récemment lancé le bal en établissant, dans le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qu'il administre, une version actualisée des dispositions fédérales en matière de congés parentaux, de maternité et de paternité.

À la naissance d'un enfant, l'attention est en grande partie accordée — à juste titre — aux besoins de la mère. Les responsables des lois et des politiques se penchent cependant de plus en plus sur les besoins des pères<sup>4</sup>. Bien que le Canada se montre progressiste à de nombreux égards en ce qui concerne le droit aux congés liés à la famille, il accuse néanmoins un retard par rapport à certains pays et à la province de Québec, y compris au chapitre des congés de paternité payés. En vigueur depuis 2002, la loi islandaise sur la paternité prévoit trois mois de congé payés à 80 p. 100. Au total, elle accorde *neuf mois de congé payés* aux parents afin qu'ils puissent prendre soin de leur enfant : trois mois sont accordés à la mère, trois autres au père et les trois mois restants sont répartis entre les deux parents à la discrétion de ces derniers. Au Danemark, les parents se partagent *une année de congé payée*. En fait, un nombre croissant de pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) cherchent à encourager les pères à s'engager davantage auprès de leur enfant en accordant des congés de paternité et des congés parentaux partagés.

En dépit des mesures prises pour assurer un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle et pour mieux répartir l'attention accordée au travail et à la famille, le CCT continue d'offrir des dispositions insuffisantes en matière de congés de décès et de congés de personne soignante. À l'instar de bien d'autres professions, le domaine de l'enseignement compte un certain nombre de travailleurs et de travailleuses appartenant à la génération des baby-boomers. En plus de se heurter à des problèmes de santé liés à leur propre vieillissement, ceux-ci doivent souvent assumer la responsabilité des soins à donner aux membres âgés de leur famille, qui décident de rester à la maison beaucoup plus longtemps qu'auparavant. L'ajout au CCT de dispositions sur les congés de décès et de personne soignante constitue certes une amélioration et la preuve d'un certain succès, mais la FCE estime que cela ne suffit pas.

La période de service ininterrompu ouvrant droit à des congés de décès payés qui est prévue dans le CCT est trop longue et la définition de « famille immédiate », trop restrictive. De plus, il n'est pas raisonnable d'exiger que le congé de personne soignante soit partagé lorsque deux membres de la famille ou plus veulent s'occuper d'un même parent. Le fardeau émotionnel, physique et psychologique que représentent les soins au malade, surtout lorsque ce dernier est en phase terminale, est porté et géré différemment et selon des emplois du temps variés qui ne conviennent pas toujours au partage des responsabilités. En outre, il faut élargir la définition de « membre de la famille » afin qu'elle englobe la famille élargie et traduise les réalités démographiques du Canada. Plus précisément, cette définition doit tenir compte du vieillissement de la population et de l'augmentation de l'espérance de vie des Canadiennes et des Canadiens, ce qui nous oblige souvent à prendre soin de nos *grands-parents* ainsi que de nos parents vieillissants.

---

<sup>4</sup> ADEMA, W. « Bébés et employeurs », *L'Observateur de l'OCDE*, vol. 248, mars 2005, p. 9-11; QUALITY TIME THRILLS NORDIC DADS, *BBC News*, extrait le 29 juin 2005 de <http://newsvote.bbc.co.uk/mpapps/pagetools/print/news.bbc.co.uk/2/hi/europe/4629631.stm>.

