Document generated on 10/12/2024 6:19 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

Changements dans les législations du travail au Canada

Michel Gauvin and Jeffrey Lawrence

Volume 37, Number 3, 1982

URI: https://id.erudit.org/iderudit/029287ar
DOI: https://doi.org/10.7202/029287ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Gauvin, M. & Lawrence, J. (1982). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *37*(3), 697–703. https://doi.org/10.7202/029287ar

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1982

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Changements dans les législations du travail au Canada
1er avril 1982 au 31 juillet 1982

Alberta

Health Services Continuation Act *(Loi sur le maintien des services de santé)* Projet de loi 11; sanctionné: 10/03/82

Cette loi met fin à une grève des infirmiers et infirmières dont le représentant syndical est le United Nurses of Alberta. Ces employés exercent leur profession dans plusieurs hôpitaux dans la province d'Alberta. La loi prévoit l'arbitrage comme moyen de règlement du différend. Si un local du syndicat enfreint la loi ou est coupable d'un outrage au tribunal, l'accréditation peut être annulée par ordre du Procureur-Général.

Colombie-Britannique

The Compensation Stabilization Act *(Loi sur la stabilisation de traitement)* Projet de loi 28; sanctionné: 25/06/82

Cette loi vise à autoriser le conseil exécutif à promulguer des ordonnances visant à stabiliser le traitement des salariés dans le secteur public. Tout employeur dans le secteur public est tenu de se conformer aux ordonnances. Est constitué le poste de commissaire de stabilisation de traitement, de qui relève l'administration des ordonnances.

Le Lieutenant-Gouverneur en conseil est autorisé à établir des règlements concernant le traitement des employés dans le secteur public. Entre autres, ces règlements peuvent traiter du plafonnement des augmentations de salaire, de la répartition des augmentations entre le salaire, les avantages sociaux et les revenants-bons, de la restriction ou l'interdiction de comprendre les revenants-bons dans un plan de traitement et de l'interdiction de reclassifier des salariés afin d'esquiver les effets des règlements.

Île-du-Prince-Édouard

Occupational Health and Safety Council Act *(Loi sur le Conseil de la santé et de la sécurité au travail)* Projet de loi n° 33; sanctionné: 07/05/82

Le but de la loi est d'établir un Conseil de la santé et de la sécurité composé de représentants de la Commission des accidents du travail, du patronat, des travailleurs, des milieux techniques et professionnels et du public. Des observateurs ayant le droit de parler lors des réunions mais non de voter pourraient également être nommés par le ministère du Travail et le ministère de la Santé et des Services sociaux. Les fonctions du Conseil seraient, entre autres, de réviser

---

Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN et Jeffrey LAWRENCE, agents de recherche, Analyse et recherche législatives, Travail Canada.

The information contained in this article is available in English under the title *Index of Labour Legislation*, from Legislative Analysis and Research, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

les services existants, d'élaborer des programmes et coordonner les activités d'agences concernées, de conseiller et d'assister le gouvernement et les autres employeurs dans l'élaboration de politiques et de programmes, de mettre sur pied et de superviser la fourniture de services techniques de même que disséminer de l'information concernant la santé et la sécurité au travail et également de créer et de maintenir un système d'information sur la santé et la sécurité au travail et, en particulier, de compiler et d'analyser des données statistiques servant à la surveillance de la situation.

An Act to Amend the Labour Act *(Loi modifiant la Loi sur le travail)* Projet de loi n° 38; sanctionné: 07/05/82

Cette modification prévoit un congé de maternité de 17 semaines, 11 semaines avant la date prévue d'accouchement et 6 semaines après la date d'accouchement. Les congédiements, mises-à-pied et suspensions pour le seul motif qu'une salariée est enceinte ou qu'elle a déposé une demande de congé de maternité sont interdits. La nouvelle loi prévoit un congé d'adoption d'une durée de 6 semaines au maximum.

