



**Commentaires du Conseil du patronat du Québec  
sur le document de consultation**  
*Modernisation des normes du travail fédérales –  
Examen de la partie III du Code canadien du travail*

CPQ – Septembre 2005

Dépôt légal  
Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada  
3<sup>e</sup> trimestre 2005

## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>PLACEMENT DE LA BARRE POUR LES NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES.....</b>	<b>1</b>
<b>EXAMEN DES NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES EN VIGUEUR : QU'EST-CE QUI NE FONCTIONNE PAS? .....</b>	<b>2</b>
<b>La durée du travail .....</b>	<b>2</b>
<b>Les jours fériés.....</b>	<b>5</b>
<b>Les licenciements collectifs .....</b>	<b>6</b>
<b>Les congédiements injustes.....</b>	<b>7</b>
<b>Les droits de la personne .....</b>	<b>8</b>
<b>NOUVELLES FORMES DE RELATIONS DE TRAVAIL ET TRAVAIL NON CONVENTIONNEL.....</b>	<b>9</b>
<b>La notion d'employé .....</b>	<b>9</b>
<b>PRODUCTIVITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL .....</b>	<b>11</b>
<b>La formation en milieu de travail.....</b>	<b>11</b>
<b>LISTE DES RECOMMANDATIONS.....</b>	<b>12</b>



## **PRÉSENTATION**

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) est une association à but non lucratif qui regroupe la plupart des associations sectorielles patronales présentes au Québec ainsi que plus de 300 entreprises parmi les plus importantes. Il représente ainsi les employeurs de la vaste majorité de la main-d'œuvre québécoise.

C'est par son entremise que le milieu des affaires fait entendre sa voix auprès de la société, des gouvernements et des diverses instances, et sensibilise le public en général aux besoins des entreprises québécoises afin qu'elles puissent mieux assumer leur mission première, soit celle de créer la richesse nécessaire à l'amélioration du niveau de vie de toutes les Québécoises et de tous les Québécois.

**Commentaires du Conseil du patronat du Québec  
sur le document de consultation  
*Modernisation des normes du travail fédérales –  
Examen de la partie III du Code canadien du travail***

\*\*\*\*\*

## **INTRODUCTION**

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) remercie la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales de lui permettre d'exprimer l'opinion de ses membres sur le document de consultation rendu public en février dernier sous le titre *Modernisation des normes du travail fédérales – Examen de la Partie III du Code canadien du travail*.

En tant que confédération patronale regroupant des associations sectorielles et des entreprises dont plusieurs sont régies par la législation fédérale, le CPQ se fait le porte-parole de leurs préoccupations afin d'apporter aux lois du travail les éléments nécessaires à une saine gestion des relations entre les employeurs et les travailleurs.

Conscient que la Partie III du *Code canadien du travail* (ci-après le *Code*) n'a pas fait l'objet d'un examen en profondeur depuis son adoption en 1965, le CPQ, dans le présent mémoire, entend faire part à la Commission de ses réflexions afin d'améliorer la loi actuelle en matière de normes du travail.

## **PLACEMENT DE LA BARRE POUR LES NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES**

Avant d'aborder plus spécifiquement certaines dispositions de la Partie III du *Code*, le CPQ considère important de mentionner que cette partie traite de normes minimales d'emploi pour les secteurs de compétence fédérale et que les critères qui sous-tendent toute réforme doivent être axés principalement vers la compétitivité des entreprises et non vers une approche visant à rechercher le *Code* le plus avant-gardiste. En somme, un tel encadrement légal ne doit pas être à ce point contraignant qu'il constitue une barrière à la compétitivité et à la productivité des entreprises canadiennes et une limitation à la création d'emplois.

Le CPQ est conscient que des normes minimales de travail visent à protéger les employés ayant un faible pouvoir de négociation et permettent une uniformité des marchés au profit des employeurs. Toutefois, le but d'une législation sur les normes minimales du travail n'est pas d'exercer un effet de levier sur le marché du travail. De plus, il serait illusoire de vouloir régler, par exemple, la problématique des programmes sociaux en alourdissant ladite législation.

