



Dewart Gleason LLP Lawyers

T: 416.971.8000 | Suite 102-366 Adelaide Street West
F: 416.971.8001 | Toronto ON M5V 1R9

www.dgllp.ca

**Présentation au Comité permanent des finances au sujet du
projet de loi C-59, partie 3 (section 7) :**

Modifications au Code canadien du travail

Tim Gleason
Dewart Gleason LLP

Le 2 juin 2015

1. Introduction

Le cabinet Dewart Gleason LLP se réjouit de formuler des commentaires devant le Comité permanent des finances au sujet des modifications au *Code canadien du travail* (CCT) proposées dans le projet de loi C-59. Nous sommes un cabinet d'avocats justifiant d'une expérience diversifiée et qui défend les travailleurs individuels et les syndicats. Nous nous inquiétons vivement des modifications proposées.

En effet, celles-ci transforment profondément le paysage juridique pour un groupe de travailleurs constitué principalement de jeunes gens. Elles les excluent des droits minimums fondamentaux qui sont accordés aux travailleurs par consensus de toutes les administrations civilisées du monde moderne, notamment : le droit à rémunération, le droit à congé et le droit d'être libre de harcèlement sexuel. Les modifications dont il est question entérinent une pratique qui s'apparente davantage à un asservissement qu'aux exigences minimales fondamentales en matière de dignité humaine qui ont été reconnues comme étant intrinsèques au travail dans la société¹. Le Parlement du Canada ne devrait pas admettre un résultat aussi pernicieux.

2. Préoccupations au sujet des modifications proposées au CCT

L'exclusion proposée de la majorité des stagiaires de la partie III du CCT crée en fait une échappatoire qui permettrait aux employeurs sous réglementation fédérale d'éviter de rémunérer les étudiants et d'autres employés pour leur travail. Les stagiaires qui répondent aux critères énoncés à l'article 167 proposé du CCT seront certes régis par une réglementation qui doit être prise en vertu de l'article 264. Cependant, cette réglementation, qui n'est pas exigée par la loi, sera laissée à la discrétion de la haute direction et ne sera pas assujettie à un examen parlementaire. Tel qu'elles sont rédigées, les modalités proposées qui excluraient un stagiaire de l'application de la partie III du CCT sont vagues, difficiles à appliquer et aboutiront à un accroissement de la vulnérabilité de jeunes travailleurs aux mains des employeurs.

(i) Le travail non rémunéré n'est pas la solution

L'enjeu revêt une importance critique, car le chômage des jeunes au Canada est en hausse. En février 2015, le taux de chômage des jeunes âgés de 15 à 24 ans s'établissait à 13,3 %, soit près du double de la moyenne nationale². Il est hors de doute qu'il est de plus en plus difficile pour les jeunes de trouver un travail valorisant de premier échelon, et nombreux sont ceux qui se tournent vers des stages non rémunérés, bien que le nombre de stagiaires qui occupent des postes non rémunérés soit incertain. En réponse à ces défis, le gouverneur de la Banque du Canada, M. Stephen Poloz, a récemment fait valoir que les jeunes devraient tout bonnement

¹ Référence : *Public Service Employee Relations Act (Alberta)*, [1987] 1 R.C.S. 313 à la p. 368, citée dans *Machtinger c. JOH Industries*, [1992] 1 R.C.S. 986 à la p. 1 002.

² Statistique Canada, « Enquête sur la population active de février 2015 », en ligne : <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/150313/dq150313a-fra.htm>

« acquérir quelque expérience de la véritable vie professionnelle, même [s'ils sont] découragés, même si ce n'est pas payé »³.

Il n'est peut-être pas surprenant que le commentaire de M. Poloz ait provoqué un choc en retour. Un commentateur, Mike Moffatt, professeur adjoint du Business, Economics, and Public Policy Group à la Richard Ivey School of Business de l'Université Western Ontario, a mis en évidence l'inégalité flagrante inhérente à l'approche adoptée par M. Poloz à l'égard des stages non rémunérés :

Les enfants de familles riches peuvent se permettre d'accepter des postes non rémunérés grâce aux généreuses subventions de la « Banque Royale de maman et de papa », tandis que les enfants de familles moins aisées en sont effectivement écartés. Si le travail de stagiaire améliore un curriculum vitae, les enfants de familles à plus faible revenu sont défavorisés sur le marché du travail (même bien plus qu'ils ne le sont déjà)⁴.

