

**PROJET DE LOI C-40 : LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN  
DU TRAVAIL, LA LOI FÉDÉRALE SUR L'AIDE FINANCIÈRE  
AUX ÉTUDIANTS, LA LOI FÉDÉRALE SUR LES PRÊTS  
AUX ÉTUDIANTS ET LA LOI SUR L'EMPLOI  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

**Robert Dufresne  
Marcia Jones  
Division du droit et du gouvernement**

**Le 15 février 2008  
*Révisé le 26 septembre 2008***



Bibliothèque  
du Parlement

Library of  
Parliament

**Service d'information et  
de recherche parlementaires**

## HISTORIQUE DU PROJET DE LOI C-40

### CHAMBRE DES COMMUNES

Étape du projet de loi	Date
Première lecture :	4 février 2008
Deuxième lecture :	13 février 2008
Rapport du comité :	13 février 2008
Étape du rapport :	13 février 2008
Troisième lecture :	13 février 2008

### SÉNAT

Étape du projet de loi	Date
Première lecture :	14 février 2008
Deuxième lecture :	4 mars 2008
Rapport du comité :	16 avril 2008
Étape du rapport :	
Troisième lecture :	16 avril 2008

Sanction royale : 17 avril 2008

Lois du Canada 2008, ch. 15

N.B. Dans ce résumé législatif, tout changement d'importance depuis la dernière publication est indiqué en **caractères gras**.

Renseignements sur l'historique du projet de loi :  
Michel Bédard

THIS DOCUMENT IS ALSO  
PUBLISHED IN ENGLISH

## TABLE DES MATIÈRES

	<b>Page</b>
CONTEXTE .....	1
LA FORCE DE RÉSERVE .....	3
DESCRIPTION ET ANALYSE.....	4
A. Modifications au <i>Code canadien du travail</i> (art. 1).....	4
B. Modifications à la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (art. 6).....	8
C. Modifications à la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> et à la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i> (art. 2 à 4).....	9
D. Entrée en vigueur (art. 7) .....	10
COMMENTAIRE.....	10



CANADA

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT  
LIBRARY OF PARLIAMENT

PROJET DE LOI C-40 : LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN  
DU TRAVAIL, LA LOI FÉDÉRALE SUR L'AIDE FINANCIÈRE  
AUX ÉTUDIANTS, LA LOI FÉDÉRALE SUR LES PRÊTS  
AUX ÉTUDIANTS ET LA LOI SUR L'EMPLOI  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE\*

## CONTEXTE

Le 8 janvier 2008, l'honorable Jean-Pierre Blackburn, ministre du Travail, a annoncé l'intention du gouvernement de déposer un projet de loi pour protéger les emplois civils des réservistes qui travaillent pour des employeurs sous réglementation fédérale et pour la fonction publique fédérale<sup>(1)</sup>. Le projet de loi devait également porter sur les réservistes poursuivant des études postsecondaires à temps plein, qui seraient autorisés à conserver leur statut d'étudiant actif dans le cadre du Programme fédéral de prêts aux étudiants et seraient exemptés de leurs obligations de paiement et des intérêts courus pendant qu'ils seraient en congé<sup>(2)</sup>.

Le 4 février 2008, au cours de la deuxième session de la 39<sup>e</sup> législature, le ministre Blackburn a déposé le projet de loi C-40 : Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants, la Loi fédérale sur les prêts aux étudiants et la Loi sur l'emploi dans la fonction publique<sup>(3)</sup>. Le 13 février 2008, conformément à la motion de l'honorable Peter Van Loan, leader du gouvernement à la Chambre des communes, le projet de loi est réputé avoir franchi toutes les étapes et avoir été adopté par la Chambre des communes.

---

\* Avertissement : Par souci de clarté, les propositions législatives du projet de loi décrit dans le présent résumé législatif sont énoncées comme si elles avaient déjà été adoptées ou étaient déjà en vigueur. Il ne faut pas oublier, cependant, qu'un projet de loi peut faire l'objet d'amendements au cours de son examen par la Chambre des communes et le Sénat, et qu'il est sans effet avant d'avoir été adopté par les deux chambres du Parlement, d'avoir reçu la sanction royale et d'être entré en vigueur.

(1) Ressources humaines et Développement social Canada, « Le Canada va de l'avant avec la protection des emplois des réservistes », communiqué, Kingston, 9 janvier 2008 (<http://news.gc.ca/web/view/fr/index.jsp?articleid=371299>, consulté le 7 février 2008).

(2) *Ibid.*

(3) Rappelons qu'un projet de loi sénatorial d'intérêt public visant à protéger l'emploi des réservistes a également été déposé au cours de la 2<sup>e</sup> session de la 39<sup>e</sup> législature. Le projet de loi S-202 : Loi modifiant certaines lois afin de protéger les emplois des membres de la force de réserve, déposé par le sénateur Hugh Segal, a fait l'objet d'une première lecture le 17 octobre 2007.