### ***Les licenciements collectifs***

Dans une économie canadienne de plus en plus soumise à la concurrence et à la mondialisation, responsabilité financière et rentabilité se traduisent souvent par des compressions, des restructurations et des réorganisations. Les services scolaires et d'enseignement n'échappent pas à cette réalité. Dans le domaine de l'éducation, les conseils et commissions scolaires se disputent continuellement des ressources de plus en plus maigres et doivent prendre des décisions peu prisées qui comprennent notamment la fermeture d'écoles et la réduction du personnel. La possibilité de réductions importantes des effectifs dans le domaine de l'éducation est inquiétante. La tendance qu'ont de nombreuses instances fédérales, provinciales et municipales à recourir à l'impartition des services a eu une incidence considérable, néfaste et irréparable sur la population active canadienne. Pour résumer la situation, les lieux de travail offrent moins de stabilité à leur personnel et les risques de licenciements de masse sont plus élevés que jamais auparavant. La communication avec autrui, l'accès à des renseignements et l'acquisition de connaissances sont cruciaux pour minimiser les arrêts de travail et faciliter une transition harmonieuse après un licenciement. Cependant, si l'on omet d'accorder suffisamment de temps et de considération à ces éléments, la confusion, l'incertitude et l'insécurité deviennent la norme. À cet égard, le délai de préavis de 16 semaines imposé par le CCT aux employeurs qui prévoient licencier un grand nombre d'employés et d'employées est trop court pour permettre la réaffectation réussie de ces derniers.

### ***Le harcèlement sexuel***

Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes, notamment sexuelle. En limitant le champ d'application du harcèlement à sa composante sexuelle uniquement, le CCT porte préjudice aux travailleurs et aux travailleuses du Canada et véhicule une vision restrictive et archaïque du harcèlement, qui ne correspond plus à celle qu'en a la population en général. Les agressions physiques, la violence psychologique et le fait de ridiculiser, de brutaliser ou d'intimider une personne ne sont que quelques manifestations insidieuses du harcèlement en milieu de travail. Une étude réalisée en mai 2005 par la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants a révélé que l'intimidation était un phénomène récurrent dans les écoles élémentaires partout au Canada. Des 1 100 enseignantes et enseignants interrogés, 60 p. 100 ont affirmé avoir vu des élèves faire preuve de violence verbale envers un membre du personnel enseignant dans la dernière année, et 35 p. 100 ont dit avoir vu une ou un collègue être agressé ou intimidé physiquement par une ou un élève. De plus, l'Enquête sociale générale de Statistique Canada menée en 2000 et diffusée le 25 juin 2003 a conclu que les relations interpersonnelles médiocres étaient la deuxième cause la plus courante de stress en milieu de

travail. En effet, 15 p. 100 des personnes répondantes ont déclaré que ce facteur constituait — après les exigences trop nombreuses et les heures de travail trop longues<sup>5</sup> — la principale source de stress au travail.

Fait intéressant, le Québec a récemment modifié sa législation sur les normes du travail afin d'obliger les employeurs à concevoir et à mettre en œuvre des procédures officielles pour résoudre les cas de harcèlement psychologique au travail. « Toutes les personnes salariées ont le droit de bénéficier de milieux de travail exempts de harcèlement psychologique. Les employeurs ont, quant à eux, l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour la faire cesser. »\* (Congrès du travail du Canada, 2005, p. 26.) De plus, dans le meilleur intérêt des travailleuses et des travailleurs québécois, la *Loi sur les normes du travail* comprend une définition complète et détaillée de la notion de harcèlement psychologique, dont le champ d'application demeure relativement large. Cette définition englobe toute forme de « conduite vexatoire » qui se manifeste au travail, qui vise un membre du personnel « et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste ». L'énoncé de la disposition, à l'instar de son objectif, est clair : aucune forme de harcèlement dans un lieu de travail ne sera tolérée au Québec. À cet égard, le *Code* doit traduire les réalités du milieu de travail ainsi que le caractère changeant du harcèlement, ne plus limiter le champ d'application de cette notion aux plaintes de nature sexuelle et ouvrir la voie à l'échelle nationale et internationale.