Le message de M. Poloz a déclenché un vaste débat dans les médias⁵, qui a mis au jour à la fois le sentiment de privilège qui sous-tend cette approche du chômage des jeunes et l'ignorance des réalités fondamentales auxquelles sont confrontés de nombreux jeunes Canadiens. Cette approche dévalorise davantage encore le travail des jeunes, transmet le message selon lequel les jeunes qui cherchent un emploi de premier échelon n'ont pas droit au salaire minimum réglementaire et encourage les employeurs à utiliser par roulement des stagiaires non rémunérés plutôt que de créer des postes rémunérés à plein temps.

(ii) Laisser aux employés le soin d'appliquer la loi est la mauvaise approche

Avant que les modifications soient proposées au CCT, la loi ne contenait pas de libellé particulier au sujet des étudiants ou des stagiaires. Dans le contexte fédéral, la loi était ambiguë à l'égard des stages non rémunérés. Le professeur Doorey a laissé entendre que, lorsque la loi est exagérément complexe et vague, il est « facile de ne pas en tenir compte et difficile de la mettre en œuvre en pratique »⁶.

³ « Excerpt: Stephen Poloz on youth employment », *Globe and Mail*, (4 novembre 2014), en ligne : <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/stephen-poloz-on-youth-unemployment/article21448687/>. [TRADUCTION]

⁴ Mike Moffatt, « Unpaid internships and the economy », *Canadian Business*, (25 juin 2013), en ligne : <http://www.canadianbusiness.com/blogs-and-comment/unpaid-internships-and-the-economy-mike-moffatt/>. [TRADUCTION]

⁵ Voir par exemple, Tavia Grant, « Poloz's prescription for unemployed youth: Work for free », *Globe and Mail*, (4 novembre 2014), en ligne : <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/economy/poloz-having-something-unpaid-on-your-cv-is-very-worth-it/article21439305/>, Adam Seaborn, *Canadian Intern Association*, « Our Response: Stephen Poloz's Comments on Unpaid Internships » (6 novembre 2014), en ligne : <http://www.internassociation.ca/our-response-stephen-polozs-comments-on-unpaid-internships/>, La Presse Canadienne, « Stephen Poloz comments on unpaid work raise ire of youth groups », *CBC News* (5 novembre 2014), en ligne : <http://www.cbc.ca/news/business/stephen-poloz-comments-on-unpaid-work-raise-ire-of-youth-groups-1.2824388>. [TRADUCTION]

⁶ Professor Doorey, « A three step solution for tackling the problem of unpaid internships in Ontario », *Law of Work (Blog)*, en ligne : <http://lawofwork.ca/?p=7123>.

Quoi qu'il en soit, le Programme du travail du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada a clarifié l'enjeu des heures de travail pour les stagiaires auxquels le CCT s'applique dans le document intitulé « Durée du travail – 802-1-IPG-002⁷ ». Cette politique donne au terme « travail » une définition générale et ajoute dans son commentaire que la formation exigée par un employeur devrait être rémunérée comme correspondant à des heures de travail. Lorsque les candidats « sont en apprentissage et remplissent certaines fonctions de l'emploi... [et] lorsqu'une relation d'emploi *de facto* a été établie, la durée constitue des heures de travail »⁸. Pourtant, le fait que les stagiaires reçoivent la formation les exclut du droit à rémunération.

Le projet de loi C-636 proposait de s'attaquer à cette incertitude en incluant les stagiaires dans la définition d'« employé » et en établissant une exclusion de moindre ampleur pour permettre aux stagiaires de travailler sans rémunération lorsque ceux-ci reçoivent un crédit d'un établissement d'enseignement accrédité. Cette proposition n'est pas radicale. En fait, ce projet de loi aurait tout simplement harmonisé la situation des stagiaires dans le secteur fédéral avec la réglementation visant les stagiaires dans la majorité des provinces de tout le pays. Il n'y a pas de bonne raison pour que les stagiaires des employeurs sous réglementation fédérale bénéficient de moins de protection, étant donné que les employeurs fédéraux sont en général des entreprises disposant de moyens importants.

Si les stages non rémunérés doivent perdurer, ils devraient être limités aux postes qui répondent aux exigences des établissements d'enseignement accrédités. Cette approche est cohérente avec l'objectif des modifications proposées du CCT de « renforcer les protections en vertu du *Code canadien du travail* pour tous les employés et stagiaires relevant de la compétence fédérale ». Pour les employeurs, la classification de leurs travailleurs comme des employés ou autrement est un enjeu; ce n'est pas le cas des établissements d'enseignement. En fait, au lieu de laisser aux employeurs le soin de déterminer, en fonction de vagues critères, s'ils sont autorisés à « embaucher » un stagiaire sans le rémunérer, la réglementation des stages par le truchement d'établissements accrédités qui ont des critères objectifs et facilement définissables procure une certaine mesure de supervision et de responsabilisation.

