



***Commentaires du Conseil du patronat du Québec dans le cadre des consultations sur la Partie III du Code canadien du travail***

*- Janvier 2018 -*

**Le CPQ** a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

# Commentaires du Conseil du patronat du Québec dans le cadre des consultations sur la Partie III du Code canadien du travail

Janvier 2018

## Introduction

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) remercie la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, l'honorable Patty Hajdu, de lui donner l'occasion de présenter ses commentaires au sujet de la Partie III du Code canadien du travail (ci-après « le Code »).

Confédération patronale représentant directement et indirectement plus de 70 000 employeurs menant des activités au Québec, le CPQ a pour mission de s'assurer que les employeurs au Québec disposent des meilleures conditions possible pour prospérer. Considérant que les travailleurs et les employeurs des secteurs notamment des télécommunications, des banques et du transport routier interprovincial, maritime, ferroviaire et aérien sont assujettis au Code, les enjeux relatifs à la Partie III de celui-ci interpellent un grand nombre de nos membres.

Au cours des années précédentes, le CPQ a fait part à quelques reprises au gouvernement de ses préoccupations au sujet de la Partie III du Code canadien du travail<sup>1</sup>. Par la présente, nous souhaitons réitérer sa position et ses priorités en cette matière. Ainsi, nous présenterons dans un premier temps les principes généraux qui devraient guider d'éventuelles modifications à la Partie III du Code. Ensuite, nous formulerons nos commentaires par thèmes, comme suit :

(1) Durée du travail et heures supplémentaires

(2) Cessation d'emploi, mise à pied et congédiement

(3) Salaire, rémunération et congé

Enfin, nous ferons quelques observations sur la conciliation travail-famille, un enjeu sous-jacent aux normes du travail souvent abordé par l'ensemble des intervenants du monde du travail.

## Commentaires généraux

Le monde du travail évolue rapidement et les employeurs sont appelés à relever de nouveaux défis. Si la flexibilité est un enjeu important pour les employés, elle est essentielle à la réalisation des objectifs des employeurs, qui doivent notamment demeurer concurrentiels tant à l'échelle nationale que mondiale, et adapter leurs modèles d'affaires aux nouvelles technologies.

D'une part, nous insistons sur la flexibilité dont les entreprises doivent faire preuve dans la gestion de leurs activités et de leur personnel, ce qui en fait une qualité nécessaire à leur prospérité. La législation ne doit pas nuire à la compétitivité et à la productivité des entreprises, mais elle doit plutôt soutenir la création d'emplois. D'autre part, nous soutenons le fait que l'ensemble des salariés assujettis au Code doivent bénéficier de conditions de travail minimales décentes, adaptées à la réalité de 2018.

---

<sup>1</sup> Notamment en 2005, 2009 et plus récemment en juin 2017.

La Partie III du Code a pour objectif d'édicter les normes minimales du travail, qui ne doivent pas être trop contraignantes afin que les employeurs aient la possibilité de se démarquer dans le recrutement de la main-d'œuvre. Cet enjeu est particulièrement pertinent dans le contexte actuel, où l'attractivité de la main-d'œuvre est un défi grandissant pour l'ensemble des employeurs.

### **(1) Durée du travail et heures supplémentaires**

Depuis de nombreuses années, le CPQ dénonce la rigidité des dispositions sur la durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires. Rappelons d'abord que les employeurs de juridiction fédérale doivent majorer de 50 % le salaire de leurs salariés au-delà de la semaine normale de travail, soit après 40 heures hebdomadaires ou 8 heures par jour. Lorsque le total des heures supplémentaires par jour diffère du total des heures supplémentaires par semaine, l'employeur doit retenir le total le plus élevé.

La loi pourrait être améliorée et prévoir davantage de flexibilité dans la rémunération des heures de travail. Le CPQ croit qu'il y aurait lieu de limiter le calcul de la semaine normale de travail sur une base hebdomadaire uniquement, à l'instar de la loi québécoise.

De plus, les employeurs devraient avoir la latitude de choisir de quelle façon les heures supplémentaires seront rémunérées, que ce soit en congés ou en argent. Dans un contexte où de plus en plus de travailleurs souhaitent mieux concilier travail et vie personnelle, la possibilité d'accumuler une banque d'heures de congé au titre du temps supplémentaire serait certainement une avenue intéressante.

Le CPQ croit qu'il y aurait lieu d'éliminer le seuil de 8 heures par jour et de faciliter le paiement des heures supplémentaire sous forme de congés.

Par ailleurs, à une époque où de plus en plus de salariés travaillent en « mode projet » davantage que par « quarts de travail », la limitation du nombre d'heures de travail par semaine peut aussi être problématique. Ainsi, la possibilité de faire un étalement des heures de travail sur plusieurs semaines constitue souvent la meilleure solution pour l'employé et l'employeur. Toutefois, la procédure actuelle de l'étalement est excessivement rigide et complexe.