Minimum Wage Order *(Ordonnance sur le salaire minimum)* EC 442/82; Gazette: 03/07/82

Cette ordonnance porte le taux de salaire horaire minimum payable aux travailleurs adultes à 3,75$ et celui payable aux salariés de moins de 18 ans à 3,00$. Les frais maximums qu'un employeur peut réclamer de ses employés pour les repas, la chambre et/ou la pension sont aussi fixés par cette ordonnance. On y mentionne également les catégories de travailleurs qui, avec l'autorisation du Conseil consultatif sur les normes d'emploi, peuvent être payés à un taux moindre que le salaire minimum. L'ordonnance entre en vigueur le 1er octobre 1982.

Manitoba

An Act to Amend the Vacations with Pay Act *(Loi modifiant la Loi sur les congés payés)* Projet de loi n° 38; en vigueur: 01/11/82

Par le passé, les travailleurs domestiques employés dans une maison privée et leurs employeurs n'étaient pas assujettis à l'application de la loi. Cette modification prévoit l'application de la loi aux domestiques qui travaillent plus de 24 heures dans une semaine et aux employeurs qui emploient des personnes comme domestiques dans une maison privée pour plus de 24 heures par semaine.

Projet de loi n° 40 — An Act to Amend the Labour Relations Act *(Loi modifiant la Loi sur les relations de travail)* 2e lecture: 09/06/82

Ce projet de loi apporte plusieurs modifications à la Labour Relations Act, y compris les suivantes:

1) les pouvoirs de la Labour Relations Board (Commission des relations de travail) sont élargis dans le cas où ont été commis des pratiques déloyales
2) le projet de loi restreint les changements des conditions de travail dans les six mois qui suivent la date d'expiration d'une convention collective
3) la Labour Relations Board (Commission des relations de travail) est habilitée à fixer les conditions d'une première convention collective à défaut d'une entente entre l'employeur et le syndicat.

An Act to Amend the Employmment Standards Act *(Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi)* Projet de loi 41; en vigueur: 01/11/82

Cette modification prévoit l'application de la loi aux domestiques employés dans une maison privée qui travaillent plus de 24 heures dans une semaine et aux employeurs qui emploient des personnes comme domestiques dans une maison privée pour plus de 24 heures par semaine.

Regulation Under the Employment Standards Act to Amend Revised Regulation E110-R1 *(Règlement en vertu de la Loi sur les normes du travail, modifiant le règlement révisé E110-R1)* 90/82; Gazette: 01/05/82

En vertu de ce règlement, le salaire minimum applicable aux travailleurs ayant atteint l'âge de 18 ans est passé de 3,55$ à 4,00$ l'heure, et aux travailleurs de moins de 18 ans de 3,10$ à 3,55$ l'heure pour du travail effectué durant les heures normales de travail, et ce à partir du 1er juillet 1982.

Nouveau-Brunswick

Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche, Projet de loi n° 25; sanctionné: 30/04/82

Cette nouvelle loi, qui entrera en vigueur par voie de proclamation, vise à créer un système de négociation collective entre un agent négociateur qui agit au nom des pêcheurs et des acheteurs commerciaux de poisson. La structure du système ressemble à celle qui prévaut dans les autres secteurs. Il existe une procédure d'accréditation d'agents négociateurs et un processus de négociation collective, de conciliation et de médiation.

Au lieu de grèves et lock-outs, les parties peuvent déclencher, le cas échéant, un boycottage lequel mot désigne dans le cas d'un pêcheur ou d'une organisation de pêcheurs, l'interdiction ou la restriction de la vente de poisson à un acheteur ou à une organisation d'acheteurs, de la part des pêcheurs ou d'une organisation de pêcheurs ou une activité par des pêcheurs, en liaison ou de concert ou en conformité avec une entente commune ou autres activités concertées des pêcheurs en vue de réduire ou de limiter l'approvisionnement en poisson à un ou des acheteurs dans le but de forcer l'acheteur ou l'organisation d'acheteurs, ou d'aider d'autres pêcheurs ou organisations de pêcheurs à forcer un acheteur ou une organisation d'acheteurs à des conditions relatives à l'approvisionnement en poisson.

