



BULLETIN

TRANSPORTATION DISTRICT 140 DISTRICT DES TRANSPORTS 140

International Association of Machinists and Aerospace Workers
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale

À TOUS LES MEMBRES DE L'AIMTA QUI TRAVAILLENT POUR UN EMPLOYEUR DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Récentes modifications au *Code canadien du travail*

L'objectif du présent bulletin est de vous présenter quelques-unes des modifications apportées récemment à la partie III du *Code canadien du travail* qui peuvent concerner certains de nos membres dans des milieux de travail assujettis à la réglementation fédérale.

La partie III du *Code canadien du travail* fixe des normes minimales. Cela signifie que, lorsque votre convention collective prévoit déjà des conditions plus avantageuses, ces conditions sont maintenues et les dispositions du Code ne s'appliquent pas. Cependant, il est possible que de récentes modifications confèrent de nouveaux droits à certains de nos membres dont le travail est régi par des dispositions de convention collective qui s'appliquaient avant que les nouveaux droits n'aient acquis force de loi.

Voici quelques faits saillants concernant les récentes modifications :

Droit limité de refuser d'effectuer des heures supplémentaires

Le Code prévoit désormais un droit limité de refuser d'effectuer des heures supplémentaires pour vaquer à des obligations familiales en matière de santé, d'éducation ou de prestation de soins. Travail Canada a indiqué qu'une « obligation familiale » en matière d'éducation pourrait, par exemple, inclure la participation à une entrevue parents/enfant à l'école, mais qu'assister à un concert à l'école de son enfant serait exclu.

Le droit ne s'applique que lorsque l'employé a pris des mesures raisonnables pour s'acquitter de son obligation familiale autrement de sorte à lui permettre d'effectuer des heures supplémentaires.

Par ailleurs, il existe certaines exceptions à ce droit lorsque le besoin d'effectuer des heures supplémentaires n'était pas prévisible, mais est nécessaire pour éviter une menace pour la propriété, ou pour la vie ou encore une entrave grave sur le plan opérationnel.

Droits à congé annuel accrus

Le Code accorde désormais :

- 2 semaines de congé annuel après 1 année de service
- 3 semaines de congé annuel après 5 années de service
- 4 semaines de congé annuel après 10 années de service

Avant ces modifications, le congé annuel minimal était plafonné à 3 semaines après 6 années.

.../2

VISIT OUR WEBSITE / VISITEZ NOTRE PAGE WEB – <http://www.iam140.ca>

Halifax – Tel/Tél. : 902-481-0077 Fax/Téloc. : 902-481-0079
Winnipeg – Tel/Tél. : 204-987-9254 Fax/Téloc. : 204-987-9252
Calgary – Tel/Tél. : 403-250-3708 Fax/Téloc. : 403-250-3707
Toronto – Tel/Tél. : 905-671-3192 (Toll free/Sans frais : 1-877-426-2948) Fax/Téloc. : 905-671-2114 (Toll free/Sans frais : 1-866-298-0369)
Vancouver – Tel/Tél. : 604-448-0721 (Toll free/Sans frais : 1-877-426-3140) Fax/Téloc. : 604-448-0710 (Toll free/Sans frais : 1-888-310-1688)
Montréal – Tel/Tél. : 514-336-3031 (Toll free/Sans frais : 1-888-992-1010) Fax/Téloc. : 514-336-3039 (Toll free/Sans frais : 1-866-800-3039)

Nouveaux droits en matière de congés

- Congé pour les victimes de violence familiale – jusqu'à 10 jours. Les employés comptant plus de 3 mois de service ont droit aux cinq premiers jours payés.
- Congé pour fonctions judiciaires – Les employés ont droit à un congé pour le temps nécessaire à la participation à une procédure judiciaire à titre de témoin, de juré ou de candidat à un processus de sélection de jurés.
- Congé pour pratiques autochtones traditionnelles – Les employés autochtones qui comptent au moins 3 mois d'emploi continu ont le droit de prendre jusqu'à 5 jours de congé par année civile pour participer à des pratiques autochtones traditionnelles comme la pêche, la chasse et la récolte.
- Congé personnel – Les employés ont droit à un minimum de 5 jours de congé par année civile pour :
 - (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 18 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*.