## **Question préoccupante : les nouvelles formes de relations de travail et le travail non traditionnel**

### ***La définition d'« employé »***

Fait remarquable, la partie III du CCT ne contient aucune définition précise d'« employé », élément qui, pourtant, y serait certainement nécessaire. Cette question préoccupe particulièrement la FCE et les enseignantes et enseignants dont elle défend les intérêts. L'*Education Staff Relations Act* adoptée par le Yukon, par exemple, ne reconnaît pas les enseignantes et les enseignants en disponibilité comme des employés. Ces travailleuses et travailleurs n'ont donc pas le droit de s'organiser et d'adhérer à l'Association des enseignantes et des enseignants du Yukon, non plus que de bénéficier de la protection accordée en vertu de la convention territoriale. Cette inégalité n'aide certes pas le Yukon à recruter et à conserver des enseignantes et des enseignants suppléants qualifiés, qui sont pourtant indispensables dans le système scolaire public.

---

<sup>5</sup> STATISTIQUE CANADA. « Sources de stress en milieu de travail », *Le Quotidien*, 25 juin 2003. Extrait le 20 septembre 2005 de <http://www.statcan.ca/Daily/English/030625/d030625c.htm>.

Présumer que les travailleuses et les travailleurs occupent tous un poste permanent et à temps plein ne tient pas compte de la réalité des milieux de travail actuels. La présence croissante des formes d'emploi précaires et non traditionnelles constitue une question de plus en plus préoccupante dans le domaine de l'enseignement et au sein de nombreuses autres professions. Fait remarquable, des données diffusées par Statistique Canada pour l'année 1998-1999 indiquaient que 14,3 p. 100 des éducateurs et éducatrices des écoles du Canada élémentaires et secondaires publiques travaillaient à temps partiel. Ce pourcentage a augmenté considérablement au fil des ans, puisqu'il ne s'élevait qu'à 1,8 p. 100 en 1970-1971. Le nombre d'enseignantes et d'enseignants oeuvrant à temps partiel dans les écoles élémentaires et secondaires publiques du Canada a presque décuplé entre 1970-1971 et 1998-1999, passant de 4 761 à 46 175. En 1998-1999, on comptait au Canada 41 414 postes de plus en enseignement à temps partiel qu'en 1970-1971, soit une augmentation environ trois fois plus importante que celle de 14 087 qu'ont connue les postes à temps plein au cours de la même période<sup>6</sup>.

Qu'on les appelle occasionnels, en disponibilité, temporaires ou suppléants, ces travailleurs et travailleuses qui évoluent dans de nombreux domaines professionnels ont besoin de l'attention et de la reconnaissance du gouvernement fédéral. Il est clair qu'ils sont des employés et qu'en plus d'être définis comme tels, ils ont droit à l'intégralité des dispositions prévues dans les lois provinciales et fédérales. En outre, comme ils éprouvent plus de difficulté à s'organiser et, par conséquent, à profiter des avantages découlant des négociations collectives, le Canada doit s'assurer d'élargir le champ d'application des normes du travail afin qu'il les englobe. Le CCT doit établir un mécanisme qui reconnaît les services inestimables et la contribution significative qu'apportent ces personnes à leurs organisations respectives.

---

<sup>6</sup> *Notes des Services économiques* de la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, 2001-6, p. 5-7.

## RECOMMANDATIONS

Il est nécessaire d'améliorer la partie III du CCT afin d'établir des normes actuelles, progressistes et pertinentes qui traduisent les réalités propres aux milieux de travail du Canada. Les sections précédentes du présent mémoire mettent en relief le contexte et les répercussions de certaines questions qui préoccupent la FCE. Le contexte et les répercussions constituent le fondement des recommandations suivantes, lesquelles découlent en partie des valeurs et des principes que prônent la FCE, ses organisations Membres et son Membre affilié.