Il faut bien le dire, la législation du travail pèse lourd lorsque les entreprises doivent prendre une décision d'investissement. Ces dernières rechercheront inévitablement une certaine souplesse en matière de législation du travail afin de mieux s'adapter à l'évolution du marché. Dans un contexte de mondialisation des marchés, les entreprises ont besoin de cette flexibilité pour se développer et demeurer compétitives, d'où l'importance de prévoir et de favoriser des mesures incitatives pour elles plutôt que leur imposer de nouvelles obligations par le biais de normes minimales du travail.

Examinons maintenant certaines dispositions de la Partie III du *Code* qui causent problème et qui méritent, selon nous, certaines améliorations.

## **EXAMEN DES NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES EN VIGUEUR : QU'EST-CE QUI NE FONCTIONNE PAS?**

### **La durée du travail**

Les dispositions du *Code* relatives aux heures de travail doivent s'ajuster à l'émergence des nouvelles professions et des nouveaux talents qui ont fait leur entrée au cours des dernières années au sein des entreprises fédérales modernes.

Le *Code* prévoit actuellement, et à bon droit, que sa Partie III ne s'applique pas aux employés qui occupent un poste de directeur ou de chef, qui exercent des fonctions de direction, ou dont la profession est soustraite à son application par règlement<sup>1</sup>. Or, il n'est pas rare qu'une entreprise embauche une personne qui, sans détenir un poste ou des fonctions de direction, jouisse d'une très grande autonomie dans l'exercice de son travail ou dont les objectifs à atteindre nécessitent de sa part une implication qui ne correspond pas à la durée normale de travail prévue par le *Code*. Qu'on pense par exemple à un professionnel ou à un travailleur en informatique qui est appelé de façon ponctuelle à travailler sur des

---

<sup>1</sup> Article 167(2) du *Code*.

mandats précis avec des dates de tombées prédéterminées. Sa rémunération tiendra bien souvent compte de cette exigence.

Cette flexibilité dans l'organisation du travail est nécessaire à l'entreprise pour lui permettre de se développer, d'être compétitive et de faire face à la concurrence internationale. Voilà pourquoi la section 1 de la Partie III du *Code* intitulée « Durée du travail » ne devrait pas s'appliquer aux employés qui ont la latitude de déterminer un horaire répondant aux besoins ponctuels de l'entreprise pour laquelle ils fournissent une prestation de travail.

### **Recommandation n° 1**

La Partie III du *Code* doit être modifiée afin que toute personne qui jouit d'une grande autonomie ou qui a la possibilité de déterminer son horaire de travail soit exclue de l'application des dispositions relatives aux heures de travail normales.



Actuellement, les dispositions du *Code* sur la durée du travail sont à l'effet qu'une semaine normale de travail ne doit pas dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine. De plus, elles interdisent à l'employeur de faire ou de laisser travailler un employé au-delà de cette durée<sup>2</sup>. Or, le *Code* prévoit également qu'un « employé peut être employé au-delà de la durée normale du travail [...] Toutefois, (...) le nombre d'heures qu'il peut travailler au cours d'une semaine ne doit pas dépasser quarante-huit ou le nombre inférieur fixé par règlement pour l'établissement où il est employé »<sup>3</sup>. Il y a donc une ambiguïté apparente en regard de ces dispositions qui provoque des difficultés d'interprétation. Au surplus, le maximum de 48 heures imposé par le *Code* n'est pas adapté à la réalité des entreprises de compétence fédérale qui peuvent être dans l'obligation de demander à leurs employés d'effectuer des heures de travail plus longues au cours d'une même semaine.

De plus, bien que l'on permette à l'employeur, à l'article 169 (2), pour les établissements où la nature du travail nécessite une répartition irrégulière de calculer la moyenne des heures de travail d'un employé sur une période de deux semaines ou plus afin d'établir son droit à la rémunération des heures supplémentaires, il n'en demeure pas moins que cette disposition est complexe et constitue une lourdeur

---

<sup>2</sup> Article 169(1) du *Code*.

