

Actualité juridique

À retenir pour les employeurs : Introduction de nouvelles mesures de conformité et d'application de la loi en vertu du *Code canadien du travail*

Août 2019

Droit de l'emploi et du travail fédéral

Les projets de loi C-44 et C-86 marquent l'introduction d'une série de mesures conférant des pouvoirs élargis au Conseil canadien des relations industrielles (« CCRI ») pour trancher certains différends en matière d'emploi en vertu de la partie II et de la partie III du *Code canadien du travail* (« Code »). Ces modifications permettent aux employés de disposer d'un guichet unique pour déposer leurs plaintes, plutôt que de devoir adresser chaque plainte en vertu du Code à différentes instances, comme c'était le cas avant l'entrée en vigueur de ces modifications.

Modifications apportées au Code

Pouvoirs élargis du CCRI

Depuis le 29 juillet 2019, le CCRI est chargé de ce qui suit :

- Plaintes de congédiement injuste
 - Ces plaintes étaient auparavant adressées à des arbitres du secteur privé en vertu de la partie III du Code. Avec les nouvelles modifications, les plaintes de congédiement injuste doivent d'abord être déposées auprès du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Si la plainte n'est pas réglée, les plaignants peuvent alors demander le renvoi de celle-ci au CCRI aux fins d'arbitrage.
- Appels relatifs au recouvrement du salaire
 - Les appels de cette nature peuvent désormais être entendus par le CCRI suivant leur renvoi par le ministre de l'Emploi (« Ministre ») ou il peut en être interjeté appel directement auprès du CCRI. L'appel doit être fait dans les 15 jours suivant la signification de la décision et porter uniquement sur une question de droit ou de compétence.
- Allégations de représailles en vertu de la partie III du Code
 - Les employés pourront déposer leur plainte directement auprès du CCRI s'ils croient avoir été victimes de mesures de représailles interdites de la part de leur employeur pour avoir exercé l'un ou l'autre de

leurs droits en vertu de la partie III du Code ou pour avoir fourni certains renseignements concernant les obligations de l'employeur au Ministre, à l'inspecteur ou au CCRI. Au nombre des mesures de représailles interdites figurent le congédiement ou la mise à pied, la suspension, la rétrogradation, des sanctions pécuniaires ou des mesures disciplinaires. Par ailleurs, par suite de cette modification, il incombe à l'employeur de prouver qu'aucune mesure de représailles n'a été prise.

- Appels concernant des questions de santé et sécurité au travail
 - Le pouvoir de trancher les appels liés à la santé et sécurité au travail dont étaient investis auparavant les agents d'appels en vertu de la partie II du Code a été transféré au CCRI. Les employés et les employeurs pourront désormais interjeter appel des instructions et décisions directement auprès du CCRI en ce qui a trait aux dangers en milieu de travail. Par ailleurs, le CCRI peut nommer un arbitre externe qui sera investi des mêmes pouvoirs que le CCRI pour trancher toute question.

Les nouveaux pouvoirs conférés au CCRI comprennent également la capacité de suspendre ou de rejeter des plaintes déposées en vertu de la partie III du Code et d'empêcher une personne de se prévaloir de plusieurs mécanismes de recours pour la même question (p. ex., le fait de déposer simultanément une plainte pour congédiement injuste, discrimination génétique et mesures de représailles en vertu du Code).

Ordres de vérification interne et ordres de l'inspecteur :

Les nouvelles modifications confèrent au Ministre le pouvoir d'ordonner à un employeur d'effectuer une vérification interne de ses pratiques afin de déterminer s'il se conforme aux dispositions de la partie III et de lui fournir un rapport sur les résultats de la vérification. Un inspecteur peut signifier un ordre de conformité ou un ordre de paiement s'il détermine que l'employeur contrevient à l'une des dispositions de la partie III du Code, ce qui englobe de nombreux changements ayant trait aux heures de travail et de nouveaux congés rémunérés dont l'entrée en vigueur est fixée au 1^{er} septembre 2019.

