



Commentaires du Syndicat canadien de la fonction publique au Québec

Document déposé dans le cadre des consultations sur les exemptions réglementaires et les modifications au sujet des nouvelles dispositions sur les heures de travail de la partie III du Code canadien du travail

Présenté au Programme du travail d'Emploi et Développement social
Canada

Le 19 mars 2020

PRÉSENTATION

Le Syndicat canadien de la fonction publique au Québec (SCFP-Québec) est le plus important syndicat affilié de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) avec près de 122 000 membres. Il est présent partout au Québec et œuvre dans 11 secteurs d'activité, à savoir :

- Affaires sociales
- Éducation
- Énergie
- Municipalités
- Universités
- Transport maritime
- Sociétés d'État et organismes publics
- Transport urbain
- Communications
- Transport aérien
- Secteur mixte

Le secteur des communications du SCFP-Québec regroupe les sections locales représentant les quelque 7180 personnes salariées travaillant pour les entreprises suivantes : Groupe TVA Inc., Vidéotron Ltée, Journal de Québec, Cogeco Câble Canada, Global Television Network Québec, Telus Communications, Bell Média Inc., Radio Nord Communications, Difuze Inc., Société d'édition et de transcodage TE, Office national du film, Astral Média Radio, Duclos & Michaud Télécom Inc. et Québecor Média Inc.

Le secteur du transport terrestre regroupe quant à lui environ 8500 membres travaillant comme chauffeurs d'autobus dans les principales sociétés de transport collectif du Québec suivantes : la Société de transport de Montréal (STM), la Société de transport de Laval (STL), le Réseau de transport de Longueuil (RTL), la Société de transport de Trois-Rivières (STTR), la Société de transport de Sherbrooke (STS) et la Société de transport du Saguenay (STS). Des personnes salariées d'entreprises privées sont aussi membres du SCFP-Québec comme Veolia Transport, Robert Paquette inc. et Lanau Bus. Cependant, seules deux sections locales du secteur du transport terrestre sont sous compétence fédérale, soit les travailleurs de Autocars Skyport et de la Société de transport de l'Outaouais (STO).

INTRODUCTION

Les commentaires présentés dans ce mémoire ont été rédigés dans le cadre des consultations sur les exemptions réglementaires et les modifications au sujet des nouvelles dispositions sur les heures de travail de la partie III du Code canadien du travail, lesquelles sont menées par le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC).

Le SFCP-Québec et sa section locale 5910 représentant les chauffeurs d'autobus de la Société de transport de l'Outaouais (STO) ont participé, avec leurs conseillers syndicaux, à la séance de consultation sur le transport le 28 février dernier. En ce qui concerne le secteur des télécommunications et de la radiodiffusion, les représentants de la section locale 687 du SFCP-Québec (Groupe TVA Inc.) et un conseiller syndical ont participé à la séance du 5 mars 2020.

C'est dans le cadre de ces consultations que nous déposons les commentaires ci-dessous, en espérant qu'ils permettront aux membres du Programme du travail de rédiger les recommandations les plus pertinentes possibles.

Tant pour nos membres travaillant à la STO que pour les travailleurs du secteur des communications, la pause de 30 minutes ne devrait en aucun cas être scindée et aucune exemption ne devrait être permise pour l'ensemble des titres d'emploi.

Tel qu'il a été invoqué lors de la séance de consultation du 28 février, une entente négociée avec l'employeur STO à ce sujet est toujours possible, mais dans l'éventualité où une telle entente n'était pas envisageable, nous espérons que les normes s'appliqueront telles quelles, sans exemption. Du côté du secteur de la radiodiffusion et des télécommunications, il nous a été rapporté que les groupes syndiqués avec le SFCP-Québec étaient déjà protégés par des clauses de conventions collectives permettant des pauses, mais qu'il n'était pas rare de voir l'employeur mettre de la pression sur les employés afin qu'ils n'en prennent pas.

Au sujet du préavis de 24 heures de changement de quart de travail, nous estimons que tant pour les travailleurs du secteur de la radiodiffusion que de celui des télécommunications, il devrait être possible qu'un travailleur puisse accepter un changement de quart à moins de 24 heures de préavis, mais que des ententes soient négociées entre le syndicat et l'employeur ou encore entre le travailleur non syndiqué et son employeur pour assurer une bonne conciliation travail-vie personnelle. L'idée ici serait qu'une certaine flexibilité puisse être permise, mais qu'elle soit la plus étroite possible.