Dans le cas d'un acheteur ou d'une organisation d'acheteurs, «boycottage» désigne la fermeture d'un commerce d'un acheteur ou des commerces d'une organisation d'acheteurs ou le refus de la part d'un acheteur ou d'une organisation d'acheteurs d'acheter du poisson d'un pêcheur ou d'une organisation de pêcheurs dans le but de forcer les pêcheurs ou l'organisation ou d'aider un autre acheteur à forcer les pêcheurs ou l'organisation de pêcheurs à consentir à des conditions relatives à l'approvisionnement de l'acheteur ou de l'organisation d'acheteurs en poisson.

Loi modifiant la Loi sur les congés payés, Projet de loi n° 27; sanctionné: 18/05/82

Cette modification autorise le Ministre à payer à l'employé qui a droit au congé payé en application de la loi, un montant égal à la somme à laquelle il a droit pour son congé payé. À la suite de ce paiement, la Couronne est subrogée

aux droits de l'employé et elle peut exécuter le paiement à l'encontre de l'employeur. Cette loi entrera en vigueur par proclamation.

Loi sur les normes d'emploi, Projet de loi n° 77; sanctionné: 17/06/82

Cette loi, qui entrera en vigueur par proclamation, abroge la Loi sur le Comité consultatif des normes d'emploi, la Loi sur les justes salaires et les heures de travail, la Loi sur les normes industrielles, la Loi sur les normes minimales d'emploi, la Loi sur le salaire minimum et la Loi sur les congés payés. La loi ne s'applique pas aux travailleurs domestiques et agricoles ainsi qu'à d'autres catégories d'employés exemptés par règlement. Le Comité consultatif des normes d'emploi, qui détenait la responsabilité de réviser de temps à autre et d'établir les taux de salaire minimums, a été aboli et ses responsabilités décernées au lieutenant-gouverneur en conseil. Les heures de travail quotidiennes, hebdomadaires et mensuelles ne sont plus limitées que par règlement ainsi que pour l'accomplissement le dimanche de travaux qui sont présentement interdits par la loi et pour l'emploi des enfants. Des dispositions sur la cessation d'emploi ont été ajoutées pour prévoir un préavis de deux semaines lorsque l'employé a été au service de l'employeur pendant six mois ou plus mais moins de cinq ans et de quatre semaines pour cinq années ou plus de service. L'employeur peut mettre à pied un employé sans préavis en cas de manque de travail dû à un motif imprévu par l'employeur pour la durée du manque de travail et pour tout autre motif, pour une période maximale de six jours. Les dispositions sur les cessations d'emploi collectives, qui ne s'appliquent qu'aux salariés couverts par une convention collective, prévoient un préavis de quatre semaines à l'agent négociateur des salariés et au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre lorsque plus de vingt-cinq employés représentant 25% des employés au service de l'employeur feront l'objet d'une cessation d'emploi ou d'une mise à pied collective dans une période continue de quatre semaines. Des dispositions plus sévères concernant le prompt paiement du salaire ont été adoptées ainsi que des dispositions complémentaires s'appliquant parallèlement aux dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail concernant l'emploi des enfants. Les dispositions sur le congé de maternité restent les mêmes.

Ontario

Projet de loi n° 110 — An Act to Amend the Occupational Health and Safety Act *(Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail)* 1re lecture: 14/05/82

Les modifications proposées clarifient l'application des alinéas (1) et (2) de l'article 21 de la loi qui réglementent les nouveaux agents biologiques ou chimiques et elles prévoient une méthode de résolution des désaccords à savoir si un agent est ou non un nouvel agent biologique ou chimique ou un mélange de ces agents. On autorise le ministre du Travail à émettre des ordonnances visant à compiler ou adopter un ou plusieurs inventaires d'agents auxquels la législation susmentionnée ne s'applique pas; une ordonnance déjà existante qui porte sur ce sujet est confirmée. En outre, il y a clarification des procédures à suivre lors de l'émission de règlements reliés à des substances désignées; ces procédures comprennent la publication dans la Gazette de l'Ontario d'un avis qu'un règlement est proposé et qu'on accepte les commentaires.