<sup>3</sup> Article 171(1) et sous réserve des articles 172, 176 et 177 et des règlements d'application de l'article 175 du *Code*.

administrative pour l'employeur. L'énergie et les efforts déployés par l'employeur pour se conformer à cette disposition pourraient sûrement être investis autrement.

### **Recommandation n° 2**

La Partie III du *Code* doit être modifiée afin que soient clarifiés les droits des parties quant aux heures de travail pouvant être effectuées en sus de l'horaire régulier, et que soit aboli le maximum de 48 heures par semaine.



Nonobstant l'article 170 (2) du *Code* qui permet à un employeur, moyennant certaines conditions, de modifier l'horaire de travail applicable à des employés de façon à changer la durée normale du travail et le maximum d'heures journalier, il n'en demeure pas moins que l'imposition d'une durée normale de travail de huit heures par jour limite l'élaboration d'un horaire de travail plus avantageux, à la fois pour les employeurs et leurs employés. Par exemple, certains employés auraient plus de facilité à concilier leur travail avec leur vie personnelle en ayant la possibilité d'augmenter leur prestation de travail journalière et, par le fait même, profiter d'un horaire de travail allégé, le vendredi par exemple.

Il s'agit de formules qui collent beaucoup plus aux besoins des employeurs et qui concilient à la fois la nécessité de demeurer compétitifs et d'offrir des conditions de travail de qualité. Dans ce contexte, et à l'instar de ce que l'on retrouve dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec<sup>4</sup>, il y aurait lieu de prévoir que la durée normale de la semaine de travail se calcule de façon hebdomadaire plutôt que de façon journalière et hebdomadaire.

### **Recommandation n° 3**

Modifier l'article 169(1) a) du *Code* afin qu'il soit possible d'élaborer un horaire de travail normal hebdomadaire plutôt que journalier.



---

<sup>4</sup> L.R.Q., chapitre N-1.1.

Finalement, le *Code* prévoit qu'un employeur qui désire fixer, modifier ou annuler un horaire de travail dont la durée est supérieure à la durée normale du travail doit obtenir l'assentiment d'au moins 70 % de ses employés lorsqu'ils ne sont pas régis par une convention collective<sup>5</sup>. Qui plus est, malgré l'obtention de cette approbation, le *Code* prévoit la possibilité d'un vote sous l'autorité d'un inspecteur à la demande de n'importe quel employé concerné pour déterminer si 70 % des employés touchés sont en faveur de cette mesure<sup>6</sup>. Aucune raison valable ne justifie la présence d'un tel fardeau administratif à l'employeur. Au surplus, les employés se trouvent empêchés de choisir un horaire de travail qui répond à leurs propres besoins.

#### **Recommandation n° 4**

Abolir l'obligation d'obtenir l'accord d'une majorité d'employés pour fixer, modifier ou annuler un horaire de travail en sus de l'horaire régulier et, en conséquence, abolir le mécanisme permettant à un employé seul d'exiger un vote à ce sujet.

#### **Les jours fériés**

Le *Code* prévoit que tout employé a droit à un congé payé lors d'un jour férié<sup>7</sup>. L'indemnité afférente à ce congé ne sera pas versée cependant à l'employé qui n'a pas eu droit à un salaire correspondant à au moins 15 jours travaillés au cours des 30 jours précédents<sup>8</sup>. Or, voilà que le *Code* nous indique également que ce congé devra être payé à l'employé quand même lorsque ses conditions d'emploi sont telles qu'il ne peut établir son droit à un salaire correspondant à au moins 15 des 30 jours qui précèdent le jour férié<sup>9</sup>.