Actuellement, l'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail applicable à des employés liés par une convention collective et dont la durée est supérieure à la durée normale du travail, si les conditions suivantes sont réunies :

- la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante heures;
- il s'entend par écrit avec le syndicat sur l'horaire, sa modification ou son annulation.<sup>2</sup>

Pour les employés non syndiqués, les conditions suivantes s'appliquent :

- la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante heures;
- l'horaire, sa modification ou son annulation ont été approuvés par au moins soixante-dix pour cent des employés concernés.<sup>3</sup>

À ces formalités s'ajoutent des règles complexes de calcul de la moyenne des heures. En somme, bien que la possibilité de conclure une entente d'étalement des heures de travail soit présente dans la loi, elle

<sup>2</sup> Code canadien du travail, L.R.C. 1985, c. L-2, art. 170(2).

<sup>3</sup> Ibid., art. 170(3)

demeure, dans les faits, excessivement difficile à appliquer.

Les conditions relatives à l'étalement des heures devraient être allégées pour faciliter la mise en œuvre de telles ententes, afin qu'employeurs et employés bénéficient de plus de flexibilité.

## **(2) Cessation d'emploi, mise à pied ou congédiement**

En vertu de la législation fédérale, le salarié peut déposer une plainte pour congédiement injuste après 12 mois de service continu. En d'autres termes, les employeurs doivent avoir un motif sérieux pour congédier un employé au-delà de douze mois de service.

D'emblée, soulignons ce type de mesure existe également dans deux autres provinces canadiennes. Il ressort de la comparaison de ces législations que, dans le Code, la durée de service continu requise du salarié est particulièrement courte. Par exemple, pour des recours équivalents au Québec et en Nouvelle-Écosse, le salarié peut déposer une plainte après avoir cumulé respectivement deux ou dix ans de service continu.

De l'avis du CPQ, le délai de douze mois est trop court, particulièrement au vu de l'évolution des milieux du travail et de l'emploi. En effet, à l'ère où les emplois se professionnalisent de plus en plus, la gestion de la performance et l'évaluation des aptitudes d'un employé peuvent effectivement s'étendre sur une longue période, ce qui n'est pas le cas d'un employé sur une chaîne de production ou d'un employé de bureau effectuant des tâches administratives. Concrètement, pensons au cas des professionnels qui réalisent des projets sur de longues périodes et qui, au surplus, travaillent peu dans les locaux de l'employeur. En somme, pour que l'employeur puisse évaluer adéquatement un employé, une période d'une durée supérieure à douze mois peut parfois être nécessaire.

Il y aurait lieu de revoir la durée du service continu édictée dans le Code préalable à l'exercice par le salarié du recours pour congédiement injuste, afin de l'arrimer avec celle de la Loi québécoise.

### *- La nomination des arbitres*

Lorsqu'un employé qualifie son congédiement d'injuste, un inspecteur doit, sur réception de la plainte, chercher à concilier les parties. Si la conciliation n'aboutit pas dans un délai que l'inspecteur juge raisonnable, le dossier pourra être déféré à un arbitre. À l'heure actuelle, le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC) coordonne la nomination de ces arbitres. Compte tenu que les fonctions d'arbitrage prévues à la Partie III seront à court terme transférées au Conseil canadien des relations industrielles, nous croyons que l'occasion est idéale d'analyser les pistes d'améliorations possibles en ce qui concerne l'arbitrage.

De l'avis du CPQ, la nomination des arbitres est un processus qui gagne toujours à être le plus transparent possible. Il peut même être bonifié lorsque les parties prenantes du monde du travail sont consultées dans le processus de nomination. À ces égards, le modèle québécois est intéressant.

Selon le modèle québécois, en effet, les parties doivent se consulter sur le choix de l'arbitre; si elles s'entendent, le ministre nomme à ce poste la personne de leur choix. À défaut d'entente, le ministre nomme un arbitre d'office. Celui-ci est choisi parmi la liste dressée annuellement par le ministre après consultation

du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, un organe consultatif permanent de consultation du monde du travail. Le ministre peut, de la même manière, modifier la liste en cours d'année.<sup>4</sup>

Les employeurs devraient être mieux informés des procédures de nomination des arbitres selon le Code canadien du travail. L'option qu'ils soient eux-mêmes consultés avec des homologues syndicaux ne devrait pas être écartée non plus.

### **(3) Salaire, rémunération et congé**

Avant 1996, le gouvernement fédéral fixait son propre salaire minimum pour les employés assujettis à la partie III du Code. Depuis ce temps, le salaire minimum pour les travailleurs de la partie III du Code est fixé en fonction du taux horaire établi par les provinces. En conséquence, il y a treize taux horaires applicables aux différents travailleurs assujettis au Code. À l'heure actuelle, certaines provinces augmentent leur salaire minimum de façon marquée, et il faudrait être prudent et prendre en considération ce facteur dans le contexte global, en cas de modifications à la Partie III du Code.

Actuellement le Code édicte que le salarié a droit, minimalement, à deux semaines de vacances payées par année, puis à trois semaines après six ans de service continu auprès du même employeur. Le CPQ juge que ces dispositions sont équilibrées et sont, à l'heure actuelle, très semblables à celles des autres provinces<sup>5</sup>.