Comme prévu, le projet de loi modifie le *Code canadien du travail*<sup>(4)</sup> pour garantir aux employés la protection de leur emploi lorsqu'ils sont en congé sans solde pour se mettre au service de la Force de réserve. Il interdit également la discrimination en matière d'emploi à l'égard des réservistes. C'est dans le même esprit que le projet de loi modifie la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*<sup>(5)</sup>, qui régit la procédure de dotation dans la fonction publique fédérale, pour garantir que les fonctionnaires réservistes retrouvent leur emploi après un congé en raison de leur service dans la Force de réserve. Enfin, il modifie la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*<sup>(6)</sup> et la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*<sup>(7)</sup> pour permettre au gouvernement de modifier les règles de remboursement et d'accumulation d'intérêt dans le cas des réservistes qui ont un prêt d'études.

Selon un communiqué de Ressources humaines et Développement social Canada<sup>(8)</sup>, les modifications proposées s'appliqueront à quelque 3 000 réservistes employés dans des secteurs sous réglementation fédérale (télécommunications, banques, camionnage interprovincial, sociétés d'État et fonction publique fédérale)<sup>(9)</sup> et à 12 000 étudiants réservistes. Outre les modifications proposées, le gouvernement fédéral a également annoncé son intention

---

(4) L.R.C. (1985), ch. L-2.

(5) L.C. (2003), ch. 22, art. 12 et 13.

(6) L.R.C. (1985), ch. S-23.

(7) L.C. (1994), ch. 28.

(8) Ressources humaines et Développement social Canada, « Le gouvernement du Canada défend la cause de la Force de réserve canadienne – Le ministre Blackburn dépose un projet de loi visant à protéger les emplois des réservistes et à aider les étudiants réservistes », communiqué, Ottawa, 4 février 2008 (<http://news.gc.ca/web/view/fr/index.jsp?articleid=376429>, consulté le 7 février 2008).

(9) La compétence du gouvernement fédéral en matière de travail provient du droit de réglementer certains domaines qui lui sont expressément réservés en vertu de l'art. 91 de la *Loi constitutionnelle de 1867* ou qui sont expressément soustraits aux pouvoirs des provinces par l'art. 92. Ces domaines ont un caractère national, international ou interprovincial. De plus, le Parlement est habilité à réglementer les ouvrages limités à une seule province, mais que le Parlement a déclaré être « à l'avantage général du Canada ou à l'avantage de deux ou d'un plus grand nombre de provinces », comme les élévateurs à grain, les moulins à provende et les mines d'uranium. En vertu de son pouvoir exclusif de réglementer certains ouvrages et entreprises, le Parlement a le pouvoir d'adopter des lois du travail applicables à ces ouvrages et entreprises.

Les pouvoirs des provinces découlent des dispositions du paragraphe concernant « la propriété et les droits civils » (par. 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*). Le droit de passer des contrats est un droit civil et comme les lois sur le travail posent certaines restrictions aux contrats entre les employeurs et les employés, les contrats relèvent de l'autorité provinciale en vertu de la législation sur la propriété et les droits civils. Les provinces jouissent aussi du droit d'adopter des lois régissant les « travaux et entreprises de nature locale » (par. 92(10)).

Ressources humaines et Développement social Canada, « La répartition des pouvoirs législatifs » ([http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/psait/rltc/lmnc/02La\\_Repartition\\_des\\_Pouvoirs\\_Legislatifs.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/psait/rltc/lmnc/02La_Repartition_des_Pouvoirs_Legislatifs.shtml), consulté le 7 février 2008).

de collaborer avec les provinces et territoires pour appliquer des pratiques optimales et mettre en œuvre uniformément les politiques de réinsertion des réservistes dans l'ensemble du Canada<sup>(10)</sup>.

Si le projet de loi est adopté, le gouvernement fédéral se joindra au nombre croissant de provinces canadiennes qui protègent l'emploi des réservistes. Jusqu'ici, six provinces (la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard) ont déjà adopté des lois protégeant les emplois civils des réservistes de leur région<sup>(11)</sup>. Beaucoup d'alliés du Canada, dont les États-Unis<sup>(12)</sup>, le Royaume-Uni<sup>(13)</sup> et l'Australie<sup>(14)</sup>, ont adopté des lois protégeant les réservistes contre la perte de leur emploi civil.

## LA FORCE DE RÉSERVE

La Force de réserve canadienne est prévue par le paragraphe 15(3) de la *Loi sur la défense nationale*<sup>(15)</sup>. Elle est l'élément constitutif des Forces canadiennes appelé force de réserve, « formé d'officiers et de militaires du rang enrôlés, mais n'étant pas en service continu et à plein temps lorsqu'ils ne sont pas en service actif ». Le rôle principal de la Force de réserve

---

(10) *Ibid.*

(11) *Labour Standards Act* of Saskatchewan, R.S.S. (1978), ch. L-1, art. 80.1, et *Labour Standards Regulations, 1995*, R.R.S., ch. L-1, Reg. 5, art. 34.1; *Code des normes d'emploi* du Manitoba, C.P.L.M., ch. E110, art. 59.5 à 60; *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, L.O. (2000), ch. 41, art. 50.2; *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick*, L.N.B. (1982), ch. E-7.2, art. 44.031; *Labour Standards Code* de Nouvelle-Écosse, R.S.N.S. (1989), ch. 246, art. 60H, et *General Labour Standards Code Regulations*, N.S. Reg. 298/90, art. 7B; *Employment Standards Act* de l'Île-du-Prince-Édouard, R.S.P.E.I. (1988), ch. E-6.2, art. 23.1.