Dans l'industrie de la radiodiffusion, il y a des périodes de pointe où les travailleurs peuvent être présents au travail pendant de longues heures sur une base volontaire. C'est le cas lors de tournages et d'événements sportifs. D'une part, nous demandons que l'employeur puisse permettre à un employé de refuser de travailler lorsque la période de repos de 8 heures n'est pas respectée, sans qu'il ne soit pénalisé, lors de cas urgents, de « breaking news » ou d'événements sportifs imprévus. D'autre part, nous estimons que les employés qui accepteraient de rentrer au travail sans avoir pu prendre le repos de 8 heures devraient être compensés financièrement par une prime d'inconvénient, par exemple.

Pour la disposition sur le repos de 8 heures entre deux quarts de travail, nous estimons donc qu'aucune exemption ne devrait être permise pour les journalistes, les cadres de films et les techniciens, à moins qu'une compensation monétaire soit négociée pour les travailleurs qui accepteraient sur une base volontaire un temps de repos inférieur à 8 heures.

Finalement, nous sommes d'avis que le délai de préavis de 96 heures devrait être appliqué intégralement pour tous les titres d'emploi, incluant l'appellation « techniciens de soutien » qui, étonnamment, est le seul titre d'emploi nécessitant un « complément » d'information. La nature de leur travail ne justifie pas, à notre avis, qu'ils soient exemptés.

PAUSE DE 30 MINUTES

Conducteurs d'autobus

Les chauffeurs d'autobus représentés par la section locale 5910 du SFCP-Québec demandent que le temps de pause de 30 minutes soit appliqué intégralement pour leurs membres. Tel qu'il a été rapporté lors de la séance de consultation sur le transport terrestre, l'employeur STO refuse d'accorder un temps de repos de 30 minutes pour les chauffeurs d'autobus, pourtant nécessaire pour des raisons de santé-sécurité et de bien-être au travail, parce qu'il estime que les coûts d'une telle mesure seraient déraisonnables. Selon la STO, ajouter une pause de 30 minutes aux temps de battement¹, qui sont des périodes qui varient de 0 à 15 minutes, désynchroniserait le réseau et nécessiterait l'ajout de chauffeurs sur les lignes.

À notre avis, une étude beaucoup plus poussée aiderait grandement à identifier des solutions afin de permettre une planification optimale qui prendrait en compte les pauses de 30 minutes des chauffeurs, ce qui pourrait se faire à un coût raisonnable, dans un contexte où l'achalandage augmente substantiellement à la STO.

Si des exemptions devaient être envisagées, elles ne devraient s'appliquer qu'aux petits groupes et être les plus étroites possibles. Or, selon le dernier rapport annuel de la STO, il y aurait 832 employés à la STO, dont 516 chauffeurs, ce qui n'est pas marginal. Ce nombre de chauffeurs va croître ces prochaines années étant donné que l'achalandage a augmenté de 12,2 % entre 2017 et 2018, ce qui constitue la plus grande hausse d'achalandage au Canada depuis les 5 dernières années. Avec des revenus de 143 M\$ en 2018, on ne parle pas d'une petite entreprise au chiffre d'affaires modeste. On considère que d'exempter la STO ne serait pas un bon signal à envoyer aux travailleurs canadiens.

Si l'objectif des nouvelles dispositions est d'assurer une bonne conciliation travail-vie personnelle, nous estimons qu'un effort particulier devrait aussi être fait pour améliorer la santé-sécurité des personnes salariées. Si l'on veut leur donner plus de contrôle sur leur emploi du temps, on pense que les temps de pause sont importants.

¹ Une période de battement en est une qui permet la régularisation du réseau. Cette période, comme l'indique la STO dans le guide des chauffeurs, n'est pas une pause et appartient à l'employeur. Lorsque les autobus sont en retard sur leurs trajets, les périodes sont raccourcies et peuvent même être annulées.