Le nombre de journées de vacances annuelles payées fait partie des principales composantes de l'ensemble des conditions de travail qui influence les chercheurs d'emploi. Rappelons que dans le contexte actuel, où le recrutement de la main-d'œuvre est un défi croissant pour les employeurs, ces derniers doivent pouvoir se démarquer et demeurer compétitifs en offrant des conditions de travail attrayantes. De plus, le Canada est en compétition avec d'autres pays dans le monde qui cherchent eux aussi à attirer des investissements privés. Or, les entreprises qui envisagent d'investir au Québec pour y faire des affaires prennent en compte le niveau de flexibilité qu'offre son marché du travail. Cette donnée fait inmanquablement partie de la grille d'analyse menant à une décision d'investissement.

Ainsi, considérant que le Code a pour objectif d'établir les normes minimales, il faudrait éviter d'augmenter le nombre de journées de vacances annuelles payées de telle sorte que les employeurs ne puissent plus se concurrencer entre eux, et éviter que le Code ait l'effet de « normaliser » le nombre de journées de vacances annuelles payées. Autrement dit, il est à l'avantage des deux parties que les seuils minimaux imposés par la Loi demeurent des « planchers » plutôt que de les hausser à des niveaux où ils deviendraient des « plafonds » sur le marché.

Cela étant dit, si le gouvernement décidait malgré tout d'augmenter les vacances annuelles payées aux salariés par la voie législative, il serait souhaitable que des mesures soient mises en place afin d'atténuer certains impacts négatifs que pourraient subir les employeurs, particulièrement les petites et les moyennes entreprises.

Si le gouvernement en venait à augmenter le nombre de journées de vacances payées annuellement, il devrait avoir pour objectif de s'harmoniser avec les provinces du Québec, de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et de l'Alberta, sans plus.

<sup>4</sup> Code du travail, R.L.R.Q., c. C-27, art. 77.

<sup>5</sup> Au Québec, en Ontario, en Alberta et Colombie-Britannique, les employeurs sont tenus d'offrir trois semaines de vacances payées après cinq, et non six, ans de services continus.

## Quelques commentaires sur la conciliation travail-famille

Par ailleurs, le CPQ note qu'à l'heure actuelle, le thème de la conciliation travail-famille suscite fortement l'intérêt de certains intervenants et il est souvent abordé en parallèle avec les normes du travail.

Le CPQ constate qu'un grand nombre d'employeurs offrent des mesures de conciliation travail-famille à leurs employés. Ces mesures présentent plusieurs avantages pour les employeurs, notamment une meilleure fidélisation du personnel. Sur le plan législatif, particulièrement à la lumière des nouvelles mesures annoncées dans le budget 2017, les travailleurs de juridiction fédérale bénéficient de mesures intéressantes qui améliorent les conditions de la conciliation travail-famille.

Si des améliorations sont encore possibles, elles doivent passer par des actions de sensibilisation et d'information plutôt que par des obligations législatives, réglementaires ou normatives, notamment à cause des différences en matière de gestion et d'exploitation entre les divers secteurs économiques, et de l'impossibilité d'appliquer des solutions mur-à-mur.

### Conclusion

En conclusion, le CPQ rappelle que des modifications à la Partie III du Code canadien du travail pourraient avoir pour effet de miner la compétitivité des entreprises et compromettre des emplois si elles n'étaient pas mises en œuvre avec prudence. De plus, à l'échelon fédéral, nombre de secteurs d'activité sont soumis à des règles particulières. Il sera donc important de consulter ces secteurs plus particulièrement.

Bien que les recommandations d'améliorations à la Partie III du Code ne soient pas exhaustives, nous jugeons qu'elles sont prioritaires :

Éliminer le seuil de 8 heures par jour et faciliter le paiement des heures supplémentaire sous forme de congés.

Les conditions relatives à l'étalement des heures devraient être allégées pour faciliter la mise en œuvre de telles ententes, afin qu'employeurs et employés bénéficient de plus de flexibilité.

Revoir la durée du service continu, édictée dans le Code, préalable à l'exercice par le salarié du recours pour congédiement injuste, afin de l'arrimer avec celle de la loi québécoise.

Les employeurs devraient être mieux informés des procédures de nomination des arbitres selon le Code canadien du travail. L'option qu'ils soient eux-mêmes consultés avec des homologues syndicaux ne devrait pas être écartée non plus.

Si le gouvernement en venait à augmenter le nombre de journées de vacances payées annuellement, il devrait avoir pour objectif de s'harmoniser avec les provinces du Québec, de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et de l'Alberta, sans plus.





[WWW.CPQ.QC.CA](http://WWW.CPQ.QC.CA)

Conseil du patronat du Québec  
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510  
Montréal (Québec) H3A 2R7

Téléphone : 514 288-5161  
ou 1 877 288-5161  
Télécopieur : 514 288-5165

[www.cpq.qc.ca](http://www.cpq.qc.ca)