

Mémoire de l'ACPPU concernant la modernisation des normes du travail en vertu du Code canadien du travail

31 Janvier 2018

Introduction

Créée en 1951, l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) est le porte-parole national du corps universitaire, représentant plus de 70 000 professeurs, bibliothécaires, chercheurs et autres universitaires dans 122 universités et collèges partout au pays.

L'ACPPU travaille activement, dans l'intérêt public, à améliorer la qualité et l'accessibilité de l'enseignement postsecondaire au Canada. Nous luttons pour des conditions de travail, une rémunération et des avantages sociaux justes qui favorisent un enseignement de qualité et une recherche innovatrice, tout en faisant progresser l'équité et les droits de la personne au sein de notre profession.

Augmentation du travail précaire

Des emplois de qualité qui procurent une continuité d'emploi, un revenu décent, des avantages sociaux, y compris des congés payés et un régime de retraite, et la protection de l'emploi sont de plus en plus rares. Ce constat est assez généralisé dans l'ensemble de la population active, le secteur de l'enseignement postsecondaire ne faisant pas exception. L'embauche de personnel académique contractuel, mal rémunéré et à statut précaire est désormais beaucoup plus courante que l'embauche de personnel à des postes stables et bien rémunérés. Selon les plus récentes statistiques sur la population active, un professeur sur trois est embauché sur une base temporaire ou contractuelle à temps partiel.

Le travail contractuel et à temps partiel, qui était antérieurement une brève étape de début de carrière, se prolonge maintenant tout au long de la carrière. De nombreux membres du personnel académique contractuel gagnent un revenu inférieur au revenu minimal vital, n'ont aucune sécurité d'emploi, et ne jouissent que d'un accès limité, le cas échéant, à des congés payés ou d'autres avantages sociaux.

Comme c'est généralement le cas dans l'ensemble du marché du travail, les femmes, les Autochtones, les Canadiennes et Canadiens racialisés, les membres de la communauté LGBTQ2S et les personnes handicapées sont surreprésentés dans les rangs du personnel

académique à statut précaire, d'autant plus s'ils font partie de plus d'un de ces groupes.

Le secteur de l'enseignement postsecondaire est largement servi par les syndicats et nous savons très bien que l'existence d'une convention collective ne protège pas automatiquement les employés contre les employeurs qui cherchent à abaisser les normes de travail.

L'ACPPU félicite le gouvernement fédéral pour son initiative de modernisation des normes du travail afin de s'assurer qu'elles reflètent les réalités du marché du travail d'aujourd'hui.

La norme d'excellence des codes du travail

Bien que nos membres ne relèvent pas de la compétence fédérale, nous n'en estimons pas moins que le code du travail fédéral doit constituer une assise législative ferme pour les dispositions des conventions collectives, ainsi qu'une norme d'excellence pour les codes du travail provinciaux et territoriaux.

De solides normes du travail contribuent sensiblement à l'édification d'une société productive, novatrice et juste. L'ensemble des employés de compétence fédérale devrait bénéficier de normes et de droits minimaux au moins égaux aux normes et droits supérieurs à l'échelle provinciale. Le Code canadien du travail dans sa version actuelle est à la traîne par rapport aux meilleures pratiques provinciales, et d'autant plus par rapport aux meilleures pratiques internationales, sur un certain nombre de points primordiaux : congés payés et autres dispositions relatives aux congés; salaire minimum; horaire et durée maximale du travail; protection des droits; et protection des travailleuses et travailleurs à temps partiel, temporaires et contractuels.

En intégrant au Code canadien du travail les conditions présidant à la qualité de l'emploi, le gouvernement fédéral pourrait améliorer les conditions de travail du personnel fédéral tout en incitant les autres administrations à emboîter le pas.

L'ACPPU souhaite des améliorations au code du travail fédéral qui élimineraient les inégalités croissantes entre les travailleuses et travailleurs, notamment les modifications suivantes à la Partie III du Code canadien du travail :

- Intégrer une vision du travail décent et des normes le régissant;
- Assurer un salaire égal pour un travail égal, quelle que soit la situation d'emploi;
- Exiger un avis et une indemnité adéquats pour résiliation d'emploi;
- Protéger le régime de retraite et l'indemnité de départ;
- Améliorer l'accès aux congés;
- Établir un parcours vers la permanence de l'emploi; et
- Augmenter le salaire minimum fédéral.

Ces modifications amélioreraient les conditions de travail et la sécurité d'emploi de l'ensemble de la population active.