L'intention du syndicat est de s'entendre de bonne foi avec l'employeur. Malheureusement, il n'a pas été possible de négocier des dispositions satisfaisantes pour les membres et c'est pour cette raison que nous estimons que les normes devraient s'appliquer intégralement. De plus, nous croyons qu'avec un taux de chômage aussi bas et des problèmes de recrutement liés à la rareté de la main-d'œuvre, il serait dans l'intérêt de la STO d'accorder un temps de pause à ses chauffeurs. Cela améliorerait leurs conditions de travail et rendrait le travail plus attrayant.

Au SFCP-Québec, nous représentons les travailleurs des plus grandes sociétés de transport sous compétence provinciale et il a été possible de nous entendre sur les pauses lors de négociations de conventions collectives. Des ententes négociées sont donc possibles, mais dans le cas de la STO, il y a eu de l'obstruction de la part de l'employeur. Nous vous demandons donc de ne pas permettre d'exemption pour les chauffeurs d'autobus de la STO et d'ailleurs.

Radiodiffusion et télécommunications

Pour les employés du Groupe TVA Inc., représentés par la section locale 687 du SFCP-Québec, les clauses des conventions collectives permettent aux personnes salariées de prendre une pause non rémunérée d'une heure.

À notre avis, une certaine flexibilité devrait être maintenue étant donné le contexte particulier dans lequel les journalistes, par exemple, travaillent. Nous estimons que l'article 19 de la convention collective des employés de Groupe TVA Inc. devrait être étudié attentivement afin que les normes ne viennent pas rendre caduques ces clauses :

ARTICLE 19 REPAS

19.01 Tout employé a droit à une période de repas lors d'une journée de travail se situant après la deuxième (2e) heure et avant la sixième (6e) heure travaillée.

- a) Lorsque la période de repas ne peut être prise dans le délai prévu, tout retard est payé à l'employé à son taux de base majoré de cent pour cent (100%) (temps double).*
- b) Lorsque le tour de service commence entre 17h00 et 5h59 le lendemain, une période de repas d'une durée de trente (30) minutes est accordée, mais non déduite des heures de travail.*
- c) Les journalistes et les cinécaméramen, ont droit à une période de repas de trente (30) minutes sans perte de rémunération incluse dans leur journée régulière de travail.*
- d) Pour les autres fonctions non prévues en c), l'Employeur, après entente avec le Syndicat, peut affecter les employés travaillant dans une fonction à un horaire de travail qui inclut une période de repas de trente (30) minutes sans perte de rémunération incluse dans leur journée régulière de travail.*

Le contexte particulier dans lequel évoluent les travailleurs de ce secteur fait en sorte qu'il y a des moments où la pause ne peut être prise dans le délai prévu. Des mesures compensatoires pour pallier les problèmes existent et ont été négociées. Cette marge de manœuvre devrait être maintenue à notre avis, et ce, en déterminant les mesures compensatrices. Nous recommandons fortement au Programme du travail de s'inspirer de clauses pour la rédaction des règlements.

Du côté de la section locale 2815 du SCFP-Québec, laquelle représente les employés de Vidéotron SENC, la convention collective prévoit un temps de pause de 45 ou 60 minutes, ce permet à un travailleur de se reposer et de manger. Nous reproduisons ci-dessous deux articles qui traitent de ce sujet :

16.15 À l'exception des fonctions visées au paragraphe 16.05 (groupe « C », quarts de nuit) et sous réserve du paragraphe 17.14, la période de repas est non rémunérée et est prise entre la quatrième (4e) et la sixième (6e) heure du début de la journée de travail à la condition que celle-ci soit d'une durée de plus de cinq (5) heures.

16.16 La période de repas débute lorsque l'employé cesse son travail et se termine lorsque l'employé recommence son travail. Elle est d'une durée de quarante-cinq (45) minutes ou de soixante (60) minutes selon le groupe de fonctions visé (voir annexe « C »).

Selon nous, ces dispositions démontrent bien que des ententes négociées intéressantes peuvent intervenir entre les parties en ce qui a trait aux pauses.

PRÉAVIS DE 24 HEURES DE CHANGEMENT À UN QUART DE TRAVAIL

Radiodiffusion et télécommunications

Lors des consultations pour le secteur de la radiodiffusion et des télécommunications, le terme « breaking news » a été utilisé par des participants lorsqu'il a été question des changements de dernière minute des quarts de travail. L'article 2.32 de la convention collective de la section locale 687 du SCFP-Québec prévoit la définition suivante :

2.32 Breaking news

Un événement important et inattendu qui nécessite une couverture journalistique particulière et rapide.