Compte tenu de l'horaire de travail non traditionnel imposé par les activités des entreprises de compétence fédérale, certains employés ne sont pas en mesure de travailler 15 jours au cours des 30 jours qui ont précédé le jour férié. L'employeur doit alors déterminer s'il s'agit d'un choix personnel de l'employé qui a eu l'opportunité de travailler le nombre de jours requis ou s'il s'agit vraiment d'un manquement occasionné par les circonstances. Le *Code* devrait donc être modifié de façon à ce que le libellé de ses dispositions indique clairement que les employés qui ont été négligents ou qui ont refusé d'effectuer le nombre de jours de travail requis n'aient pas droit à l'indemnité pour congé férié.

---

<sup>5</sup> Article 170(2) du *Code*.

<sup>6</sup> Article 172.1 du *Code*.

<sup>7</sup> Article 192 du *Code*.

<sup>8</sup> Article 201(1) du *Code*.

<sup>9</sup> Article 201(3) du *Code*.

### Recommandation n° 5

Modifier l'article 201 du *Code* pour faire en sorte que l'employé qui a été négligent ou qui a refusé sciemment d'effectuer le nombre d'heures de travail requis n'ait pas droit à l'indemnité afférente au congé férié.



De façon subsidiaire, nous ajoutons que la méthode de calcul de l'indemnité afférente aux congés fériés est très complexe. Les employeurs doivent considérer plusieurs formules en fonction de l'employé concerné. Il y aurait lieu de simplifier le tout en adoptant une méthode uniforme qui s'appliquerait à l'ensemble des employés.

### Recommandation n° 6

Modifier la Partie III du *Code* pour que le calcul d'une indemnité afférente à une journée fériée soit uniforme.

### Les licenciements collectifs

Le *Code* prévoit actuellement que l'employeur qui doit procéder au licenciement simultané, ou échelonné sur au plus 4 semaines, de 50 employés ou plus doit en donner avis au ministre par écrit au moins 16 semaines avant la date du premier licenciement prévu<sup>10</sup>. Le délai de préavis est beaucoup trop long et place le *Code* loin derrière les provinces sur cette question. Par exemple, ce n'est que lorsque 300 employés ou plus sont affectés par un licenciement collectif que la *Loi sur les normes du travail du Québec*<sup>11</sup> impose à l'employeur un tel délai. Il en est de même pour la Nouvelle-Écosse. Quant à l'Ontario, il s'agit de 500 employés ou plus<sup>12</sup>, soit 10 fois plus d'employés que le nombre prévu au *Code*.

---

<sup>10</sup> Article 212 du *Code*.

<sup>11</sup> Article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., chapitre N-1.1.

<sup>12</sup> O. Reg. 288/01, s.3 (1).

### **Recommandation n° 7**

Réévaluer à la baisse le délai de 16 semaines requis pour transmettre un avis au ministre dans le cadre d'un licenciement collectif de 50 employés ou plus.

### **Les congédiements injustes**

Le *Code* prévoit qu'une personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur si, entre autres, elle a travaillé sans interruption depuis au moins 12 mois pour le même employeur<sup>13</sup>.

Ce délai de 12 mois est beaucoup trop court, particulièrement dans un contexte de petites entreprises. D'ailleurs, deux autres provinces prévoient des dispositions équivalentes à celles de l'article 240 du *Code*, soit la Nouvelle-Écosse et le Québec. Dans le premier cas, on exige 10 années de service continu alors que dans le second, cette exigence est de 2 années.

Dans certains cas, un délai de 12 mois est trop court pour permettre à l'employeur de procéder à une évaluation adéquate de son personnel. Une évaluation trop rapide et trop rigoureuse peut le placer sous une épée de Damoclès, à savoir une ordonnance de réintégration de l'employé.

### **Recommandation n° 8**

Modifier l'article 240 du *Code* quant au nombre de mois qu'un employé doit avoir travaillé pour un même employeur avant d'avoir la possibilité de déposer une plainte pour congédiement injuste.



---

<sup>13</sup> Article 240 du *Code*.

De plus, il s'avère difficile pour les employeurs et leurs employés de régler leurs différends hors cour. En effet, certaines dispositions du *Code* ont été interprétées comme étant applicables malgré la présence d'une entente hors cour<sup>14</sup>. Ainsi, le libellé de ces dispositions<sup>15</sup> permet à un employé de déposer une plainte pour congédiement injuste et obtenir une décision même si ce dernier a conclu une entente avec son employeur dans le cadre de la terminaison de son emploi.

