

ENTRÉE EN VIGUEUR DE CHANGEMENTS PROFONDS AUX NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES

Publié le 7 août, 2019

Catégories: [Perspectives](#), [Publications](#)

Les employeurs sous réglementation fédérale doivent être avisés que bon nombre des modifications profondes proposées par le gouvernement fédéral au *Code canadien du travail* (le « **Code** ») dans différents projets de loi d'exécution du budget (les projets de loi C-44, C-63 et C-86) sont censées entrer en vigueur le 1er septembre 2019.

Les modifications, qui entreront en vigueur le 1er septembre, étendront les droits des travailleurs sur le plan des normes d'emploi comme les heures de travail, la période de vacances et les indemnités de congé annuel, les absences autorisées. D'autres changements qui devraient entrer en vigueur à une date ultérieure toucheront d'autres droits, tels que les avis de cessation d'emploi. Les employeurs qui, ces dernières années, ont suivi l'évolution des normes d'emploi au sein de différentes provinces reconnaîtront plusieurs des nouvelles normes fédérales qui entreront en vigueur.

I. Quarts de travail

Pause

À compter du 1er septembre 2019, l'employé a droit, durant chaque période de cinq heures de travail consécutives, à une pause non rémunérée d'au moins 30 minutes. Dans le cas où il est tenu de rester à la disposition de l'employeur pendant sa pause, celle-ci est rémunérée. L'employeur peut reporter ou annuler la pause de l'employé si ce dernier doit travailler pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente, ou pourrait vraisemblablement présenter, une menace imminente ou sérieuse.

Période de repos

L'employé a droit à une période de repos d'une durée minimale de huit heures consécutives entre chaque quart de travail ou chaque période de travail.

L'employeur peut exiger de l'employé qu'il effectue des heures supplémentaires même si cela aurait pour effet de réduire la période de repos à moins de huit heures consécutives, s'il est nécessaire qu'il travaille pour parer à

une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente, ou pourrait vraisemblablement présenter, une menace imminente ou sérieuse.

Pauses pour raisons médicales ou allaitement

L'employeur est tenu de fournir toute pause non rémunérée nécessaire pour allaiter ou extraire le lait, ou pour des raisons médicales. Toutefois, sur demande présentée par écrit à cet effet, l'employeur peut exiger un certificat, délivré par un professionnel de la santé, précisant la durée et la fréquence des pauses.

Horaire de travail

L'employeur fournit à l'employé son horaire de travail par écrit au moins 96 heures avant le début de son premier quart de travail ou de sa première période de travail. L'employé peut refuser de travailler le quart de travail ou la période de travail qui débute dans les 96 heures suivant le moment où l'employeur lui a fourni son horaire, sauf s'il est nécessaire qu'il travaille pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente, ou pourrait vraisemblablement présenter, une menace imminente ou sérieuse. L'employeur pourra convenir de modifications aux horaires de travail avec chaque employé.

L'employeur qui souhaite modifier un quart de travail ou une période de travail l'avise par écrit au moins 24 heures avant.

Heures supplémentaires

Droit de refus

L'employé peut, pour s'acquitter d'obligations familiales relatives aux soins ou à la santé de tout membre de sa famille ou d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille mineur, refuser d'effectuer des heures supplémentaires. Pour se prévaloir de son droit de refus, l'employé doit avoir pris les moyens raisonnables pour tenter de s'acquitter de l'obligation familiale en prenant d'autres dispositions et, malgré la prise de telles dispositions, il demeure tenu de s'acquitter de cette obligation.

L'employé ne peut toutefois refuser d'effectuer des heures supplémentaires s'il est nécessaire qu'il en effectue pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente, ou pourrait vraisemblablement présenter, une menace imminente ou sérieuse.

Congé compensatoire pour rémunération des heures supplémentaires

L'employé admissible à la rémunération des heures supplémentaires peut demander à conclure un accord avec son employeur selon lequel il prendra un congé compensatoire au lieu d'une rémunération de ses heures supplémentaires. Le congé compensatoire doit être pris dans les trois mois – ou une période maximale de

douze mois précisée dans l'accord avec l'employeur – qui suivent l'expiration de la période de paie au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées. Si l'employé ne prend pas tout le congé compensatoire ou le prend en partie, l'employeur doit lui verser son salaire pour les heures qu'il n'a pas prises, au taux régulier majoré d'au moins cinquante pour cent, calculé à la date à laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées. Les mêmes règles s'appliquent en cas de cessation d'emploi si l'employé n'a pas pris tout ou partie du congé compensatoire.

Assouplissement des conditions d'emploi

L'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois peut demander à celui-ci, par écrit, un assouplissement des conditions d'emploi à l'égard du nombre d'heures qu'il doit travailler, de son horaire de travail, de son lieu de travail et de toute condition d'emploi qui lui est applicable et est prévue par règlement.