(12) Aux États-Unis, la protection de l'emploi des réservistes est surtout accordée en vertu de la *Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act* (USERRA) de 1994. L'USERRA garantit aux réservistes le droit de prendre un congé sans solde et de réintégrer leur emploi après leur congé. La durée cumulative des absences chez le même employeur ne peut généralement dépasser cinq ans. L'USERRA interdit également la discrimination en matière d'emploi à l'égard du service militaire. Pour de plus amples renseignements, consulter le site Web du département américain du Travail (<http://www.dol.gov/vets/programs/userra/main.htm>, consulté le 7 février 2008).

(13) Au Royaume-Uni, les réservistes sont protégés en vertu de la *Reserve Forces (Safeguard of Employment) Act, 1985*. Cette loi garantit aux employés le droit de prendre un congé sans solde s'ils sont mobilisés et elle les protège contre la discrimination en matière d'emploi en raison du fait qu'ils peuvent être mobilisés. Pour de plus amples renseignements, consulter le site Web de SaBRE (Supporting Britain's Reservists and Employers), qui relève du ministère de la Défense (<http://www.sabre.mod.uk/output/page1.asp>, consulté le 7 février 2008).

(14) En Australie, c'est la *Defence Reserve Service (Protection) Act 2001* et le *Defence Reserve Service (Protection) Regulations 2001* qui garantissent le droit à un congé sans solde suffisamment long pour couvrir une période de service militaire et le droit de retrouver son emploi après ce genre de congé. Cette loi interdit la discrimination en matière d'emploi à l'égard des réservistes. Pour de plus amples renseignements, consulter le site Web du Defence Reserves Support (<http://defencereserves.deadline.net.au/asp/home.aspx>, consulté le 7 février 2008).

(15) L.R.C. (1985), ch. N-5.

est de renforcer, maintenir en puissance et appuyer la Force régulière<sup>(16)</sup>. Les unités actuelles de la Réserve constituent le cadre ou la structure dont l'Armée se sert pour mobiliser l'Armée ou augmenter le nombre de ses membres lorsque le pays doit mettre fin à une crise majeure. La plupart des réservistes travaillent à temps partiel pour la Force de réserve, tout en occupant un poste ou en étudiant à temps plein<sup>(17)</sup>.

On dénombre actuellement plus de 74 000 réservistes, dont plus de 9 500 à temps plein dans les Forces canadiennes<sup>(18)</sup>. La Première réserve, qui est le sous-élément le plus important de la Force de réserve, est ce à quoi on renvoie généralement lorsqu'on parle des « réservistes »<sup>(19)</sup>. Elle compte plus de 34 000 membres qui s'entraînent régulièrement à temps partiel tout en étant employés à temps plein<sup>(20)</sup>. La Première réserve est composée des réserves suivantes : la Réserve navale, la Réserve de l'Armée de terre, la Réserve aérienne, la Réserve des communications, les Services de santé, les Services juridiques et le Cadre de la Première réserve du quartier général de la Défense nationale. Les autres sous-éléments sont le Cadre des instructeurs et des cadets, la Réserve supplémentaire et les Rangers canadiens<sup>(21)</sup>.

## DESCRIPTION ET ANALYSE

### A. Modifications au *Code canadien du travail* (art. 1)

L'article premier du projet de loi modifie la partie III du *Code canadien du travail* (CCT) pour garantir le droit de prendre un congé aux employés admissibles qui doivent participer à certaines opérations et activités en raison de leur appartenance à la Force de réserve<sup>(22)</sup>. La partie III du CCT énonce les normes de travail minimales applicables aux ouvrages ou entreprises placés sous l'autorité législative du Parlement du Canada, notamment le transport aérien et maritime, le transport ferroviaire interprovincial et international, le transport routier et par pipelines, les banques, la radiodiffusion, les télécommunications et les sociétés

---

(16) Ressources humaines et Développement social Canada (4 février 2008).

(17) Ministère de la Défense nationale, page d'accueil de la Réserve de l'Armée ([http://www.armee.forces.gc.ca/LF/Francais/army\\_reserve.asp](http://www.armee.forces.gc.ca/LF/Francais/army_reserve.asp), consulté le 7 février 2008).

(18) Ressources humaines et Développement social Canada (4 février 2008).

(19) *Ibid.*

(20) *Ibid.*

(21) Pour de plus amples renseignements sur la Réserve, consulter le site Web du Chef – Réserves et Cadets ([http://www.vcds.forces.gc.ca/dres/intro\\_f.asp](http://www.vcds.forces.gc.ca/dres/intro_f.asp)).

(22) Le congé est prévu en vertu d'une nouvelle section du CCT (section XV.2, intitulée « Congé pour les membres de la Force de réserve »), qui est composée des nouveaux art. 247.5 à 247.97.

d'État<sup>(23)</sup>. (Les conditions d'emploi des fonctionnaires fédéraux sont régies par d'autres lois, dont la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*<sup>(24)</sup> et les politiques et règlements du Conseil du Trésor du Canada.)