#### **Recommandation n° 9**

Modifier les dispositions du *Code* afin d'assurer le respect des ententes hors cour intervenues dans le cadre d'une terminaison d'emploi.



Finalement, il est également à noter qu'une plainte pour congédiement injuste peut être déposée actuellement lorsqu'une fin d'emploi résulte d'une réorganisation administrative. Telle n'était sûrement pas l'intention du législateur lorsque ces dispositions ont été édictées et, en conséquence, il y aurait lieu de clarifier les dispositions du *Code* à cet effet.

#### **Recommandation n° 10**

Modifier les dispositions du *Code* pour que, lors d'une fin d'emploi résultant d'une réorganisation administrative, une plainte pour congédiement injuste ne soit pas recevable.

### Les droits de la personne

Les droits de la personne au Canada ont un statut presque constitutionnel et le *Code* doit être rédigé de façon à ce que soit assuré leur respect. Il n'est pas nécessaire cependant d'y inclure les mêmes protections que celles déjà prévues par d'autres textes législatifs tels que la *Loi canadienne sur les droits de la*

---

<sup>14</sup> *National Bank of Canada v. Canada (Minister of Labour)*, [1997] 3 F.C. (727 T.D.), confirmé par la Cour d'appel fédérale [1998] F.C.J. No. 872 (C.A.), demande d'autorisation d'appel à la Cour suprême rejetée, no de dossier 26848, 18 février 1999.

<sup>15</sup> Articles 168 et 242 du *Code*.

personne (LCDP)<sup>16</sup> et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*<sup>17</sup>. La première protège les employés de la discrimination tandis que la seconde assure à certains groupes l'égalité en milieu de travail.

Le droit à un salaire égal est prévu au *Code* par un renvoi à la LCDP<sup>18</sup>, qui énonce explicitement l'interdiction faite aux employeurs de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes<sup>19</sup>. Par la mise en place d'un système déjà prévu, le *Code* ne fait qu'embourber et rallonger les délais du processus de plainte de la LCDP, sans accorder de protection supplémentaire aux employés des entreprises de compétence fédérale.

Tel est également le cas pour le harcèlement, qui est expressément interdit par la LCDP<sup>20</sup>. Les différences de traitement exercées dans le cadre du travail qui sont fondées sur l'origine et la culture des employés font également l'objet d'interdiction dans le cadre de la LCDP. Il n'y a donc pas lieu de maintenir un système parallèle coûteux et inutile dans le *Code* compte tenu de la présence de ces protections dans la LCDP.

#### **Recommandation n° 11**

Écarter du *Code* les protections déjà accordées par la *Loi canadienne des droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à savoir notamment l'égalité en milieu de travail, le harcèlement et la discrimination fondée sur l'origine et la culture.

## **NOUVELLES FORMES DE RELATIONS DE TRAVAIL ET TRAVAIL NON CONVENTIONNEL**

### **La notion d'employé**

Depuis plus de 30 ans, on constate une recrudescence du travail non traditionnel, à savoir un travail qui n'est pas régulier, à temps plein, avec un horaire de travail standard. C'est ce qu'on appelle des travailleurs avec des contrats de travail dits atypiques. On peut penser notamment aux travailleurs à temps partiel, sur appel, aux travailleurs autonomes, aux travailleurs ayant des contrats de travail à durée déterminée. Ces types de travail constituent une des manifestations d'un nouveau marché du travail qui

---

<sup>16</sup> L.R. 1985, ch. H-6.

<sup>17</sup> 1995, ch. 44.

<sup>18</sup> Article 182 du *Code*.

<sup>19</sup> Article 11 de la LCDP.

