

**MÉMOIRE
DU
SCFP-QUÉBEC**



PRÉSENTÉ AU

**PROGRAMME DE TRAVAIL DU MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA
(EDSC)**

**DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS SUR LA RÉVISION DES NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES
MODERNES**

29 AOÛT 2019

Introduction

Les modifications apportées au Code canadien du travail à la suite de l'adoption du projet de loi n^o2 sur l'exécution du budget 2017 (C-63) et du projet de loi n^o2 sur l'exécution du budget 2018 (C-86) représentent un pas dans la bonne direction pour la protection et l'amélioration des conditions de travail de près de 900 000 travailleuses et travailleurs sous compétence fédérale. Pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), ces changements pourraient affecter plus de 20 000 membres œuvrant dans des secteurs variés allant du transport de valeurs, maritime et aérien, jusqu'aux télécommunications et à la radiodiffusion.

Dans un [mémoire](#) soumis au Comité permanent des finances de la Chambre des communes dans le cadre des consultations publiques sur la Loi n^o2 d'exécution du budget de 2017, le SCFP a salué la plupart des changements proposés tout en identifiant certaines normes qui n'allaient pas assez loin. Ces réserves touchaient notamment le préavis de 24h – jugé insuffisant – pour annoncer la modification d'un horaire, le droit de refuser des heures supplémentaires et le droit de demander un horaire flexible, parmi d'autres. Malgré ces réserves, l'idée de moderniser et d'améliorer plusieurs normes minimales auxquelles les employeurs devaient se conformer allait rehausser les conditions de travail de milliers de travailleurs précaires, tout en réduisant l'écart de traitement entre les travailleurs syndiqués et les travailleurs de sous-traitants qui font un travail similaire.

Au cours de l'hiver et de l'été 2019, Emploi et Développement social Canada (EDSC) a mené d'autres consultations pour déterminer les impacts potentiels des amendements au Code canadien du travail, qui devaient tous entrer en vigueur le 1er septembre 2019. L'un des objectifs de ces consultations était de clarifier certains éléments de la loi et de déterminer s'il serait nécessaire d'implanter des mesures d'atténuation pour faciliter la transition vers la nouvelle réglementation. Dans le cadre de ces consultations, le SCFP a soumis un mémoire dans

lequel il explique clairement pourquoi le fait de permettre aux employeurs de ne pas appliquer les normes minimales représenterait ni plus ni moins qu'une attaque au droit fondamental de négocier collectivement. Les normes minimales devraient servir de plancher à partir duquel les travailleuses et travailleurs peuvent négocier des améliorations dans le cadre de leur convention collective. Si on accorde si facilement des exceptions, on se retrouvera souvent dans une situation contraire, où le vide créé par l'exception fera en sorte que l'on devra négocier pour atteindre un droit qui serait normalement inclus dans le Code. Il s'agirait donc d'un recul important pour les droits des travailleurs.

En juillet 2019, des tables rondes thématiques ont été organisées par EDSC sur les dispositions touchant les horaires et pour lesquelles des exceptions sont demandées par les employeurs. Il semblait alors clair que les exceptions ne seraient accordées que si les employeurs faisaient une démonstration documentée de leur nécessité. Toutefois, lors d'une réunion tenue à Gatineau le 22 août et à laquelle assistaient plus de 100 représentants syndicaux et patronaux, EDSC a renversé le fardeau de la preuve en affirmant qu'il revenait aux représentants des travailleuses et travailleurs de démontrer au ministère que les exceptions demandées n'étaient pas justifiées. À défaut, ces dernières seraient accordées. Pour le SCFP, cela est inacceptable. Une demande d'exception de la part d'un employeur n'est pas une démonstration ou une preuve de quoi que ce soit. Avant d'accorder une exception à un employeur pour des situations anecdotiques qui ne se présentent qu'exceptionnellement, EDSC devrait s'assurer, en consultation avec les syndicats, que les scénarios avancés par les employeurs sont véridiques.

Certains employeurs ont aussi demandé des exceptions en invoquant le fait qu'ils ont négocié des conventions collectives plus généreuses que le Code. Pour le SCFP, cela ne tient pas la route. Si la convention collective prévoit une mesure plus généreuse que la nouvelle disposition du Code, cela démontre que le changement ne causera pas de problème au niveau de l'organisation du travail et l'employeur ne devrait pas tenter de bloquer une amélioration des conditions de travail des employés non-syndiqués. La réduction de l'écart entre les conditions de travail des syndiqués et non syndiqués aura comme effet de réduire le travail accordé en

sous-traitance, l'une des causes de l'augmentation des inégalités de revenu, de la stagnation des salaires et de la précarisation des emplois. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous sommes particulièrement inquiets des demandes d'exceptions généralisées par catégorie de travailleur telles que formulées dans l'ébauche d'Interprétation, de politique et de guide 10 (IPG10) reçue le 21 août.