Pour avoir droit à un congé, les employés doivent avoir travaillé pendant au moins six mois consécutifs au service du même employeur (ou moins selon la réglementation applicable à certaines catégories d'employés). Les opérations et activités pour lesquelles les employés peuvent prendre congé sont les suivantes :

- opération au Canada ou à l'étranger désignée par le ministre de la Défense nationale<sup>(25)</sup>, y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement;
- activité réglementaire;
- entraînement annuel durant une période maximale de 15 jours ou toute autre période prévue par la réglementation;
- instruction à laquelle les employés sont astreints ou service légitime exécuté en application du paragraphe 33(2)<sup>(26)</sup> de la *Loi sur la défense nationale*;
- prêter main-forte à un pouvoir civil en application de l'article 275<sup>(27)</sup> de la *Loi sur la défense nationale*.

---

(23) Voir Ressources humaines et Développement social Canada, « La répartition des pouvoirs législatifs ».

(24) L.C. (2003), ch. 22, art. 2.

(25) Le projet de loi C-40 modifie également le CCT pour donner au ministre de la Défense nationale le pouvoir de désigner une opération à ces fins ou pour autoriser une autre personne à le faire. Il dispose qu'une désignation entre en vigueur à la date à laquelle elle est faite ou à toute autre date fixée par le Ministre ou une autre personne. Le Ministre ou une autre personne chargée de la désignation peut également fixer sa date d'expiration.

(26) Le par. 33(2) de la *Loi sur la défense nationale* dispose ce qui suit :

La Force de réserve, ses unités et autres éléments, ainsi que tous ses officiers et militaires du rang, peuvent être :

a) astreints à l'instruction pour les périodes fixées par règlement du gouverneur en conseil;

b) soumis à l'obligation de service légitime autre que l'instruction, aux époques et selon les modalités fixées par le gouverneur en conseil par règlement ou toute autre voie.

(27) L'art. 275 de la *Loi sur la défense nationale* dispose ce qui suit :

Les Forces canadiennes, une unité ou un autre élément de celles-ci et tout officier ou militaire du rang, avec leur matériel, sont susceptibles d'être requis pour prêter main-forte au pouvoir civil en cas d'émeutes ou de troubles réels ou jugés imminents par un procureur général et nécessitant une telle intervention du fait de l'impuissance même des autorités civiles à les prévenir, réprimer ou maîtriser.

En outre, les employés peuvent prendre congé pour « suivre des traitements ou un programme de réadaptation ou se rétablir relativement à un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement de [leur] service » dans le cadre des opérations ou activités susmentionnées. Le projet de loi ne limite pas la durée du congé (en dehors du congé d'entraînement annuel) ni le nombre de congés qui peuvent être pris au total. Toutefois, il autorise le gouvernement à le faire au moyen de règlements.

Le droit de prendre congé comporte deux grandes exceptions. Les employés ne sont pas autorisés à prendre congé si le ministre du Travail est d'avis que le congé :

- 1) aurait des conséquences néfastes pour la santé ou la sécurité publiques;
- 2) causerait un préjudice injustifié à l'employeur.

Par ailleurs, pour prendre congé, l'employé doit respecter des exigences strictes en matière de préavis. Il doit tout d'abord fournir un préavis d'au moins quatre semaines à son employeur, à moins de motif valable, auquel cas il doit l'informer « dans les meilleurs délais ». Il doit également informer l'employeur de la durée du congé. Deuxièmement, il doit informer l'employeur de toute modification de la durée du congé au moins quatre semaines avant la nouvelle date de la fin du congé, s'il en abrège la durée, ou quatre semaines avant la date de la fin du congé indiquée en dernier lieu, s'il en prolonge la durée. L'employé peut être exempté de ces obligations s'il a un motif valable de ne pouvoir informer l'employeur d'un changement. Troisièmement, tous les avis et renseignements exigibles doivent être fournis par écrit, sauf motif valable.

Enfin, si l'employé n'informe pas l'employeur au moins quatre semaines avant la date de la fin du congé, l'employeur est autorisé à retarder son retour au travail jusqu'à concurrence de quatre semaines à partir de la date de réception du préavis<sup>(28)</sup>. La période de report est réputée faire partie du congé.

L'employeur peut demander une preuve que l'employé a le droit de prendre congé. Dans ce cas, l'employé doit fournir à l'employeur un document approuvé par le chef d'état-major de la Défense nommé en vertu de la *Loi sur la défense nationale* ou un document prévu par la réglementation (s'il y a lieu). Faute de document, l'employé doit, à la demande de

---

(28) Cette disposition ne s'applique pas aux employés qui informent leur employeur comme prévu de la durée du congé, si la durée du congé n'a pas changé depuis le début du congé.

l'employeur, lui fournir une attestation de son commandant indiquant qu'il doit prendre part à une opération ou activité prévue dans le CCT. La preuve du droit au congé doit être fournie dans les trois semaines suivant le début du congé, sauf motif valable.

Au retour au travail, l'employé a le droit d'être réintégré dans le poste qu'il occupait immédiatement avant le congé ou, si l'employeur ne peut pas le réintégrer dans ce poste pour une raison valable, dans un poste comparable, au même endroit et avec la même rémunération et les mêmes avantages sociaux. Cependant, l'employé qui n'est pas en mesure d'exécuter les fonctions du poste qu'il occupait auparavant ou du poste comparable qui lui est proposé peut obtenir une affectation à un autre poste à des conditions d'emploi différentes.

