

# 3 éléments essentiels à retenir sur la modernisation du *Code canadien du travail* par le gouvernement fédéral

20 juin 2019

## Auteurs



Brittany Carson

Avocate



Ariane Villemaire

Avocate

## Avec la collaboration de



Véronique Morin

Avocate

À l'instar de ses homologues ontarien, québécois et des autres provinces qui ont apporté des changements importants à leurs législations au cours des dernières années, le gouvernement fédéral a apporté des modifications substantielles au *Code canadien du travail* (« CCT »), et les employeurs de compétence fédérale devront s'y conformer<sup>1</sup>.

En 2017 et 2018, le législateur canadien a adopté plusieurs lois visant à moderniser le *Code canadien du travail*<sup>2</sup>, introduisant ainsi de nouvelles normes dans les milieux de travail assujettis aux lois fédérales. Certains des principaux changements, qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019<sup>3</sup>, sont résumés dans le présent article.

## 1. Des congés plus généreux

### Congé personnel – 5 jours. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019

L'employé aura droit, par année civile, à un congé d'au plus 5 jours pour les raisons suivantes :

- a. « Soigner sa maladie ou sa blessure
- b. S'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir
- c. S'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de dix-huit ans
- d. Gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille
- e. Assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la *Loi sur la citoyenneté*
- f. Gérer toute autre situation prévue par règlement. »

Si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins 3 mois, les 3 premiers jours du congé lui seront payés.

### Victimes de violence familiale – 10 jours. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019

L'employé victime de violence familiale ou parent d'un enfant qui en est victime aura droit, par année civile, à un congé d'au plus 10 jours pour différents motifs qui seront précisés dans le CCT, notamment pour obtenir des soins médicaux de même que des services de soutien professionnel de nature psychologique ou autre, ou pour déménager de façon temporaire ou permanente.

Si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins 3 mois, les 5 premiers jours du congé lui seront payés.

### Congé pour fonctions judiciaires ou de juré. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019

Chaque employé aura 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 – 5 jours. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019

L'employé autochtone qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins 3 mois aura droit, par année civile, à un congé d'au plus 5 jours pour lui permettre de se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, comme la chasse, la pêche, la récolte ou la cueillette et toute pratique prévue par règlement.

## Congé de décès – 5 jours – Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019

En cas de décès d'un proche parent, l'employé aura droit à 5 jours de congé, soit 2 de plus que ceux présentement accordés. Toutefois, il demeure qu'uniquement les 3 premiers jours de ce congés seront rémunérés au taux régulier de salaire.

## Rémunération des jours fériés. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019

Un employé n'aura plus à travailler au moins 30 jours pour un employeur avant de recevoir une rémunération pour un jour férié.

### 2. Augmentation du nombre de jours de vacances. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019

L'employé aura droit à plus de jours de vacances payés :

Ancienneté	Période de vacances	Rémunération des vacances
Après 1 an de service	2 semaines	4 % du salaire touché durant l'année
Après 5 ans de service	3 semaines	6 % du salaire touché durant l'année
Après 10 ans de service	4 semaines	8 % du salaire touché durant l'année

Les règles concernant le moment où ces vacances peuvent être prises ne changeront pas. Par conséquent, l'employeur continuera de permettre à l'employé de prendre les vacances auxquelles il aura droit, et celles-ci devront commencer au plus tard 10 mois après la fin de l'année de travail pour laquelle elles ont été cumulées. De plus, l'employeur devra continuer de payer l'indemnité de vacances à ses employés dans les 14 jours suivant le début des vacances, ou à l'occasion de la paie habituelle effectuée pendant la prise de ces vacances ou immédiatement après.

Autre nouveauté : l'employé pourra par ailleurs fractionner son congé annuel en plusieurs périodes avec l'approbation écrite de l'employeur.

### 3. Horaires de travail, période de repos et pauses

## Pauses de 30 minutes. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019

L'employé aura droit, durant chaque période de 5 heures consécutives de travail, à une pause non rémunérée d'au moins 30 minutes.

L'employeur pourra cependant reporter ou annuler la pause de l'employé s'il est nécessaire que ce dernier travaille pour parer à une situation que l'employeur ne pouvait raisonnablement prévoir et qui présente l'une ou l'autre des menaces imminentes ou sérieuses suivantes : une menace pour la vie, la santé ou la sécurité de toute personne , une menace de dommages à des biens ou de perte de biens ou une menace d'atteinte grave au fonctionnement normal de l'établissement de l'employeur.