(iii) Les exclusions de la partie III du CCT sont vagues et non applicables

Le paragraphe 167(1.2) proposé du CCT établit de vastes exceptions à l'application de la partie III aux stagiaires, sous réserve de la réglementation, comme suit :

- lorsque le stagiaire effectue le travail pour satisfaire aux exigences d'un programme secondaire, postsecondaire ou professionnel, ou « d'un établissement d'enseignement équivalent à l'extérieur du Canada »;

⁷ Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada, programme du travail, « Durée du travail – 802-1-IPG-002 », en ligne : <http://www.labour.gc.ca/fra/resources/ipg/002.shtml>.

⁸ *Ibid.*

- lorsque le travail est effectué sur une durée comprise entre 4 mois et moins de 12 mois consécutifs;
- lorsque les avantages du travail échoient « principalement » au travailleur;
- l'employeur supervise le travailleur;
- lorsque le travail n'est pas une condition préalable pour qu'un poste rémunéré soit offert chez l'employeur et que l'employeur n'est pas « obligé » d'offrir un tel poste;
- lorsque le travailleur ne remplace pas un employé quelconque;
- lorsque le travailleur est informé, par écrit, avant d'assumer les fonctions du poste, qu'il ne sera pas rémunéré.

Si les modifications proposées sont acceptées, la partie III du CCT créera une sphère de réglementation distincte qui ne s'appliquera qu'aux stagiaires fédéraux. On ignore à quoi ressemblera précisément cette réglementation. Néanmoins, les conditions établies dans les modifications proposées semblent vagues et inapplicables et placeront invariablement un pouvoir considérable entre les mains des employeurs.

Les modifications susmentionnées proposent également d'inclure les étudiants étrangers au groupe de ceux qui peuvent travailler sans rémunération pour un grand employeur fédéral à but lucratif. Cela est problématique et un terrain propice aux abus. Les étudiants figurent parmi les travailleurs les plus vulnérables lorsqu'ils sont chez eux. Le risque d'exploitation est bien plus important lorsqu'ils se trouvent loin de chez eux, dans des endroits où l'anglais est peut-être leur langue seconde, et où les droits en milieu de travail peuvent être différents ou peu clairs.

L'exclusion des stagiaires des protections accordées par la partie III du CCT selon des critères devant être évalués et essentiellement réglementés par les employeurs est pernicieuse, compte tenu de l'important déséquilibre de pouvoir entre les employeurs et les stagiaires, et si l'on tient compte de tout le gain qu'un employeur peut retirer de la mauvaise classification de ses travailleurs. Ce déséquilibre des pouvoirs rend difficile, voire impossible pour les stagiaires d'exercer leurs droits en milieu de travail. Les étudiants travaillent souvent sans rémunération (s'ils sont financièrement en mesure de le faire) afin d'acquérir une expérience valorisante pour être plus concurrentiels à des postes de premier échelon à une date ultérieure. Ils sont tributaires des lettres de recommandation de leurs employeurs. Lorsque le pouvoir repose entièrement entre les mains des employeurs, cela crée d'innombrables incitations à ne pas déclarer des contraventions aux droits en milieu de travail.

La loi ne devrait pas seulement mettre les jeunes travailleurs à l'abri des violations de leurs droits en milieu de travail, mais établir aussi un système de réglementation responsable et exigeant des comptes rendus qui étaye la réalisation de ces droits. Si elle ne le fait pas, le fardeau de la dénonciation des violations des droits incombe uniquement aux jeunes travailleurs eux-mêmes.

Bref, ces modifications ne font qu'ouvrir une vaste sphère d'exclusion du *CCT*, ce qui encouragera sans nul doute les employeurs à exploiter le travail non rémunéré de jeunes gens et les mettra à l'abri des responsabilités ordinaires qui leur incombent en vertu de la partie III du *CCT*.

3. Recommandations

- La définition en common law du terme « employé » devrait être adoptée dans tout le *CCT*, conformément aux modifications proposées dans le projet de loi C-636.
- Les stages non rémunérés devraient être limités à ceux qui satisfont aux exigences d'un programme dans un établissement d'enseignement canadien accrédité.