Les congés sont sans solde, et l'employeur n'est pas tenu de fournir des avantages sociaux pendant l'absence de l'employé. Cependant, l'emploi avant et après le congé est réputé être continu pour le calcul des avantages sociaux (pension de retraite, prestations de santé et d'invalidité). Par ailleurs, l'ancienneté continue de s'accumuler au cours du congé. L'employé a également le droit de reporter ses vacances annuelles après la fin du congé.

Si le milieu de travail est réorganisé pendant l'absence de l'employé et qu'il s'ensuit des changements dans la rémunération et les avantages sociaux de son groupe professionnel, l'employé a droit, à son retour, à la rémunération et aux avantages qui auraient été les siens s'il avait travaillé durant la réorganisation. L'employeur doit informer l'employé de tout changement à sa rémunération et ses avantages sociaux découlant de la réorganisation. Par ailleurs, les dispositions du CCT qui garantissent le principe d'emploi continu avant et après un transfert d'activités sont applicables même si l'employé était absent en raison d'un congé de réserviste.

Le projet de loi modifie également le CCT pour protéger les réservistes contre toute discrimination en matière d'emploi. L'employeur n'a pas le droit de renvoyer, de suspendre, de licencier ou de sanctionner un employé en raison de la participation de celui-ci à la Force de réserve ou parce qu'il exerce le droit de s'absenter à cette fin. L'employeur ne peut pas non plus tenir compte, lorsqu'il s'agit de promouvoir ou de former un employé, du fait que celui-ci est membre de la Force de réserve ou parce qu'il a exercé le droit de s'absenter à cette fin. Par ailleurs, l'employeur ne peut pas refuser d'embaucher une personne au motif qu'il ou elle est membre de la Force de réserve.

Enfin, le projet de loi modifie le CCT pour permettre au gouvernement d'adopter des règlements sur les congés des réservistes.

## B. Modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (art. 6)

La *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) fournit le cadre de dotation en personnel de la fonction publique<sup>(29)</sup>. Le projet de loi la modifie pour garantir le droit de réintégration dans la fonction publique des employés qui prennent congé pour participer à des opérations ou activités prévues par le CCT en tant que réservistes. Selon les nouvelles dispositions, les administrateurs généraux sont tenus de réintégrer les employés dans les postes qu'ils occupaient immédiatement avant de prendre congé, à moins que cela ne soit pas possible en raison d'un réaménagement des effectifs<sup>(30)</sup>.

Rappelons que la modification proposée à la LEFP ne donne pas aux employés le droit de prendre congé, mais seulement le droit d'être réintégrés dans leur poste après le congé. Le document d'information associé au projet de loi indique que le gouvernement modifiera les politiques du Conseil du Trésor<sup>(31)</sup> pour garantir aux fonctionnaires fédéraux des droits équivalents à ceux qui sont garantis aux employés protégés par le CCT<sup>(32)</sup>.

---

(29) La notion de « fonction publique » renvoie aux postes des ministères et organismes énumérés aux annexes I, IV et V, respectivement, de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

(30) La notion de « réaménagement des effectifs » n'est pas définie dans la LEFP, pas plus que dans le projet de loi C-40. Cependant, la *Directive sur le réaménagement des effectifs* du Conseil du Trésor du Canada définit cette notion comme suit :

Réaménagement des effectifs (work force adjustment) – Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

La *Directive sur le réaménagement des effectifs* a été élaborée de concert avec les représentants de l'employeur et des agents négociateurs membres du Conseil national mixte (CNM). Ses dispositions font partie des conventions collectives des parties concernées en vertu du Règlement du Conseil national mixte. Les dispositions s'appliquent aussi aux personnes qui ne sont pas assujetties aux conventions collectives, ainsi qu'il est indiqué dans la directive ou selon la politique de l'employeur. Le texte de la directive se trouve sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada ([http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs\\_pol/hrpubs/tb\\_858/wfad-dre-PR\\_f.asp?printable=True](http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_858/wfad-dre-PR_f.asp?printable=True), consulté le 7 février 2008).

(31) Les conditions d'emploi des fonctionnaires fédéraux sont précisées dans un certain nombre de documents distincts. Le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* (annexe A de la *Politique sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* du Conseil du Trésor du Canada) et d'autres politiques d'emploi établies par le Conseil du Trésor ont pour but de garantir des conditions uniformes aux fonctionnaires dont l'employeur est le Conseil du Trésor.

(32) Ressources humaines et Développement social Canada (4 février 2008).

C. Modifications à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*  
et à la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* (art. 2 à 4)

Le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) offre prêts et bourses aux étudiants admissibles qui ont besoin d'une aide financière pour poursuivre des études postsecondaires. Le Programme, créé en 1964, a pour objet de promouvoir l'accessibilité aux études postsecondaires des étudiants qui ont besoin d'aide en réduisant leurs difficultés financières sous la forme de prêts et bourses et de veiller à ce que les Canadiens aient la possibilité d'acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour participer à la vie sociale et au marché du travail<sup>(33)</sup>.