Autres mesures devant entrer en vigueur en 2020

Outre les nouveautés abordées ci-dessus, de nouveaux changements en matière de conformité et d'application de la loi devraient entrer en vigueur en 2020, dont les suivants :

- **Nouveau poste de chef de la conformité et de l'application** : Les modifications adoptées en vertu du projet de loi C-86 établiront un nouveau poste de chef de la conformité et de l'application qui assumera les pouvoirs conférés aux inspecteurs et directeurs régionaux du Programme du travail et qui exercera la plupart des attributions liées à l'administration et à l'application des parties II, III et IV du Code.
- **Pouvoir discrétionnaire de proroger les délais** : La réglementation devant entrer en vigueur à une date ultérieure autorisera le Ministre à proroger le délai imparti pour le dépôt de plaintes en vertu de la partie II du Code. À l'heure actuelle, les seules prorogations autorisées sont celles où le plaignant dépose sa plainte dans les délais voulus mais la soumet au mauvais représentant du gouvernement.
- **Sanctions administratives pécuniaires** : Ces modifications établiront un nouveau régime de sanctions administratives pécuniaires (« SAP ») en vertu de la partie IV du Code qui visent à favoriser le respect des dispositions du Code en matière de santé et sécurité au travail (partie II) et de normes du travail (partie III). Ces sanctions serviront de mesure financière dissuasive à l'égard du non-respect des dispositions, et les amendes qui y sont associées peuvent atteindre 250 000 \$.
- **Divulgaration publique** : Un autre outil d'application de la loi dont sera bientôt doté le Ministre l'autorisera à publier le nom des employeurs ayant enfreint la partie II et la partie III du Code, ainsi que de l'information à leur sujet, et cette divulgation sera vraisemblablement faite en ligne. Le Code permettra la publication du nom de l'employeur, la nature de l'infraction et l'amende imposée.

Points à retenir pour les employeurs

Bien que les modifications exposées ci-dessus soient en grande partie de nature procédurale, les employeurs ont tout intérêt à en prendre connaissance puisqu'elles entraînent de lourdes conséquences en cas de non-respect du Code. Bien que les sanctions pécuniaires et les dispositions permettant la divulgation publique du nom des employeurs ne devraient pas entrer en vigueur avant 2020, les employeurs seraient avisés de prendre des mesures proactives pour s'assurer que leurs lieux de travail respectent les dispositions prévues dans le Code et éviter de s'exposer aux mesures d'application de la loi décrites ci-dessus.

Pour de l'information plus détaillée sur les modifications du **1^{er} septembre 2019** apportées à la partie III du Code, veuillez consulter notre Guide d'information en matière de droit de l'emploi et du travail fédéral [ici](#).

Stéphane Erickson
Russell Groves
Natasha Hyppolite

Pour plus de renseignements sur le sujet abordé dans ce bulletin, veuillez communiquer avec l'un des avocats mentionnés ci-dessous :

> Patrick Galizia	Montréal	+1 514.847.4736	patrick.galizia@nortonrosefulbright.com
> Heather Cameron	Ottawa	+1 613.780.8627	heather.cameron@nortonrosefulbright.com
> Jean-Sébastien Cloutier	Québec	+1 418.640.5046	jean-sebastien.cloutier@nortonrosefulbright.com
> Daniel R. McDonald	Toronto	+1 416.216.2965	daniel.mcdonald@nortonrosefulbright.com
> Anne K. Gallop	Toronto	+1 416.216.4038	anne.gallop@nortonrosefulbright.com

Norton Rose Fulbright Canada S.E.N.C.R.L., s.r.l., Norton Rose Fulbright LLP, Norton Rose Fulbright Australia, Norton Rose Fulbright South Africa Inc. et Norton Rose Fulbright US LLP sont des entités juridiques distinctes, et toutes sont membres du Verein Norton Rose Fulbright, un Verein suisse. Le Verein Norton Rose Fulbright aide à coordonner les activités des membres, mais il ne fournit aucun service juridique aux clients.

Les mentions de « Norton Rose Fulbright », du « cabinet », du « cabinet d'avocats » et de la « pratique juridique » renvoient à un ou à plusieurs membres de Norton Rose Fulbright ou à une de leurs sociétés affiliées respectives (collectivement, « entité/entités Norton Rose Fulbright »). Aucune personne qui est un membre, un associé, un actionnaire, un administrateur, un employé ou un consultant d'une entité Norton Rose Fulbright (que cette personne soit décrite ou non comme un « associé ») n'accepte ni n'assume de responsabilité ni n'a d'obligation envers qui que ce soit relativement à cette communication. Toute mention d'un associé ou d'un administrateur comprend un membre, un employé ou un consultant ayant un statut et des qualifications équivalents de l'entité Norton Rose Fulbright pertinente.

Cette communication est un instrument d'information et de vulgarisation juridiques. Son contenu ne saurait en aucune façon être interprété comme un exposé complet du droit ni comme un avis juridique de toute entité Norton Rose Fulbright sur les points de droit qui y sont discutés. Vous devez obtenir des conseils juridiques particuliers sur tout point précis vous concernant. Pour tout conseil ou pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser à votre responsable habituel au sein de Norton Rose Fulbright.