### **Le placement de la barre pour les normes du travail fédérales**

#### ***Le Canada en tant que signataire de normes internationales***

Les normes du travail fédérales devraient refléter toutes les normes internationales dont le Canada est signataire. De même, le Canada doit honorer ses engagements internationaux et ratifier les conventions n<sup>os</sup> 98, 135, 151 et 154 de l'OIT<sup>7</sup>. L'obstination du gouvernement canadien à refuser de ratifier ces conventions nuit à sa réputation sur la scène internationale et affecte la crédibilité de sa participation actuelle et future à d'autres conventions de travail. L'engagement du Canada ne devrait être ni graduel ni partiel. Les milieux de travail canadiens sont en mesure de satisfaire pleinement aux normes internationales du travail, sans qu'il faille y injecter des ressources financières importantes.

### **Les normes du travail fédérales en vigueur**

#### ***La durée du travail***

Le calcul de la moyenne de la durée du travail n'est justifiée que dans des circonstances exceptionnelles ou moyennant l'accord de l'employeur et des membres de son personnel. Un employeur ne devrait pas pouvoir recourir de façon arbitraire au calcul de la moyenne de la durée du travail. De plus, afin de protéger les intérêts de tous les travailleurs et travailleuses, y compris des membres du personnel enseignant, la FCE appuie le Congrès du travail du Canada (2005) qui a convenu que le calcul de la moyenne de la durée du travail devrait être soumis à l'approbation du gouvernement et que les exemptions à la durée maximale du travail devaient être clairement justifiées. (p. 41)

---

<sup>7</sup> Résolutions-directives de la FCE, 17.1, *Guide de la FCE : gouvernement, administration et finances, 2004-2005.*

### ***La réaffectation, les congés de maternité, les congés parentaux, les congés de personne soignante et les congés de décès***

Les dispositions du *CCT* relatives aux congés sont limitées et n'aident que très peu les employés et les employées à atteindre un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie personnelle. Les normes fédérales en matière de congés parentaux et de maternité devraient traduire les « pratiques exemplaires » suivies dans ce domaine. À cet égard, le Régime québécois d'assurance parentale devrait servir de modèle. Il faudrait ramener à un mois, dans le *CCT*, la période de service ininterrompu ouvrant droit à des congés de décès payés. Quant à la définition de « famille immédiate », il faudrait la modifier afin qu'elle englobe la famille élargie et tienne compte des petits-enfants, tantes, oncles, nièces et neveux de l'employée ou de l'employé et *de son mari ou de son épouse*.

La FCE recommande, d'une part, que soit révisée la restriction exigeant le partage du congé de personne soignante lorsque deux membres de la famille ou plus souhaitent prendre soin d'un même parent et, d'autre part, que l'on reconnaisse qu'un tel congé doit être *ininterrompu* et non pas partagé. De plus, la FCE pense qu'il est nécessaire de revoir les dispositions portant sur les congés de personne soignante pour prolonger la durée de ceux-ci et élargir les circonstances dans lesquelles ils peuvent être accordés. Finalement, la définition de « membre de la famille », tout comme celle de « famille immédiate » par rapport aux congés de décès, devrait être assouplie pour tenir compte du phénomène de la famille élargie et, plus particulièrement, pour englober les grands-parents.

### ***Les licenciements collectifs***

Pour parvenir à une réaffectation réussie du personnel en cas de licenciements massifs, le *CCT* devrait faire passer de 16 à 24 semaines le délai de préavis imposé aux employeurs qui prévoient licencier des membres de leur personnel.

### ***Le harcèlement sexuel***

Le *CCT* doit être reformulé entièrement en matière de normes anti-harcèlement pertinentes et ne pas limiter le champ d'application du harcèlement à sa composante sexuelle uniquement. La législation québécoise à l'égard du harcèlement psychologique pourrait servir de modèle et compter parmi les divers éléments qui serviront à la modernisation des normes fédérales. De plus, les membres du personnel qui signalent des cas de harcèlement doivent pouvoir bénéficier de la protection assurée par un processus rapide et objectif.