<sup>20</sup> Article 14 de la LCDP.

s'est développé non seulement pour répondre à des besoins de flexibilité des entreprises, mais aussi pour répondre aux besoins personnels de la main-d'œuvre. La concurrence internationale étant féroce, les entreprises ont besoin de cette flexibilité pour se développer.

Dans le document de consultation, on s'interroge à savoir si la Partie III du *Code* devrait comprendre une définition explicite du terme « employé ». Actuellement, la Partie III du *Code* prévoit que son champ d'application s'étend à tous les employés qui sont au service d'une entreprise fédérale, sauf exception<sup>21</sup>. Un concept aussi large offre aux décideurs la possibilité de déterminer le statut d'une personne par une analyse propre à chaque situation. Dans ce contexte, il s'avère inutile, voire dangereux, d'imposer aux décideurs une définition du statut d'employé qui serait contraignante et qui réduirait la flexibilité dont ils disposent actuellement<sup>22</sup>. De plus, en procédant ainsi, on risquerait d'englober des personnes qui, au départ, non seulement ne devraient pas être considérées comme des employés, mais qui, par surcroît, ne le souhaitent absolument pas.

Les lois actuelles du travail et la jurisprudence qui s'est développée aux cours des dernières années a mis en relief des critères qui fournissent aux instances tous les outils nécessaires pour décider si un prestataire de travail est un employé ou non<sup>23</sup> et, dans certains cas, qui est son véritable employeur<sup>24</sup>. Ces critères ont été utilisés dans le cadre de décisions rendues en vertu des lois sur les normes du travail provinciales, de la *Loi sur le régime de pension du Canada*<sup>25</sup>, de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>26</sup>, de la *Loi de l'impôt sur le revenu*<sup>27</sup>, ainsi que des conventions internationales. Puisque ces différents textes législatifs sont susceptibles de s'appliquer simultanément à un même individu, il importe de préserver la cohésion que procure la jurisprudence actuelle. L'insertion dans le *Code* d'une définition d'employé créera de l'incertitude, de la confusion et de l'incohérence, ce qui entraînera une augmentation du nombre de litiges impliquant les employeurs et leurs employés.

---

<sup>21</sup> Article 167 du *Code*.

<sup>22</sup> Mentionnons à titre d'exemple les entreprises de câblodistribution qui doivent faire appel à des entreprises sous-traitantes hautement qualifiées pour effectuer des réparations. Ces derniers ont un employeur distinct des entreprises qui font appel à leurs services.

<sup>23</sup> *Québec Asbestos Corporation c. Couture*, [1929] R.C.S. 166; 671122 *Ontario Ltd. c. Sagaz Industries Canada Inc.*, [2001] 2 R.C.S. 983.

<sup>24</sup> Dans le cadre de la décision *Ville de Pointe-Claire et Québec*, [1997] 1. R.C.S. 1015, la Cour suprême du Canada s'est penchée plus spécifiquement sur la situation des employés d'agences.

<sup>25</sup> L.R.C. 1985, ch. C-8.

<sup>26</sup> L.C. 1996, ch. 23.

<sup>27</sup> L.R.C. (1985), ch. 1 (5<sup>e</sup> suppl.).

La Partie III du *Code* protège les travailleurs qui sont considérés comme des salariés. Finalement, ce n'est pas par la législation du travail que l'on réglera le besoin de sécurité économique de certains travailleurs occupant des emplois dits atypiques, mais plutôt par la législation sociale et des mesures volontaires.

#### **Recommandation n° 12**

La Partie III du *Code* ne devrait pas comprendre une définition explicite du terme « employé ».

### **PRODUCTIVITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL**

#### **La formation en milieu de travail**

Il ne fait aucun doute que la formation et l'éducation sont des conditions nécessaires pour améliorer notre productivité. Toutefois, ce n'est pas par l'inclusion de telles dispositions dans une *Loi sur les normes du travail* que nous améliorerons la productivité de nos entreprises.