Au plus tard 30 jours après avoir reçu la demande, l'employeur donne à l'employé un avis écrit de sa réponse. L'employeur peut faire droit à la demande, offrir de faire droit partiellement à la demande ou consentir d'autres changements aux conditions d'emploi ou rejeter la demande de changements pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- les changements demandés entraîneraient des frais additionnels qui représenteraient un fardeau pour l'employeur,
- les changements demandés auraient un effet préjudiciable sur la qualité ou la quantité de travail dans l'établissement de l'employeur, la capacité de répondre aux demandes de ses clients, ou tout autre aspect de la performance dans cet établissement,
- l'employeur n'est pas en mesure d'embaucher du personnel additionnel ou d'ajuster le travail des employés actuels pour répondre aux changements demandés,
- il n'y aurait pas assez de travail pour l'employé si les changements demandés étaient consentis.

L'employeur peut changer les conditions d'emploi de l'employé pour faire droit à sa demande. Cependant, si le changement concerne une condition d'emploi figurant dans une convention collective, l'employeur doit obtenir le consentement écrit du syndicat.

II. Droits en matière de congés annuels et de jours fériés

À compter du 1er septembre 2019, les périodes d'emploi sans interruption par le même employeur pour l'admissibilité aux indemnités de congé annuel et aux congés annuels sont les suivantes :

Emploi sans interruption

Congé annuel minimal

Assimilation à salaire

1 année	2 semaines	4% du salaire
5 années	3 semaines	6% du salaire
10 années	4 semaines	8% du salaire

L'employé peut prendre son congé annuel en une période ou, sur demande écrite approuvée, en plus d'une période. S'il prend son congé en plus d'une période, l'employeur doit lui verser le montant correspondant à l'indemnité de congé à laquelle il a droit.

Indemnité de congé

L'employé a droit à une indemnité de congé pour les jours fériés qui tombent dans les 30 trente premiers jours de service auprès d'un employeur, alors que ce n'était pas le cas auparavant. L'indemnité de congé correspond à 1/20e du salaire gagné durant la moyenne des quatre semaines précédentes, compte non tenu des heures supplémentaires.

Substitution de jour férié

L'employeur peut remplacer les jours fériés par toute autre journée, à la condition d'afficher un avis de substitution au moins 30 jours avant la substitution. La substitution doit être approuvée par au moins 70 % des employés concernés ou, si elle ne concerne qu'un employé, par cet employé, par écrit. Si les employés sont liés par une convention collective, la substitution doit être convenue par écrit avec le syndicat.

III. Congés autorisés

Congé personnel

Si l'employé travaille pour l'employeur depuis au moins trois mois, il a droit à au plus cinq jours de congé personnel par année civile, dont les trois premiers sont rémunérés. L'employé a droit à un congé personnel pour les raisons suivantes :

- soigner sa maladie ou sa blessure;
- s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;
- s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de 18 ans;
- gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille;
- assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la Loi sur la citoyenneté;
- gérer toute autre situation prévue par règlement.

Les congés peuvent être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

Congé pour raisons médicales

Les dispositions actuelles du Code sur les congés de maladie seront remplacées par des dispositions sur le « congé pour raisons médicales ». Bien qu'elles soient essentiellement semblables, les nouvelles dispositions relatives au congé pour raisons médicales permettront à l'employé de prendre jusqu'à 17 semaines de congé en cas de maladie ou de blessure, d'un don d'organe ou de tissu ou d'un rendez-vous médical pendant les heures de travail. L'exigence antérieure de trois mois de service sans interruption a été supprimée.

Si l'employé prend un congé pour raisons médicales d'au moins trois jours, l'employeur peut demander qu'il lui présente un certificat délivré par un professionnel de la santé.

Si l'employé a l'intention de prendre un congé pour raisons médicales, il donne à l'employeur un préavis d'au moins quatre semaines, à moins que cela ne soit pas possible pour une raison valable. L'employé donne aussi à l'employeur un préavis écrit de toute modification de la durée prévue du congé.

L'employé a droit, sur demande écrite, d'être informé de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant son congé pour raisons médicales.

Congé pour les victimes de violence familiale

L'employé qui est victime de violence familiale ou est le parent d'un enfant qui en est victime a droit, par année civile, à un congé d'au plus 10 jours, en lien avec la violence familiale subie. Si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les cinq premiers jours du congé lui sont payés. Un employé auteur d'un acte de violence n'a pas droit à ce congé. Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes.

Congé de décès

Le congé de décès passera de trois à cinq jours par année. L'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins trois mois a droit à un congé payé pendant les trois jours qui suivent le décès. Le congé de décès peut être pris en deux périodes.

Retrait de l'exigence de six mois : Congé de maternité, congé parental, congé en cas de maladie grave et congé en cas de décès ou de disparition

Les employés ne seront plus tenus de travailler pour un employeur sans interruption depuis six mois pour avoir droit à un congé de maternité, à un congé parental, à un congé en cas de maladie grave ou à un congé en cas de décès ou de disparition d'enfant.