Regardons de plus près les demandes d'exemptions. Les employeurs demandent à ne pas être tenus d'appliquer la période de repos de huit heures entre deux quarts de travail et l'avis écrit de 24 heures pour une modification à l'horaire dans 13 catégories de fonctions du domaine des télécommunications et six catégories d'emplois du secteur de la radiodiffusion. Les employeurs maritimes réclament également de ne pas avoir à remettre les horaires aux débardeurs 96 heures à l'avance et d'être dispensés de l'avis écrit de 24 heures pour un changement d'horaire. La liste des fonctions à exclure de l'application des dispositions du Code sur les horaires soumise au ministère la semaine dernière est tellement longue qu'on peut se demander si des salariés pourront au final en bénéficier.

Ces demandes d'exceptions sont, de l'avis du SCFP, abusives. Dans le cas des ports, l'heure et la date d'arrivée des navires étant prévues sept jours à l'avance – comme le démontre la pièce 2 de la représentation du Syndicat des débardeurs de Montréal, SCFP, section locale 375 du 27 août 2019 – rien ne justifie que les travailleurs ne soient pas informés de leurs horaires 96 heures à l'avance. Quant à l'avis écrit de 24 heures pour tout changement à cet horaire, il ne devrait pas poser problèmes, les débardeurs étant actuellement informés la veille de leur affectation du lendemain. Le SCFP ne voit donc pas pourquoi ces travailleurs seraient privés d'une amélioration de leurs conditions de travail.

Dans le domaine des télécommunications et de la radiodiffusion, il est de pratique courante de donner un avis équivalent ou supérieur à la disposition du Code pour les changements aux horaires. C'est le cas chez Vidéotron où la convention collective de la section locale 2815 du

SCFP prévoit un avis de modification à l'horaire de trois (3) à sept (7) jours, ainsi que chez TVA, section locale 687 du SCFP, où 24 heures de préavis ont été négociés.

Quant à la période de repos de huit (8) heures, elle est inférieure à ce que les parties ont convenu dans bien des cas, notamment chez TVA où 12 heures doivent séparer la fin d'un quart de travail du début du suivant. Quoi qu'il en soit, le ministère du Travail devrait faire preuve de circonspection devant les exceptions demandées par les employeurs et les refuser lorsque l'on peut raisonnablement prévoir que l'occurrence d'une non-conformité au Code sera faible.

CONCLUSION

Il est clair que les nouvelles dispositions sur l'horaire qui doivent entrer en vigueur le 1er septembre bonifient les conditions de travail de plusieurs travailleuses et travailleurs, notamment ceux qui ne bénéficient pas de conventions collectives.

Au cours des consultations, les employeurs ont repris leur refrain habituel disant que le rehaussement des conditions de travail des salariés leur causerait des ennuis tout en réduisant leur marge de profit. Mais où sont les preuves? De plus en plus d'exemples montrent le contraire: une amélioration des conditions de travail telle une meilleure conciliation travail-famille ou un allègement des horaires de travail mène souvent à une augmentation de la productivité, de la rétention de personnel et de la satisfaction au travail¹.

Les exceptions aux normes du travail fédérales doivent être rares et limitées à un petit nombre de catégories d'emplois. En acceptant toutes les demandes d'exceptions formulées par les employeurs, il va sans dire que le gouvernement du Canada causerait un recul des conditions

¹ <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/economy/growth/six-hour-workweek-boosts-productivity-in-sweden/article32323603/>

<https://www.nytimes.com/2018/07/19/world/asia/four-day-workweek-new-zealand.html>

<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/803939/productivite-employes-horaires-flexibles-suede-professionnelle-vie>

de travail de plusieurs milliers travailleurs ce qui serait en contradiction avec ses intentions. Comme l'a mentionné la ministre Hajdu en novembre dernier : « *Adapter les normes du travail fédérales aux réalités du XXI^e siècle renforcera la classe moyenne. De meilleures conditions de travail sont une bonne chose pour les entreprises et profitent tant aux travailleurs qu'aux employeurs. Lorsque la croissance économique est inclusive et que moins de Canadiens sont laissés pour compte, nous nous en sortons tous mieux².* ».

² Gouvernement du Canada, *La ministre Hajdu annonce des dispositions législatives pour appuyer la création d'emplois de qualité*, communiqué de presse, 1^{er} novembre 2018.