Le gouvernement du Canada administre le Programme et d'autres systèmes d'aide financière aux étudiants de concert avec neuf provinces et le territoire du Yukon. Il verse des paiements de transfert au Québec, aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, qui ont leurs propres programmes d'aide aux étudiants et qui ne participent pas directement au PCPE. Les provinces et territoires participants déterminent l'admissibilité des étudiants et leur accès à une aide financière en fonction de critères fédéraux, ils accordent l'aide sous la forme d'un certificat de prêt et ils désignent les établissements d'enseignement admissibles. Le financement du prêt d'un étudiant est partagé entre le gouvernement fédéral et le gouvernement provincial/territorial. Le gouvernement du Canada finance 60 p. 100 du prêt, jusqu'à concurrence d'un maximum hebdomadaire, tandis que le gouvernement provincial ou territorial finance les 40 p. 100 restants<sup>(34)</sup>.

La *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* s'applique aux prêts négociés avant le 1<sup>er</sup> août 1995. Les prêts négociés à cette date ou par la suite sont assujettis à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*<sup>(35)</sup>. Depuis 1964, il y a eu trois systèmes de prêts différents sous le régime du PCPE : les prêts garantis, les prêts à risques partagés et les prêts directs. De 1964 à 1994, l'aide financière a été fournie aux étudiants par l'intermédiaire des banques et des caisses populaires sous la forme de prêts garantis à 100 p. 100 par le gouvernement. En 1995, le gouvernement a adopté la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* pour négocier un

---

(33) Ressources humaines et Développement social Canada, *Le Programme canadien de prêts aux étudiants*, 29 septembre 2006 ([http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/pcpe/Apropos/01\\_ap\\_MissionProgramme.shtml](http://www.rhdsc.gc.ca/fr/pip/pcpe/Apropos/01_ap_MissionProgramme.shtml), consulté le 7 février 2008).

(34) Ressources humaines et Développement social Canada, *Rapport annuel du Programme canadien de prêts aux étudiants*, 2004-2005, Gatineau (Québec), 2007, p. 6.

(35) Voir Ressources humaines et Développement social Canada (29 septembre 2006).

système de partage des risques entre le gouvernement fédéral et neuf institutions financières. Selon ce système, le gouvernement versait aux prêteurs une prime de risque de 5 p. 100 par an sur la valeur des remboursements pour compenser les manquements aux engagements. Le recouvrement des prêts incombait entièrement aux institutions financières. Depuis le 1<sup>er</sup> août 2000, le gouvernement fédéral finance directement les prêts. La *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* et le règlement afférent ont été modifiés en 2000 pour permettre le financement direct des prêts<sup>(36)</sup>.

Les emprunteurs sont assujettis à des obligations de remboursement, et de l'intérêt s'accumule, à partir du moment où ils quittent l'école (qu'ils soient diplômés, qu'ils abandonnent leurs études ou qu'ils prennent un congé). Ils doivent généralement commencer à rembourser leur prêt six mois après avoir terminé leurs études à temps plein, et l'intérêt commence à s'accumuler après ce délai<sup>(37)</sup>.

Le projet de loi modifie la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* et la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants* pour permettre au ministre des Ressources humaines et du Développement social de conclure une entente avec un prêteur concernant le paiement de l'intérêt dû par des emprunteurs qui sont membres de la Force de réserve. Le ministre peut également conclure une entente avec une province concernant le paiement de l'intérêt dû sur un prêt d'étudiant provincial. Faute d'un accord, le ministre peut payer l'intérêt pour le compte de l'emprunteur. Le projet de loi modifie également les deux lois pour permettre au gouvernement d'adopter des règlements concernant les cas où aucun intérêt, capital ou frais ne sera payable par des membres de la Force de réserve au titre de leur prêt d'étudiant.

#### D. Entrée en vigueur (art. 7)

Les dispositions du projet de loi entrent en vigueur à la date ou aux dates fixées par ordonnance du gouverneur en conseil.

## COMMENTAIRE

Les mesures visant à protéger l'emploi des réservistes sont un sujet de débat depuis de nombreuses années au Canada. En 1995, la Commission spéciale sur la restructuration

---

(36) *Ibid.*

(37) Gouvernement du Canada, *Investissez dans votre avenir – Programme canadien de prêts aux étudiants à temps plein* (Guide d'information), novembre 2006, p. 10 et 15.

des réserves<sup>(38)</sup> a recommandé l'adoption de mesures législatives à cet égard. Elle s'inquiétait du fait que les réservistes pouvaient être mobilisés ou se porter volontaires et risquer de perdre leur emploi. C'était notamment le cas des spécialistes dont les compétences pouvaient être utiles aux Forces canadiennes. La Commission a recommandé que l'on prenne des mesures législatives pour protéger l'emploi des réservistes qui devaient suivre des entraînements et exiger de l'employeur qu'il facilite la tâche, aussi raisonnablement que possible, aux réservistes demandant des congés plus longs pour participer à des opérations des Forces canadiennes possible<sup>(39)</sup>. Un rapport de suivi publié en 2005<sup>(40)</sup> réitère le souci que les réservistes appelés outre-mer risquent de perdre leur emploi civil et recommande l'adoption de mesures législatives pour protéger leurs emplois et garantir qu'un nombre suffisant de réservistes puisse être obtenu pour le déploiement de missions. Le rapport de 2005 rappelle également que les États-Unis ont adopté une loi protégeant l'emploi des réservistes déployés à l'étranger<sup>(41)</sup>.