Principe fondamental

Dans son rapport intitulé *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXI^e siècle*, le professeur Harry W. Arthurs énonce le principe directeur suivant :

Principe 1 : Des conditions de travail décentes

« Les normes du travail devraient faire en sorte que, quelles que soient les limites de son pouvoir de négociation, un employé de compétence fédérale, ne puisse se voir offrir ou n'ait à accepter des conditions de travail que les Canadiens ne considèrent pas comme "décentes", ou ne travaille dans de telles conditions. Aucun travailleur ne devrait donc recevoir un salaire insuffisant pour vivre; être privé du paiement du salaire ou des avantages sociaux auxquels il a droit; faire l'objet de coercition, de discrimination, d'atteintes à la dignité ou de risques injustifiés dans le milieu de travail; ou être obligé de travailler un nombre d'heures excessif, au point d'être privé de vie personnelle ou communautaire. »

L'ACPPU estime que ce principe devrait être intégré à la Partie III du Code canadien du travail en tant que principe fondamental. Il devrait présider à l'élaboration de règlements et d'interprétations et prévaloir en cas de divergence avec d'autres clauses.

À travail égal, salaire égal

À notre avis, le Code canadien du travail devrait interdire toute disparité de traitement fondée sur le statut d'emploi. Tous les travailleurs et travailleuses ont le droit de recevoir un salaire égal pour un travail équivalent, que leur statut d'emploi soit permanent, temporaire, saisonnier ou occasionnel. En outre, le Code devrait spécifiquement interdire le recours à des contrats discontinus dans le but que les travailleuses et travailleurs à temps partiel, temporaires et contractuels ne puissent jouir de leurs droits et avantages sociaux.

L'employeur devrait être tenu de rémunérer au même taux et d'offrir les mêmes avantages sociaux, y compris un régime de retraite, à tous les employés qui ont un travail d'un niveau de responsabilité équivalent, exigeant des compétences et des efforts similaires, et exécuté dans des conditions de travail semblables. Seuls des facteurs objectifs pourraient justifier des exceptions à cette règle, comme la qualification, les compétences, l'ancienneté ou l'expérience.

Horaires de travail équitables

Comme les autres travailleuses et travailleurs dont la situation d'emploi est précaire, nos membres embauchés sous contrat reçoivent souvent leur assignation immédiatement avant le début d'une session et l'avis de résiliation ou de non-renouvellement de contrat à la dernière minute. Ces pratiques « juste-à-temps » ne laissent souvent aux travailleuses et travailleurs que trop peu de temps pour organiser leur vie en conséquence.

Les employés devraient bénéficier d'un préavis adéquat en cas de modification à leur horaire de travail. Le Code canadien du travail exige actuellement un préavis de 24 heures; ce préavis devrait passer à une semaine. Le Code devrait également contenir une disposition garantissant aux travailleuses et travailleurs au moins le tiers de leur salaire pour le travail retranché, que celui-ci ait été offert par écrit ou verbalement, lorsque ce travail est retranché par l'employeur dans les 48 heures précédant le début de la période de travail prévue..

Régime de retraite et indemnité de départ

Le régime de retraite et l'indemnité de départ sont des droits et des avantages sociaux dont les employés ne devraient en aucun cas être privés. Ce principe devrait être intégré au Code canadien du travail.

L'ACPPU est d'avis que les dispositions qui permettent ou légalisent l'inadmissibilité à une indemnité de départ devraient être abrogées, compte tenu de la disparition progressive de la retraite obligatoire et des régimes de retraite à prestations déterminées. Le présent examen vise l'adaptation des normes du travail fédérales aux réalités du monde du travail d'aujourd'hui. Les travailleuses et travailleurs ne devraient donc pas être prématurément, injustement ou indûment privés ni de leur indemnité de départ ou de cessation d'emploi ni de leur régime de retraite.

S'il y a lieu, les dispositions concernant la retraite devraient inclure des prestations qui fournissent un revenu adéquat, indexé au coût de la vie. Comme nous l'avons souligné, tous les travailleurs et travailleuses, tant à temps partiel, temporaires que contractuels, devraient y avoir droit. Les fonds de pension sont une rémunération différée et à ce titre appartiennent aux employés et retraités qui y sont admissibles en vertu de leur régime de retraite.

Congés de maladie payés

Tous les employés devraient avoir accès à des congés de maladie payés quand ils sont malades. C'est une question de santé et sécurité au travail, et de santé publique. Le droit aux congés de maladie étant assorti d'une période de référence, les employés sous contrat à court terme sont très susceptibles d'y être inadmissibles. Il ne devrait y avoir ni période de référence ouvrant droit aux congés de maladie payés, ni aucune autre restriction à cet égard.

Congé de soignant et congé en cas de maladie grave

En vertu du Code canadien du travail, l'employé a droit à un congé de soignant d'au plus 28 semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade. Plusieurs employés peuvent partager ce congé pour le même membre de la famille. Le cas échéant, la durée maximale totale du congé qu'ils peuvent

prendre est de 28 semaines à l'intérieur d'une période de 52 semaines.

Il y aurait lieu d'éliminer l'exigence de partager la durée maximale d'un même congé de soignant et d'un congé en cas de maladie grave quand plusieurs personnes offrent des soins au même membre de la famille. Chaque employé devrait avoir droit au plein congé.

