



**Confédération
des syndicats nationaux**

Lois fédérales du travail

Conseil confédéral

Les 21 et 22 mars 2018

Les lois fédérales du travail pour qui ?

- ⦿ Fonction publique fédérale
- ⦿ Radiodiffusion et télédiffusion
- ⦿ Transport interprovincial
- ⦿ Silos céréaliers et minoteries
- ⦿ Communautés des Premières Nations,
certaines activités

Le Code canadien du travail c'est quoi?

- ◎ PARTIE I : Relations du travail
- ◎ PARTIE II : Santé et sécurité au travail (prévention)
- ◎ PARTIE III : Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés (normes minimales)

Vastes consultations : différentes étapes

- ① Vastes consultations ayant pour objectif de revisiter les différents aspects du Code canadien du travail
 - Modifications aux dispositions relatives à la conformité et à l'application du Code
 - Harcèlement et violence
 - Modernisation des normes du travail fédérales
 - Équité salariale

Modifications aux dispositions relatives à la conformité et à l'application du Code

- ⦿ Adoption de la Loi n°1 d'exécution du budget de 2017
- ⦿ Consultation hiver 2018
- ⦿ Mise à jour des outils de conformité et d'application du Code
 - Partie II (santé sécurité au travail – prévention)
 - Partie III (normes minimales)

Modifications aux dispositions relatives à la conformité et à l'application du Code

Parties II et III

- Instauration d'un nouveau Régime de sanctions administratives pécuniaires (SAP) - amendes
- Dénonciation publique des contrevenants
- Transfert des fonctions décisionnelles vers le Conseil canadien des relations industrielles (guichet)
 - Agents d'appel du Tribunal de santé et sécurité au travail Canada
 - Plaintes déposées en fonction de la partie III

Harcèlement et violence

- ⦿ Comité permanent des ressources humaines : février 2018
- ⦿ Législation fédérale actuellement dépourvue de dispositions prévenant le harcèlement et la violence au travail
- ⦿ Priorités de la CSN (projet de loi C-65)
 - Une définition du harcèlement et de la violence
 - Un règlement interne des plaintes
 - Des projets pilotes

Modernisation des normes du travail fédérales

- ⦿ Publication en 2006 du rapport *Équité au travail* (Rapport Arthurs)
 - Mis de côté par le gouvernement conservateur
- ⦿ Nouvelle consultation à l'hiver 2018
- ⦿ Partie III (normes minimales)
 - Heures de travail, vacances, congés, rémunération, jours fériés
- ⦿ Priorités de la CSN
 - Salaire minimum
 - Conciliation travail-famille-études
 - Disparité de traitement basée sur le statut d'emploi

Modernisation des normes du travail fédérales – Priorités de la CSN

- ◎ Salaire minimum à 15 \$ pour les salarié-es des entreprises de juridiction fédérale
- ◎ Conciliation travail-famille-études
 - Encadrement du temps de travail (horaire, repos quotidien, pause repos/repas, heures supplémentaires)
 - Régime de vacances annuelles bonifié
 - Amélioration des congés pour obligations familiales et droits parentaux
- ◎ Disparité de traitement basée sur le statut d'emploi
 - Travailleurs atypiques
 - Travailleurs à statut précaire
 - Travailleurs d'agence de placement

Ce qu'il reste à faire

- ⦿ Introduire des dispositions anti-briseurs de grève qui soient modernes et reflètent les nouvelles réalités du travail (Partie I)
- ⦿ Établir un véritable droit au retrait préventif avec indemnité (Partie II)
- ⦿ Ajouter des ressources conséquentes pour veiller à l'application des nouvelles dispositions

Équité salariale : contexte

- ◎ Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public (LERSP) depuis 2009
 - Enjeu de négociation plutôt qu'un droit humain fondamental
 - Syndicats ne peuvent ni participer ni encourager leurs membres à déposer des plaintes relatives à l'équité salariale
 - Amende possible de 50 000 \$
- ◎ Promesse électorale du gouvernement Trudeau

Quelques statistiques canadiennes

- En 2017, écart salarial entre les femmes et les hommes (25-54 ans)
 - Global : 31 % du salaire annuel
 - Taux horaire moyen des salarié-es temps plein : 13,38 %

Mesures proposées dans le budget fédéral 2018

- ⦿ Adopte une loi proactive en matière d'équité salariale
- ⦿ Vise les entreprises de 10 employé-es et plus
- ⦿ Simplifie le processus pour les moins de 100 employé-es
- ⦿ Concerne tout le monde au-delà du statut d'emploi
- ⦿ Assure une surveillance indépendante
- ⦿ Tient compte de la rémunération globale

Mesures proposées dans le budget fédéral 2018 (suite)

- ⦿ S'applique aux sous-contractants (contrats de plus de 1 M \$)
- ⦿ Utilise un vocabulaire qui porte à confusion : les mesures annoncées parlent d'une « rémunération égale pour un travail **de valeur égale** » et non équivalente
- ⦿ Constitue un modèle hybride entre le Québec et l'Ontario
- ⦿ Souhaite une plus grande transparence relativement aux données salariales afin de mettre en évidence les écarts salariaux existants

Équité salariale - Les attentes relatives à l'éventuel projet de loi

- ⦿ Prévoir la participation des employé-es et des syndicats lors de l'établissement du programme d'équité et de son maintien
- ⦿ Mettre sur pied une commission indépendante pour l'administration de la loi
- ⦿ S'assurer qu'il n'y ait pas de plafond maximal sur la masse salariale si des correctifs salariaux devaient être versés
- ⦿ Instaurer un mécanisme pour les milieux exclusivement féminins
- ⦿ Élaborer des programmes d'entreprises et non sur la base d'accréditations syndicales
- ⦿ Inclure les cadres et faire un application restrictive de l'exclusion des cadres supérieurs