---

(38) C'est le 5 avril 1995 que le ministre de la Défense nationale David Collenette a nommé la Commission spéciale sur la restructuration des réserves (CSRR). La CSRR a été chargée d'examiner la nécessité de restructurer la Force de réserve du Canada et notamment la milice, dans le but d'améliorer leur capacité à répondre aux conditions du nouvel environnement mondial.

À l'époque, le Canada s'appuyait largement sur les unités de la Force de réserve pour soutenir les unités de l'Armée régulière dans les missions de maintien de la paix en Yougoslavie et ailleurs. De plus, en 1992, et de nouveau en 1994, le vérificateur général du Canada a publié des rapports sur la Force de réserve qui faisaient un sombre portrait de son état de préparation, de son matériel et de sa formation. Le comité mixte spécial du Sénat et de la Chambre des communes sur la politique de défense du Canada a également examiné la situation des réserves en 1994 et il a recommandé que l'on réorganise en profondeur la Force de réserve et que l'on améliore la formation de ses membres et le matériel dont ils disposent pour leur permettre de soutenir plus efficacement la Force régulière. Enfin, le Livre blanc de la défense publié en 1994 proposait un examen plus approfondi de la Première réserve et de la Réserve supplémentaire.

La CSRR, composée du très honorable Brian Dickson (président), du Lieutenant-général Charles H. Belzile (à la retraite) et du professeur Jack Granatstein, a tenu des audiences dans l'ensemble du Canada avant de présenter leur rapport le 30 octobre 1995. Ce rapport contenait 41 recommandations. L'une des principales était la modification du système de mobilisation proposé dans le Livre blanc de la défense de 1994 pour définir plus clairement le rôle des unités de réserve. La plupart des autres recommandations ont trait à la milice.

Voir Michel Rossignol, *La Réserve des Forces canadiennes : Le processus de restructuration*, MR-138F, Ottawa, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, 10 mai 1996. Voir aussi J.L. Granatstein et Lt-général Charles Belize (à la retraite), *La Commission spéciale sur la restructuration des Réserves de 1995 : Dix ans après*, Canadian Defence and Foreign Affairs Institute et Centre for Military and Strategic Studies, Université de Calgary, septembre 2005, p. 5 à 8.

(39) Granatstein et Belize (2005).

(40) *Ibid.*

(41) *Ibid.*, p. 18 à 20 et 36.

D'autres, par exemple le Conseil de liaison des Forces canadiennes (CLFC), ont hésité par le passé à appuyer l'idée d'une loi de protection de l'emploi. Jusqu'ici, le ministère de la Défense nationale a fait confiance au travail du Conseil, qui est composé d'hommes d'affaires canadiens, pour sensibiliser les employeurs au rôle et à la valeur des réservistes et pour les encourager à réintégrer volontairement ceux-ci après une absence pour entraînement ou opérations militaires<sup>(42)</sup>. Le Conseil a déjà indiqué que, puisque le service dans la Réserve est volontaire, la protection de l'emploi des réservistes devrait l'être également et non pas faire l'objet d'une loi<sup>(43)</sup>. On se demande également si cette protection ne risque pas de donner lieu à des pratiques d'embauche discriminatoires : les employeurs pourraient, par exemple, éviter d'engager ou de promouvoir des réservistes en raison de la possibilité qu'ils s'absentent longtemps en raison de leurs obligations militaires<sup>(44)</sup>. **Toutefois, par la voie du témoignage de son représentant devant le Comité sénatorial permanent de la défense et de la sécurité, le CLFC a dit appuyer le projet de loi C-40. Dans son rapport sur ce dernier, le Comité a formulé deux suggestions qui feraient appel à l'expertise du CLFC<sup>(45)</sup>. Tout d'abord, il a proposé que le ministre du Travail consulte le Conseil, entre autres organismes, quand il procédera à la rédaction des règlements qu'il faudra adopter en l'application de l'article 247.97 du *Code canadien du travail* modifié par le projet de loi. Il a aussi suggéré que le CLFC effectue un suivi des répercussions du projet de loi, qu'il communique ses conclusions au ministre de la Défense nationale et que ces dernières fassent l'objet d'un rapport à déposer devant les deux Chambres du Parlement.**

Par suite des attentats du 11 septembre 2001, le gouvernement fédéral a déposé un certain nombre de projets de loi proposant des mesures ayant trait à la menace terroriste. L'un d'eux était le projet de loi C-7 : Loi de 2002 sur la sécurité publique<sup>(46)</sup>, qui a été déposé sous sa forme originale en novembre 2001<sup>(47)</sup>. Le Parlement en a discuté pendant près de trois ans sous différentes formes avant qu'il reçoive la sanction royale le 6 mai 2004.

---

(42) Goetz *et al.*, *Projet de loi C-7 : Loi de 2002 sur la sécurité publique*, LS-463F, Ottawa, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, 12 février 2004, p. 32.

(43) Voir le site du Conseil de liaison des Forces canadiennes ([http://www.cflc.forces.gc.ca/general/council/council\\_f.asp](http://www.cflc.forces.gc.ca/general/council/council_f.asp), consulté le 8 février 2008).

(44) Goetz *et al.* (2004), p. 32.

(45) **Voir Comité sénatorial permanent de la défense et de la sécurité, Cinquième rapport, 16 avril 2008** (<http://www.parl.gc.ca/39/2/parlbus/commbus/senate/com-f/defe-f/rep-f/rep05apr08-f.htm>).