Mercure-substance désignée en vertu de la Occupational Health and Safety Act *(Loi sur la santé et la sécurité au travail)* 141/82; Gazette: 27/03/82

Le règlement fait du mercure une substance désignée à laquelle on limite l'exposition des travailleurs. Si pour les raisons énoncées on ne peut se conformer au maximum d'exposition moyenne pondérée d'un travailleur au mercure en suspension dans l'air, l'employeur doit fournir un appareil respiratoire. Tout employeur assujetti au règlement doit faire en sorte qu'une estimation soit faite de l'exposition ou de la possibilité pour un travailleur d'être exposé à aspirer, ingérer ou absorber du mercure à son lieu de travail. Si une telle exposition est possible et si la santé du travailleur peut être affectée, l'employeur doit adopter des mesures et procédures visant à contrôler l'exposition et celles-ci doivent être comprises dans un programme de contrôle du mercure. Ce programme doit comprendre notamment des dispositions ayant trait aux méthodes et procédures de surveillance de la concentration de mercure dans l'air et du niveau d'exposition des travailleurs ainsi qu'aux dossiers individuels d'exposition, aux examens médicaux et aux tests en clinique. Les résultats obtenus lors de cette surveillance et l'information relative aux dossiers d'exposition, aux examens médicaux et aux tests en clinique doivent être révélés de la manière prescrite aux personnes prévues par le règlement.

Québec

Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les régimes de retraite, Projet de loi n° 68; sanctionné: 23/06/82

Cette loi a principalement pour objet de limiter les dépenses budgétaires à l'égard des régimes de retraite des secteurs public et parapublic.

Tout en préservant les droits acquis des pensionnés et des participants de ces régimes, la loi prévoit pour le service futur seulement, les modifications suivantes:

1) le partage en parts égales entre employeurs et employés du coût des régimes
2) l'indexation des pensions sur l'excédent de 3% de l'indice des prix à la consommation au sens du Régime de rentes du Québec.

De plus, l'indexation des pensions le 1er janvier qui suit la date de la mise à la retraite s'effectuera proportionnellement au nombre de jours pour lesquels la pension a été versée au cours de l'année civile de la mise à la retraite par rapport au nombre de jours de cette même année civile.

Ces modifications s'appliqueront:

1) à compter du 1er juillet 1982, dans le cas du partage des coûts en parts égales entre employés et employeurs
2) à compter du 1er janvier 1983, dans le cas de l'indexation annuelle des pensions sur l'excédent de 3%. Cette indexation ne s'applique toutefois qu'à la portion de pension acquise après le 30 juin 1982; et
3) à compter du 1er janvier 1983, quant à l'indexation proportionnelle des pensions mais pour les seules pensions qui sont devenues payables après le 30 juin 1982.

Loi concernant la rémunération dans le secteur public, Projet de loi n° 70; sanctionné: 23/06/82

Cette loi prévoit la rémunération qui sera versée, à défaut d'entente, aux salariés du secteur public pour la période de trois mois qui suit la date prévue pour l'expiration de leurs conventions collectives. Elle limite, en outre, pour l'année 1983, les avancements d'échelon sous réserve d'une entente entre les parties. Elle assure enfin le maintien des conditions de travail jusqu'à la conclusion de nouvelles conventions collectives.

Loi modifiant le Code du travail, le Code de procédure civile et d'autres dispositions législatives, Projet de loi n° 72; sanctionné: 23/06/82

Cette loi, qui entrera en vigueur par voie de proclamation, a pour objet d'assurer le maintien de services essentiels lorsque les travailleurs exercent leur droit de grève dans les services de santé, dans les services sociaux et dans certains services publics.