## Pauses pour raisons médicales ou allaitement. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019

Sous réserve des règlements, l'employé aura droit à toute pause non rémunérée qui lui est nécessaire pour des raisons médicales ou pour allaiter ou extraire le lait.

## Périodes de repos de 8 heures. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019

L'employé aura droit à une période de repos d'une durée minimale de 8 heures consécutives entre chaque quart de travail ou chaque période de travail. L'employeur pourra cependant raccourcir cette période de repos pour les mêmes motifs précédemment évoqués concernant le report ou l'annulation des pauses de 30 minutes.

## Modification à des quarts de travail – Avis écrit 24 heures à l'avance. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019

L'employeur qui modifiera un quart de travail ou une période durant laquelle l'employé devait travailler ou qui ajoutera un nouveau quart ou une nouvelle période de travail à l'horaire de celui-ci devra l'aviser par écrit au moins 24 heures à l'avance. Le CCT prévoit toutefois des exceptions où cet avis n'est pas applicable, dont notamment pour les mêmes motifs précédemment évoqués concernant le report ou l'annulation des pauses de 30 minutes.

## Heures supplémentaires – Choix entre majoration ou congé compensatoire. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019

Sous réserve de certaines conditions, l'employé qui aura effectué des heures supplémentaires aura maintenant le choix entre obtenir un congé compensatoire d'une heure et demie pour chaque heure supplémentaire effectuée ou obtenir une majoration de son taux régulier de salaire d'au moins cinquante pour cent.

De plus, sous réserve de certaines conditions, l'employé aura le droit de refuser d'effectuer du temps supplémentaire pour s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir ou pour s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de 18 ans.

### **Conclusion**

Les modifications ici présentées ne sont que quelques-unes de celles proposées afin de moderniser le *Code canadien du travail*. D'autres changements sont attendus notamment, relativement à :

L'assouplissement des conditions d'emploi  
Les réaffectations ou les congés liés à la maternité<sup>4</sup>  
Les licenciements individuels ou collectifs<sup>5</sup>  
Les plaintes pour congédiement injuste<sup>5</sup>  
Le harcèlement et la violence  
L'égalité de traitement<sup>5</sup> et  
Les agences de placement temporaire<sup>5</sup>.

Par ailleurs, le gouvernement a adopté le Règlement modifiant le Règlement du Canada sur les normes du travail<sup>6</sup> qui entrera aussi en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Enfin, nous attendons encore d'autres modifications au *Code canadien du travail*, suivant le rapport qu'un comité d'experts indépendant doit déposer au plus tard le 30 juin 2019, auprès du ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, afin de formuler des conseils et recommandations concernant 5 sujets précis :

1. Le salaire minimum fédéral
2. La protection des travailleurs qui occupent des emplois atypiques
3. La déconnexion des communications électroniques liées au travail après les heures de travail (aussi appelé « le droit à la déconnexion »)
4. L'accès aux avantages sociaux et leur transférabilité
5. La voix collective des travailleurs non syndiqués<sup>7</sup> et

Notre [équipe de Droit du travail et de l'emploi](#) vous tiendra informé de ces modifications, et c'est avec grand plaisir que nous vous conseillerons pour toute question relative à la santé et la sécurité au travail ou aux normes du travail.

- 
1. L.R.C. 1985, ch. L-2.
  2. Loi no 1 d'exécution du budget de 2017, L.C. 2017, c. 20; *Loi no 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 22 mars 2017 et mettant en œuvre d'autres mesures*, L.C. 2017, c. 33; *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement, et la Loi no 1 d'exécution du budget de 2017*, L.C. 2018, c. 22; *Loi no 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures*, L.C. 2018, c. 27.
  3. Le 12 juin 2019 a été publié le *Décret fixant au 1<sup>er</sup> septembre 2019 la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions de cette loi*, TR/2019-31, G.C., Partie II, volume 153, numéro 12.
  4. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019.
  5. Date d'entrée en vigueur à déterminer.
  6. DORS/2019-168, G.C., Partie II, volume 153, numéro 12.
  7. GOUVERNEMENT DU CANADA, [Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes](#), en ligne (consulté le 6 mai 2019 – dernière modification le 2019-02-28).