## **Les nouvelles formes de relations de travail et le travail non traditionnel**

### ***La définition d'« employé »***

La partie III du *Code* devrait donner du terme « employé » une définition qui englobera une vaste gamme de travailleurs et de travailleuses. Plus particulièrement, les nombreux membres temporaires, suppléants, en disponibilité ou occasionnels devraient, en matière de normes du travail, être assujettis aux mêmes droits et obligations. Bien qu'ils soient désignés autrement, ils assument essentiellement les mêmes responsabilités que le personnel à plein temps et apportent une contribution similaire à leur lieu de travail. La définition d'employé occasionnel (*casual worker*) énoncée dans l'*Education Staff Relations Act* du Yukon, par exemple, exclut précisément les enseignantes et enseignants en disponibilité, qui ne jouissent pas des mêmes droits de représentation que leurs collègues. Si le gouvernement fédéral résolvait cette question et que cette catégorie de travailleurs et de travailleuses était intégrée à la définition, il serait plus facile de régler les problèmes qui surgissent sur la scène provinciale ou territoriale.

L'enseignement n'est pas le seul domaine où figure cette catégorie de travailleurs et de travailleuses; par conséquent, la définition d'« employé » doit englober cet important groupe de personnes.

\* traduction libre

## RÉFÉRENCES et SOURCES

- ADEMA, W. « Bébés et employeurs », *L'Observateur de l'OCDE*, vol. 248, mars 2005, p. 9-11.
- ANONYME. « Canadian workers among most stressed », *The Worklife Report*, vol. 14, n° 2, 2002, p. 8-9. Extrait le 29 septembre 2005 de ABI/INFORM Global dans la base de données hôte Proquest.
- BANQUE MONDIALE. *Rapport sur le développement dans le monde 2005 : Un meilleur climat de l'investissement pour tous* », Chapitre 7, Main d'œuvre et marchés du travail. Extrait de <http://www.banquemondiale.org/>.
- COMMISSION DU DROIT DU CANADA. *Travailler, oui mais... Le droit du travail à retravailler*, Ottawa (Ontario). Extrait le 5 juillet 2005 de [www.lcc.gc.ca](http://www.lcc.gc.ca).
- CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. *Labour Standards for the 21<sup>st</sup> Century: Canadian Labour Congress Issues Paper on Part III of the Canada Labour Code*, Ottawa (Ontario), 2005.
- FÉDÉRATION CANADIENNE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS. « La proportion du personnel d'éducation à temps partiel atteint un sommet en 1998-1999 », *Notes des Services économiques*, 2001-6, p. 5-7.
- QUALITY TIME THRILLS NORDIC DADS. *BBC News*, 29 juin 2005. Extrait de <http://newsvote.bbc.co.uk/mpapps/pagetools/print/news.bbc.co.uk/2/hi/europe/4629631.stm>.
- SENGENBERGER, W. « Decent Work: The International Labour Organization Agenda (Friedrich Ebert Stiftung) », *Globalization with Social Progress: The Responsibilities of the ILO event*, Bonn (Allemagne), 2001. Extrait le 5 juillet 2005 de <http://www.fes-geneva.org/reports.htm>.
- SENGENBERGER, W. *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards?* (Friedrich Ebert Stiftung), Allemagne : Toennes Satz + Druck GmbH, Erkrath, 2002. Extrait le 5 juillet 2005 de <http://www.fes-geneva.org/Publications.htm>.
- STATISTIQUE CANADA. « Les enseignants », *Annuaire du Canada 2001 — Cyberlivre du Canada*, 2004. Extrait de 3 octobre 2005 de [http://www.statcan.ca/start\\_f.html](http://www.statcan.ca/start_f.html).
- STATISTIQUE CANADA. « Sources de stress en milieu de travail », *Le Quotidien*, 25 juin 2003. Extrait le 20 septembre 2005 de <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/030625/q030625c.htm>.
- VOSKO, L. F., ZUKEWICH, N. et CRANFORD, C. « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, vol. 15, n° 4, 2003, p. 40-51.