



Alliance de la Fonction publique du Canada  
Public Service Alliance of Canada

## **Mémoire au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie présenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada**

Objet : Partie 4, section 15 du projet de loi C-86, la Loi n° 2 d'exécution du budget 2018

Le 22 novembre 2018

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) représente plus de 180 000 travailleuses et travailleurs partout au pays et ailleurs dans le monde. La majorité de nos membres travaillent dans des ministères et agences du gouvernement fédéral et dans des sociétés d'État.

L'AFPC a 177 unités de négociation qui regroupent 13 000 employés régis par la partie III du *Code canadien du travail*. Lorsqu'une convention collective de l'AFPC est muette sur un sujet qui est traité dans le *Code* ou offre des protections ou des avantages moindres que ce que prévoit le *Code*, les personnes couvertes par la convention collective ont droit aux protections précisées dans le *Code*.

### **Partie III du *Code canadien du travail* (normes du travail)**

La partie III du *Code canadien du travail* a été adoptée en 1965. Elle fixe les normes minimales de travail pour les employés dans le secteur privé sous réglementation fédérale et la plupart des sociétés d'État. Dans l'ensemble, le *Code* couvre 18 500 employeurs et 900 000 personnes salariées (environ 6 % de la main-d'œuvre canadienne), notamment dans les domaines suivants :

- transport interprovincial et international
- banques à charte
- télécommunications et la radiodiffusion
- industrie céréalière
- certaines activités des Premières nations

La modification du *Code* aura aussi une incidence indirecte sur les droits de tous les membres de l'AFPC puisque cet instrument législatif établit normalement les normes pour les provinces et territoires.

Nous attendons également avec grand intérêt que le gouvernement instaure des normes minimales de travail semblables dans la fonction publique fédérale. Les transferts à un nouvel employeur, le traitement inégal des employés fondé sur la situation d'emploi, le recours aux agences de placement temporaire et la classification inappropriée d'employés sont tous des phénomènes qui existent aussi dans la fonction publique fédérale. Nous sommes d'avis que le gouvernement devrait modifier le *Code canadien du travail* afin d'adopter les mêmes mesures qu'il impose judicieusement à d'autres employeurs dans les secteurs sous réglementation fédérale pour réduire ces pratiques.

Les modifications proposées au *Code* sont positives dans l'ensemble, mais nous présentons des observations sur deux points qui ne sont pas satisfaisants.

## **Transfert d'un employeur à un autre**

Le projet de loi C-86 vise à renforcer la protection des employés non syndiqués qui font face à un changement de contrat (art.189 du *Code*). Il veut en effet améliorer le libellé de la partie III du *Code* sur la cession de l'entreprise et il mentionne directement les appels d'offres.

Si un contrat est accordé à un nouvel employeur, les travailleurs non syndiqués que retiendra le nouvel employeur seront réputés avoir travaillé sans interruption pour un seul employeur. Cette situation aura une incidence sur les licenciements individuels et les indemnités de départ, les maladies et les blessures liées au travail, les congédiements injustifiés et diverses dispositions sur les congés, notamment les congés de maladie.

Toutefois, un nouvel employeur ne sera pas obligé de garder à son service les employés de son prédécesseur. Il n'y aura pas d'obligation autre que celle de reconnaître la continuité de l'emploi aux fins de la reconnaissance de l'ancienneté de l'employé et de ses droits connexes. La continuité d'emploi ne sera pas reconnue s'il s'écoule 13 semaines entre l'emploi auprès du premier et l'emploi auprès du second employeur. En outre, si le premier employeur a versé une indemnité de départ ou une indemnité de préavis tenant lieu de préavis, la disposition sur l'emploi continu ne s'appliquera pas au second employeur.

Les travailleurs syndiqués ne seront pas du tout protégés en cas de transfert d'un employeur à un autre. Les droits de négociation, les niveaux de rémunération et les conditions de travail des travailleurs syndiqués ne seront pas protégés dans des situations de transfert d'un employeur à un autre. Le réemploi avec le soumissionnaire retenu (le nouvel employeur) ne sera pas non plus garanti. En cas de transfert d'un employeur, les travailleurs syndiqués devraient pouvoir se prévaloir des droits du syndicat successeur garantis par le *Code*.

Entre-temps, le paragraphe 47.3 de la partie I du *Code* protège la rémunération des personnes qui fournissent des services de sécurité à l'embarquement. Le ministre pourra, par règlement, accorder cette protection à d'autres catégories d'employés. Nous demandons au gouvernement de protéger, par règlement, les travailleurs fédéraux syndiqués qui pourraient se retrouver en situation d'insécurité advenant un transfert d'un employeur à un autre.

## **Congé payé pour violence familiale**

Le projet de loi C-86 prévoit aussi cinq jours de congé payés pour les victimes de violence familiale, comme le gouvernement l'avait promis dans le budget 2018. Les employés auront droit aux congés non payés pour violence familiale dès leur embauche, mais ils auront seulement accès à un congé payé après trois mois de service sans interruption.

Le projet de loi ajoute ce critère d'admissibilité, alors qu'il élimine des critères d'admissibilités semblables pour divers autres types de congés, dont le congé de maladie, le congé de maternité et le congé parental, le congé en cas de maladie grave et le congé pour les parents dont un enfant est décédé ou disparu à la suite de la perpétration d'un crime. Le projet de loi C-86 éliminera les 30 jours de service requis pour avoir droit à l'indemnité de congé pour les jours fériés.

Les personnes qui débutent un nouvel emploi pourraient se retrouver dans une situation vraiment difficile, notamment sur le plan financier. Elles auraient par conséquent, plus de difficulté à sortir de leur état de victime de violence familiale. Nous ne voyons pas pourquoi ces personnes devraient cumuler trois mois de service pour avoir accès à ce congé.

### **Comité d'experts pour étudier certains sujets précis**

Dans les prochains jours, un comité d'experts sera mis sur pied pour étudier certains aspects des normes du travail pour lesquels le gouvernement n'est pas encore prêt à proposer des modifications législatives. Ces sujets comprennent notamment :

- le salaire minimum
- le droit de se déconnecter (c.-à-d. le droit de ne pas répondre aux courriels, aux SMS et aux appels téléphoniques en dehors des heures de travail)
- les normes du travail pour les travailleurs dans des emplois atypiques
- l'accès aux prestations et la transférabilité des prestations
- une voix collective pour les non-syndiqués

C'est bien dommage que le gouvernement ait décidé de retarder l'instauration d'un salaire minimum au palier fédéral. L'importance et les répercussions du salaire minimum ont pourtant déjà fait l'objet d'études approfondies.

Nous n'avons pas de renseignements sur la composition du comité d'experts et son processus de consultation.

Nous estimons que les représentants syndicaux auront un rôle inestimable à jouer, tant au sein du comité que lors du processus de consultation.

Nous vous remercions de votre attention.