(46) Devenu le chapitre 15 des Lois du Canada, 2004.

(47) Pour plus de renseignements sur le projet de loi C-7, voir Goetz *et al.* (2004).

Le projet de loi C-7 proposait un certain nombre de modifications à 23 lois, dont la *Loi sur la défense nationale*. Les modifications proposées à celle-ci prévoyaient de nouvelles dispositions accordant aux réservistes le droit d'être réintégrés dans leurs postes civils à leur retour d'une mobilisation « d'urgence » (insurrection, émeute, invasion, guerre ou conflit armé). Ces dispositions étaient applicables aux officiers et sous-officiers de la Force de réserve. Les employeurs étaient tenus de réintégrer les réservistes mobilisés, même si ces derniers étaient hospitalisés en raison de blessures. Cependant, ces dispositions, comme d'autres aspects de la *Loi sur la sécurité publique de 2002*, n'ont pas été mises en vigueur. Cela est peut-être dû à la nature controversée d'autres caractéristiques de cette loi comme à l'exigence que le ministre se concerta avec les gouvernements provinciaux et d'autres intervenants, particuliers ou groupes, avant de mettre en œuvre les dispositions de protection de l'emploi des réservistes. En juillet 2004, un message au personnel des Forces canadiennes (CANFORGEN) indiquait que la mise en œuvre des dispositions sur la protection des emplois prendrait deux ans<sup>(48)</sup>. **Le Comité sénatorial permanent de la défense et de la sécurité a proposé dans ses observations sur le projet de loi<sup>(49)</sup> que le ministre du Travail envisage de mener une étude, conjointement avec le ministre de la Défense nationale, en vue d'assurer la concordance entre le projet de loi C-40 et les articles 285.01 à 285.13 de la *Loi sur la défense nationale*, lorsque ceux-ci entreront en vigueur, et d'éviter les dédoublements<sup>(50)</sup>.**

Le rapport de la Commission de 2005 décrivait les mesures de protection des emplois des réservistes comme un progrès valable, mais insuffisant en raison de leur limitation aux cas d'urgence<sup>(51)</sup>. Les auteurs faisaient par exemple remarquer que les opérations outre-mer ne seraient pas couvertes par les modifications proposées<sup>(52)</sup>. Le projet de loi C-40, qui couvre

---

(48) Voir le par.2 de CANFORGEN 090/04, juillet 2004, cabinet du sous-ministre adjoint, Ressources humaines – militaires (SMA/RHMIL), ministère de la Défense nationale.

(49) **Les observations n'ont aucun poids juridique, mais elles permettent de signaler au Sénat et au gouvernement certaines des questions dont le Comité se préoccupe. Comme le faisait remarquer le Président du Sénat dans une décision : « Des observations accompagnent parfois les rapports de comité sur les projets de loi depuis une vingtaine d'années. Elles n'ont pas de réelle importance en procédure. Elles sont utiles, de l'avis de plusieurs sénateurs, en ce qu'elles attirent l'attention du gouvernement sur certains éléments de la loi qu'il pourra aborder quand il étudiera d'autres modifications aux textes législatifs. » Sénat, *Journaux du Sénat*, 11 décembre 2002, p. 412.**

(50) Voir Comité sénatorial permanent de la défense et de la sécurité (16 avril 2008).

(51) Granatstein et Belize (2005), p. 19.

(52) *Ibid.*

les congés pour entraînement, opérations à l'étranger et autres activités « non urgentes », a une portée plus large. Rappelons cependant que le projet de loi ne s'applique qu'aux employés dont l'employeur est assujéti à la réglementation fédérale, alors que les modifications proposées à la *Loi sur la défense nationale* en vertu de la *Loi sur la sécurité publique de 2002* seraient applicables à tous les travailleurs de l'ensemble du Canada.

Une loi fédérale qui étendrait la protection de l'emploi en vertu de la *Loi sur la défense nationale* aux situations non urgentes pourrait être considérée comme non constitutionnelle. La *Loi sur la sécurité publique de 2002* permettrait aux réservistes de conserver leur emploi dans les cas d'urgence en raison de la compétence législative du Parlement sur « la milice, le service militaire et le service naval, et la défense du pays » (par. 91(7) de la *Loi constitutionnelle de 1867*), mais ce pouvoir pourrait ne pas être considéré comme susceptible de justifier une mesure aussi large. Le gouvernement a essayé d'obtenir la collaboration des provinces pour mettre en œuvre les modifications proposées dans le projet de loi C-7, probablement pour éviter des contestations judiciaires ou d'autres litiges, en raison du fait que le projet de loi empiète sur la compétence provinciales en matière de droit du travail. Par contre, le fait que bon nombre de provinces aient désormais adopté des lois protégeant les emplois des réservistes a comblé une partie de l'écart législatif dans ce domaine : c'est peut-être pour cette raison que le gouvernement fédéral a décidé de mettre en œuvre des mesures de protection plus larges à l'égard des travailleurs assujéti à la réglementation fédérale.

Les médias se sont beaucoup intéressés au projet de loi C-40, mais il ne semble pas susciter de controverse, peut-être parce qu'un grand nombre de provinces ont déjà adopté des lois dans ce sens.