À cette fin est constitué un Conseil des services essentiels composé d'un président, de deux membres nommés après consultation du monde syndical, de deux membres nommés après consultation du monde patronal et de trois membres représentant le public.

Selon la loi, des services essentiels devront être maintenus en tout temps dans les établissements dispensant des services de santé ou des services sociaux.

Afin d'assurer le maintien des services essentiels, les parties en cause devront, avec l'aide du Conseil des services essentiels, le cas échéant, s'entendre sur ces services. À défaut d'entente, le syndicat devra établir une liste des services qu'il entend maintenir.

La suffisance des services prévus à une entente ou à une liste sera évaluée par le Conseil qui pourra suggérer des modifications. Le Conseil évaluera également le maintien effectif des services essentiels lors d'une grève.

Lorsque les services prévus seront jugés insuffisants ou ne seront pas rendus, le Conseil en fera rapport au ministre et en informera le public.

Le gouvernement aura le pouvoir de suspendre le droit de grève dans un établissement ou dans un service public où des services essentiels doivent être maintenus si ces services y sont insuffisants et que cela met en danger la santé ou la sécurité publique. Cette suspension ne sera levée que lorsque le gouvernement aura acquis l'assurance qu'en cas de grève les services essentiels seront maintenus de façon suffisante.

L'amendement interdit le lock-out dans les établissements et dans un service public assujettis à l'obligation de maintenir des services essentiels. Il augmente les pénalités en cas de grève ou de lock-out illégaux et crée de nouvelles infractions concernant l'entrave à l'action du Conseil ou la contravention à une entente ou à une liste.

Il modifie enfin le Code de procédure civile et la Loi sur le recours collectif pour faciliter l'exercice de ce type de recours.

Proclamation de certains articles de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, Gazette: 23/06/82

Les articles 58 à 61 et 198 à 203 de la loi sont entrés en vigueur le 26 mai 1982. Ces articles traitent des programmes de prévention mis en application dans les

établissements et les chantiers de construction. Ces programmes ont pour objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs.

Saskatchewan

The Labour-Management Dispute (Temporary Provisions) Act *(Loi concernant un différend patronal-syndical (dispositions provisoires)* Projet de loi n° 45; sanctionné: 26/03/82

Cette loi a mis fin à une grève de salariés d'hôpital, dont le représentant syndical est le Syndicat canadien de la fonction publique. Était accordé aux parties au différend un délai de huit jours pour reprendre leurs négociations. À défaut d'un accord survenu dans ce délai, le différend a été réglé par voie d'arbitrage. L'arbitre était l'honorable juge K. Halvorson de la Cour du Banc de la Reine.

Territoires du Nord-Ouest

Labour Standards Ordinance Amendment *(Modification à l'Ordonnance sur les normes du travail)* en vigueur: 01/08/82

Cette modification porte le taux du salaire minimum dans les Territoires du Nord-Ouest à 4,25$ pour les employés âgés de 17 ans et plus et à 3,75$ pour les employés de moins de 17 ans.

ERRATUM

In the article entitled "A Time Series Analysis of Female Labour Force Participation Rates Disaggregated by Marital Status" by William D. Walsh, which appeared in Volume 37, Number 2 of the **Relations Industrielles/Industrial Relations,** *two pages were wrongly numbered. Specifically, page 379 should have been numbered page 378 and page 379 should have been numbered page 378. In addition, the title to Table 1 should read "Labour Force Participation Rate Regression* **Results** *Estimated from Equation (1) for Female Age-Marital Status Groups, Canada, 1966-1975"; the title to Table 2 should read "Estimated Regression Coefficients for the Monthly Seasonal Dummy Variables in Equation* **(1)***"; and the last two lines of footnote 24 should read "...; and other females, 25-54 years* **and 55 years** *and over, respectively, 60.74% and 14.68%."*