Nous avons d'ailleurs un exemple fort éloquent au Québec où l'obligation faite aux entreprises d'investir 1 % de leur masse salariale en vertu de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre* s'est révélée tout à fait impertinente et improductive étant donné que la plupart des entreprises investissaient déjà plus que l'obligation légale. Quant à celles qui n'investissaient pas le 1 % prévu par la *Loi*, des PME pour la plupart, elles ne faisaient pas plus de formation, préférant plutôt déboursier les sommes afférentes au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO).

Nous sommes donc d'opinion que, plutôt que d'imposer aux employeurs l'obligation de suivre une procédure les obligeant à fournir une formation inscrite dans un cadre législatif rigide, il y aurait lieu de leur offrir des avantages financiers qui leur permettraient de créer des programmes de formation sur mesure, répondant aux besoins de leur entreprise.

#### **Recommandation n° 13**

Éviter d'imposer aux employeurs un fardeau supplémentaire en les obligeant à fournir à leurs employés une formation imposée à titre de norme minimale. L'occasion d'obtenir certains avantages financiers en contrepartie de la mise en place de programmes de formation leur donnerait une plus grande marge de manœuvre et la flexibilité requise pour que de tels programmes répondent aux besoins de leur entreprise.

## Liste des recommandations

### **Recommandation n° 1**

La Partie III du *Code* doit être modifiée afin que toute personne qui jouit d'une grande autonomie ou qui a la possibilité de déterminer son horaire de travail soit exclue de l'application des dispositions relatives aux heures de travail normales.

### **Recommandation n° 2**

La Partie III du *Code* doit être modifiée afin que soient clarifiés les droits des parties quant aux heures de travail pouvant être effectuées en sus de l'horaire régulier, et que soit aboli le maximum de 48 heures par semaine.

### **Recommandation n° 3**

Modifier l'article 169(1) a) du *Code* afin qu'il soit possible d'élaborer un horaire de travail normal hebdomadaire plutôt que journalier.

### **Recommandation n° 4**

Abolir l'obligation d'obtenir l'accord d'une majorité d'employés pour fixer, modifier ou annuler un horaire de travail en sus de l'horaire régulier et, en conséquence, abolir le mécanisme permettant à un employé seul d'exiger un vote à ce sujet.

### **Recommandation n° 5**

Modifier l'article 201 du *Code* pour faire en sorte que l'employé qui a été négligent ou qui a refusé sciemment d'effectuer le nombre d'heures de travail requis n'ait pas droit à l'indemnité afférente au congé férié.

### **Recommandation n° 6**

Modifier la Partie III du *Code* pour que le calcul d'une indemnité afférente à une journée fériée soit uniforme.

**Recommandation n° 7**

Réévaluer à la baisse le délai de 16 semaines requis pour transmettre un avis au ministre dans le cadre d'un licenciement collectif de 50 employés ou plus.

**Recommandation n° 8**

Modifier l'article 240 du *Code* quant au nombre de mois qu'un employé doit avoir travaillé pour un même employeur avant d'avoir la possibilité de déposer une plainte pour congédiement injuste.

**Recommandation n° 9**

Modifier les dispositions du *Code* afin d'assurer le respect des ententes hors cour intervenues dans le cadre d'une terminaison d'emploi.

**Recommandation n° 10**

Modifier les dispositions du *Code* pour que, lors d'une fin d'emploi résultant d'une réorganisation administrative, une plainte pour congédiement injuste ne soit pas recevable.

**Recommandation n° 11**

Écarter du *Code* les protections déjà accordées par la *Loi canadienne des droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à savoir notamment l'égalité en milieu de travail, le harcèlement et la discrimination fondée sur l'origine et la culture.

**Recommandation n° 12**

La Partie III du *Code* ne devrait pas comprendre une définition explicite du terme « employé ».

**Recommandation n° 13**

Éviter d'imposer aux employeurs un fardeau supplémentaire en les obligeant à fournir à leurs employés une formation imposée à titre de norme minimale. L'occasion d'obtenir certains avantages financiers en contrepartie de la mise en place de programmes de formation leur donnerait une plus grande marge de manœuvre et la flexibilité requise pour que de tels programmes répondent aux besoins de leur entreprise.