Congé pour fonctions judiciaires

L'employé a droit à un congé pour participer à une procédure judiciaire à titre de témoin, de juré ou de candidat à un processus de sélection des jurés.

Congé pour pratiques autochtones traditionnelles

L'employé qui est un Autochtone et qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins trois mois a droit, par année civile, à un congé non rémunéré d'au plus cinq jours par année civile pour lui permettre de se livrer à la chasse, la pêche, la récolte ou la cueillette ou une pratique traditionnelle prévue par règlement.

IV. Emploi réputé continu au moment d'une cession

En cas de cession d'un employeur à un autre – notamment par vente, fusion ou autre – de tout ou partie de l'installation, l'entreprise ou l'ouvrage fédéral où elle travaille, la personne employée auprès de l'un et l'autre est réputée n'avoir pas cessé de travailler pour un seul employeur. Cette disposition s'applique de la même façon au nouvel appel d'offres pour un contrat dans le cadre duquel un second employeur commence à exploiter tout ou partie d'une installation, d'une entreprise ou d'un ouvrage fédéral.

Cette disposition déterminative ne s'applique pas si l'emploi auprès du second employeur débute plus de 13 semaines après le premier en date des jours suivants :

- le dernier jour de l'emploi auprès du premier employeur;
- dans le cas d'un nouvel appel d'offres, le jour du transfert ou celui auquel le second employeur commence à exploiter l'installation, l'entreprise ou l'ouvrage fédéral.

Cependant, dans le calcul de la période d'emploi sans interruption de l'employé, il n'est pas tenu compte de la période entre la fin de son emploi auprès du premier employeur et le début de son emploi auprès du second employeur.

Si l'installation, l'ouvrage ou l'entreprise devient fédéral en raison d'un changement d'activité, la période d'emploi sans interruption d'un employé comprend toute période d'emploi de l'employé auprès de l'employeur avant le changement.

Si l'employé reçoit du premier employeur le préavis ou l'indemnité nécessaire, les présentes dispositions ne s'appliquent pas au calcul du délai de préavis ou du montant de l'indemnité dans le cadre de son emploi auprès du second employeur.

V. Cessation d'emploi

Plusieurs modifications aux dispositions sur les cessations d'emploi du Code entreront en vigueur à une date qui sera fixée par décret du gouverneur en conseil, ce qui ne sera pas nécessairement le 1er septembre 2019.

Licenciements individuels

Le droit des employés à un préavis ou à une indemnité en guise et lieu de préavis en cas de cessation d'emploi sans motif valable en vertu du Code sera majoré. À l'heure actuelle, le Code exige que les employés reçoivent un préavis de deux semaines en cas de cessation d'emploi sans motif valable. Ce système sera remplacé par un système de préavis évolutif semblable à celui prévu dans la législation sur les normes d'emploi de plusieurs provinces :

Emploi ininterrompu minimal

3 mois
3 années
4 années
5 années
6 années
7 années
8 années

Droit à un préavis minimal

2 semaines
3 semaines
4 semaines
5 semaines
6 semaines
7 semaines
8 semaines

Licenciements collectifs

De plus, l'employeur qui procède à un licenciement collectif doit aviser tous les employés touchés (les « surnuméraires ») au moins huit semaines avant le licenciement ou leur verser une indemnité tenant lieu de préavis équivalent à au moins huit semaines. L'obligation actuelle de donner avis au ministre au moins 16 semaines avant la date d'un licenciement collectif demeure.

Relevé des prestations

L'employeur remet aux employés licenciés un relevé des prestations indiquant le salaire, les indemnités de départ et de congé ainsi que les autres prestations auxquelles leur donne droit leur emploi.

VI. Statut d'employé

À une date fixée par le gouverneur en conseil (au plus tôt le 1er septembre 2019), les employeurs ne pourront pas rémunérer les employés qui occupent le même poste à des taux différents selon leur classification (employés à plein temps, à temps partiel, occasionnels, etc.). Les employeurs pourront faire la distinction entre les salaires des employés lorsque cela se justifie par l'ancienneté, les études ou le mérite.

De plus, le fardeau de la preuve sera inversé pour les employeurs si un employé allègue avoir été indûment traité à titre de non-employé.

Ce que les employeurs doivent savoir

À compter du 1er septembre 2019, les employeurs assujettis à la réglementation fédérale devront composer avec une vaste gamme de normes d'emploi modifiées. Les employeurs doivent être au fait des pratiques à modifier et commencer à apporter les changements nécessaires, touchant notamment leurs politiques et guides d'employé.

L'équipe de l'emploi et des relations de travail de McMillan offre des services d'aide et de conseil aux employeurs soumis à la réglementation fédérale qui font face à ces nouvelles exigences.

par Kyle Lambert, Shari Munk-Manel et Thomas van den Hoogen (stagiaire)

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt consulter ses propres conseillers juridiques.

© McMillan S.E.N.C.R.L. S.r.l. 2019