À notre avis, ce genre de définition devrait être inclus dans les règlements sur les normes du travail afin de pouvoir convenir d'une prime d'inconvénient suffisante pour compenser les désagréments. De plus, comme l'objectif des normes est d'améliorer la conciliation travail-vie personnelle, il faudrait nécessairement qu'une disposition prévoit que la personne salariée doit obligatoirement consentir à la modification d'horaire, comme il est stipulé par l'article 22.11.

22.10 L'employé a la responsabilité à la fin de son quart de travail, de consulter son horaire, afin de prendre avis des modifications apportées s'il y a lieu. Si une modification est apportée pour le quart de travail que l'employé est en train d'exécuter, ou pour le prochain quart de travail et que l'employé a déjà quitté

les lieux du travail, l'Employeur a la responsabilité d'en aviser l'employé concerné.

22.11 Sauf si l'employé y consent, l'Employeur ne peut effectuer de modification à l'horaire affiché sans donner un préavis à l'employé concerné. Le préavis doit être d'une durée minimale de vingt-quatre heures (24) avant l'heure du début du nouveau quart de travail. Le préavis est réputé donné lorsque les dispositions de la clause 22.10 sont respectées.

De manière générale, on nous a informés que la plupart des employés travaillant dans ce secteur acceptent les modifications d'horaire de dernière minute en raison des particularités inhérentes à celui-ci. Cependant, puisqu'un des objectifs des normes du travail est de limiter les exemptions et de maximiser la conciliation travail-vie personnelle, nous croyons que ce type d'arrangement pourrait être un bon compromis pour toutes les parties.

Du côté de la section locale 2815 des employés de Vidéotron SENC, les changements d'horaire sont possibles uniquement si l'employé et le syndicat y consentent. Nous pensons que cette notion d'acceptation volontaire devrait être incluse dans les normes :

16.12 Sauf dans les cas de force majeure ou d'instauration d'horaire temporaire de nuit prévu au paragraphe 16.19, une fois établi, l'horaire de travail d'un employé régulier ne peut être modifié sans son consentement et celui du Syndicat autrement que selon les modalités prévues au présent article.

PÉRIODE DE REPOS DE 8 HEURES

Le Programme du travail devrait porter une attention particulière à la norme établissant qu'une période de repos de 8 heures devrait être envisagée pour l'ensemble des travailleurs évoluant dans le secteur de la radiodiffusion et des télécommunications. Lorsqu'il y a des événements importants ou des tournages, il n'est pas rare pour les personnes salariées de devoir travailler d'une manière intensive pendant quelques jours.

L'article 18 de la section locale 687 du SFCP-Québec prévoit une période de 12 heures entre deux quarts de travail, mais permet des exceptions pour les travailleurs qui y consentent en échange du versement d'une prime qui est égale à la moitié du salaire :

18.01 a) Une période de douze (12) heures sépare la fin d'un quart de travail et le début du suivant cédulé ou non cédulé.

Du côté des employés de Vidéotron SENC de la section locale 2815 du SFCP-Québec, nous retrouvons les dispositions suivantes :

PÉRIODE DE REPOS QUOTIDIEN

17.17 Un employé rappelé au travail après ses heures régulières de travail n'est tenu de se présenter à son prochain horaire normal de travail qu'après une absence d'une durée de huit (8) heures entre la fin du travail effectif et le commencement de son prochain horaire régulier. Il doit être rémunéré au taux régulier pour toute portion de ce prochain horaire de travail qui n'est pas effectuée en raison de son absence.

Nous sommes d'avis que les membres du Programme du travail devraient considérer ces dispositions lors de la rédaction de leurs recommandations.

CONCLUSION

Nous espérons que nos commentaires et notre participation aux consultations auront permis aux membres du Programme du travail de mieux comprendre la réalité vécue sur le terrain par nos membres. Les normes du travail devraient s'appliquer à un nombre important de travailleurs et les exemptions être les plus étroites possibles. Nous sommes disposés à répondre à vos questions ou à apporter des précisions sur l'une ou l'autre de nos demandes, et ce, selon votre convenance. La conciliation travail-vie personnelle est importante pour notre syndicat et nous estimons que toutes les personnes salariées canadiennes devraient avoir droit aux meilleures conditions de travail qui soient.