Chaque employé devrait avoir le droit de prendre la totalité du congé de soignant ou du congé en cas de maladie grave et conserver ce droit jusqu'à la fin du congé. La durée du congé devrait être fonction de la situation et laissée à la discrétion de l'employé.

L'employeur ne devrait jamais pénaliser un employé qui prend ces congés.

Il ne devrait pas y avoir de période de référence ouvrant droit au congé. Chaque employé devrait avoir accès au congé pour répondre à une crise familiale, quelle que soit la durée du travail effectif qu'il a accompli auprès de l'employeur.

De plus, l'employeur devrait maintenir ses cotisations au régime de retraite et avantages sociaux au niveau du salaire normal de l'employé durant le congé.

Congé en cas d'urgence et congé en cas de violence familiale

En vertu de la Partie III du Code canadien du travail, un congé payé à court terme pour urgence personnelle devrait être mis à la disposition de tous les employés, en cas de maladie, de blessure ou d'urgence médicale, ou de celle d'un membre de la famille au sens large.

Par ailleurs, les victimes d'agression sexuelle ou de violence familiale devraient avoir accès à un congé payé en cas de violence familiale, de sorte que le congé en cas d'urgence personnelle puisse être employé à d'autres fins. Ce congé payé aiderait les victimes à conserver leur emploi et à assurer leur sécurité financière pendant la période nécessaire pour veiller à leur sécurité et à celle de leurs enfants.

Parcours vers la permanence de l'emploi

Un trop grand nombre de travailleuses et travailleurs, y compris un nombre croissant de nos membres, passent d'un contrat à un autre pour le même employeur pendant des années. Pour les employés sous contrat à durée déterminée, le nombre et la durée totale des contrats devraient être limités. Le Code canadien du travail devrait soutenir la conversion de l'emploi sous contrat en emploi permanent dans les cas où le poste n'est pas de nature temporaire. Le principe de la juste cause devrait protéger les employés contractuels dans les cas où, à la fin d'un contrat, il y a embauche d'une autre personne pour faire le travail de l'employé contractuel temporaire qui l'accomplissait antérieurement.

Salaire minimum

L'ACPPU préconise une hausse du salaire minimum fédéral dans les lieux de travail régis par le gouvernement fédéral. Au lieu de fixer automatiquement le salaire minimum des employés de compétence fédérale en fonction de la norme en vigueur dans la province, comme c'est actuellement le cas, il y aurait d'établir un salaire minimum fédéral plus juste et décent.

Le gouvernement fédéral devrait rétablir immédiatement un salaire minimum fédéral pour tous les employés de compétence fédérale qui correspondrait au moins au salaire minimum provincial le plus élevé.

En abolissant le salaire minimum fédéral en 1996, le gouvernement fédéral a créé un mouvement à la baisse sur les salaires. En 2018, il faut faire en sorte que les travailleuses et travailleurs canadiens ayant un emploi à temps plein n'aient plus à vivre dans la pauvreté.

Par conséquent, le salaire minimum fédéral devrait être indexé chaque année en fonction de l'inflation.

Accès à l'assurance-emploi

Comme c'est le cas pour de nombreux employés à statut précaire, le personnel académique contractuel ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi est susceptible de recourir au régime d'assurance-emploi du Canada. Les membres du personnel académique contractuel, surtout ceux qui travaillent à temps partiel, sont désavantagés par rapport au régime d'assurance-emploi, les employeurs sous-estimant souvent le nombre d'heures travaillées.

Par exemple, un cours de trois heures peut exiger une heure de préparation et une heure de consultation avec les étudiantes et étudiants, ainsi que du temps pour la correction des travaux et examens. Or, les employeurs ne vont souvent comptabiliser que les trois heures passées en classe comme heures travaillées. C'est pourquoi l'ACPPU a encouragé les associations de personnel académique à négocier des clauses de convention collective établissant les « heures réputées travaillées » aux fins de l'assurance-emploi.

Bien que l'adoption du principe des « heures réputées travaillées » nécessite une modification de la *Loi sur l'assurance-emploi*, nous n'en estimons pas moins qu'il doit être reconnu dans le code du travail pour les employés qui, en sus de leurs heures normales de travail, doivent inclure du temps de préparation avant ces heures et du temps pour d'autres tâches après ces heures afin de remplir les exigences de leur contrat. .

Conclusion

Le Code canadien du travail devrait paver la voie, et non se laisser distancer par des codes du travail provinciaux, sur un certain nombre de points primordiaux : congés payés et autres dispositions relatives aux congés; salaire minimum; horaire et durée maximale du travail; protection des droits; et protection des travailleuses et travailleurs à temps partiel, temporaires et contractuels.

Un ensemble de normes du travail fédérales robuste et moderne est essentiel pour la réussite professionnelle de chaque travailleuse et travailleur. Un gouvernement fédéral qui met la barre haute en matière de normes et de pratiques du travail est un gouvernement qui a à cœur le sort de tous les travailleurs et travailleuses.