Les employés comptant au moins 3 mois de service ont droit aux trois premiers jours payés.

Étant donné que le Code fixe des normes minimales, les employés dont le travail est régi par une convention collective qui prévoit déjà au moins cinq jours de congé personnel (dont au moins trois jours payés) n'ont pas droit à cinq jours de congé additionnels. Les congés prévus à une convention collective qui ont déjà été pris pour des raisons couvertes par les nouvelles dispositions sur les congés personnels seront imputés aux cinq jours de congé, à condition que les modalités permettant à l'employé de prendre congé soient au moins aussi avantageuses pour l'employé que la disposition du Code.

Documentation de congés

Pour chacun des nouveaux congés, les employeurs peuvent demander par écrit à l'employé de documenter les raisons du congé lorsque cela est « raisonnablement possible ».

Modifications à des dispositions existantes sur les congés

- Un congé de deuil pouvant atteindre une durée de jusqu'à cinq jours peut désormais être pris en tout temps entre le jour du décès et la fin de la 6^e semaine suivant un service commémoratif ou funéraire. Pour les employés ayant au moins trois mois de service, les trois premiers jours sont payés. .../3

- Les dispositions sur les congés pour des raisons médicales non payés d'une durée pouvant atteindre 17 semaines englobent désormais les dons d'organes et les rendez-vous médicaux pendant les heures de travail.

Aussi, la période d'attente a été réduite pour un certain nombre de congés existants (maternité, parental, deuil, invalidité et maladie grave).

Droit de demander des conditions de travail souples

En vertu des nouvelles dispositions du Code, les employés ayant plus de six mois de service peuvent demander par écrit des conditions de travail souples.

Les employeurs ont le droit de refuser de telles demandes lorsque la modification demandée : i) entraînerait des coûts additionnels qui constitueraient un fardeau pour l'employeur; (ii) aurait un effet préjudiciable sur la qualité ou la quantité du travail dans l'établissement de l'employeur, sur la capacité de répondre à la demande des clients ou sur tout autre aspect du rendement dans cet établissement; ou encore lorsque (iii) l'employeur n'est pas en mesure de réorganiser le travail entre les employés ou de recruter de nouveaux employés afin mettre en œuvre la modification demandée ou (iv) il y aurait insuffisamment de travail à accorder à l'employé si la modification demandée était accordée.



Fred Hospes
Président-directeur général
District des transports 140, AIMTA

FH\mb
*move***up**

**BULLETIN N° 072 – PUBLIÉ LE 17 DÉCEMBRE 2019
VEUILLEZ PHOTOCOPIER, AFFICHER ET FAIRE CIRCULER**

VISIT OUR WEBSITE / VISITEZ NOTRE PAGE WEB – <http://www.iam140.ca>

Halifax – Tel/Tél. : 902-835-3171 Fax/Téloc.: 902-835-3841
Winnipeg – Tel/Tél. : 204-987-9254 Fax/Téloc.: 204-987-9252
Calgary – Tel/Tél. : 403-250-3708 Fax/Téloc.: 403-250-3707
Toronto – Tel/Tél. : 905-671-3192 (Toll free/Sans frais : 1-877-426-2948) Fax/Téloc.: 905-671-2114 (Toll free/Sans frais : 1-866-298-0369)
Vancouver – Tel/Tél. : 604-448-0721 (Toll free/Sans frais : 1-877-426-3140) Fax/Téloc.: 604-448-0710 (Toll free/Sans frais : 1-866-310-1688)
Montréal – Tel/Tél. : 514-336-3031 (Toll free/Sans frais : 1-888-992-1010) Fax/Téloc.: 514-336-3039 (Toll free/Sans frais : 1-866-800-3039)