

Changements dans les législations du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

Michel Gauvin and Geoffrey Brennan

Volume 43, Number 3, 1988

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050439ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050439ar>

[See table of contents](#)

Article abstract

Changements dans les législations du travail au Canada

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. & Brennan, G. (1988). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 43(3), 695–702.
<https://doi.org/10.7202/050439ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1988

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/>

Changements dans les législations du travail au Canada

1^{er} avril au 30 juin 1988

Colombie-Britannique

Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) 170-88; Gazette: 03/05/88

Ce règlement prévoit, à compter du 1^{er} juillet 1988, des hausses dans les taux de salaires minimums payables à diverses catégories de travailleurs, comme suit:

- 4,00\$ l'heure pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans;
- 4,50\$ l'heure pour les travailleurs âgés de 18 ans ou plus;
- 36\$ par jour, ou partie de jour, pour les personnes qui fournissent des services d'entretien ménagers, 24 heures sur 24, dans la résidence où ils habitent, ou pour les domestiques, les travailleurs agricoles ou les horticulteurs payés sur une base autre qu'une base horaire ou à la pièce;
- 270\$ par mois, plus 10,80\$ pour chaque unité, pour un concierge résidant dans un immeuble à appartements de 9 à 60 unités;
- 917\$ par mois pour un concierge résidant dans un immeuble de 61 unités ou plus.

Les salaires minimums s'appliquant aux travailleurs agricoles payés à la pièce, selon le volume ou le poids brut de fruits et légumes ou de baies cueillis, sont également révisés à la hausse.

Île-du-Prince-Édouard

Loi sur l'équité salariale (*Pay Equity Act*) Projet de loi 35; Sanctionné: 17/05/88

Cette Loi a pour objet l'établissement de l'équité salariale dans le secteur public (tel que défini) de l'Île-du-Prince-Édouard en visant l'élimination de la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail effectué par les employés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine.

* Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN de la Direction des Relations fédérales-provinciales, Travail Canada.

The information contained in this article is available in English under the title *Index of Labour Legislation*, from *Federal/Provincial Relations*, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

Il est discriminatoire, aux termes de cette Loi, pour un employeur d'établir et de maintenir des écarts de rétribution entre les catégories d'emplois à prédominance masculine et celles à prédominance féminine dans lesquelles s'effectue un travail d'égale valeur ou d'une valeur comparable. Afin de déterminer si une catégorie d'emploi est à prédominance masculine ou féminine, il faut considérer la composition historique, les stéréotypes sexuels (et d'autres critères de même nature établis par règlement) associés à cette catégorie et non seulement s'en remettre au fait que 60% ou plus des employés de cette catégorie sont des hommes ou des femmes.

Le critère qui sert à déterminer la valeur du travail se fonde sur l'agrégat de l'habileté, de l'effort et de la responsabilité qu'exige normalement l'accomplissement de ce travail, ainsi que sur les conditions dans lesquelles il est normalement effectué. Un employeur ne peut diminuer la rétribution d'un employé afin d'atteindre l'équité salariale.

Des écarts de rétribution continuent d'être légitimes, cependant, s'ils sont fondés sur un régime de rétribution au mérite axé sur l'évaluation du rendement ou un régime d'ancienneté qui ne cause aucune discrimination basée sur le sexe, ou si ces écarts résultent de l'absence de main-d'oeuvre qualifiée qui engendre une inflation temporaire de la rétribution. Cependant, dans ce dernier cas l'employeur doit établir que des écarts semblables existent entre les employés de la catégorie affectée par cette pénurie de main-d'oeuvre qualifiée et une autre catégorie à prédominance masculine effectuant un travail d'égale valeur ou d'une valeur comparable.

Les employeurs du secteur public doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour atteindre l'équité salariale et doivent, à chaque stade du processus, rencontrer les agents négociateurs en cause, négocier avec eux et faire tout effort raisonnable pour en arriver à une entente sur la manière de réaliser l'équité salariale. L'employeur et les agents négociateurs doivent s'entendre notamment sur le choix ou l'élaboration d'un seul régime ou système non-sexiste d'évaluation des emplois ainsi que sur les catégories d'emplois assujetties au régime ou système. Les parties doivent conjointement mettre en application le régime ou le système conformément à l'entente, et elles doivent décider des montants exacts de rajustements salariaux à être versés pour atteindre l'équité salariale. Dans l'éventualité où les parties ne peuvent s'entendre, toute question contestée sera tranchée par un conseil d'arbitrage constitué en vertu de l'article 40 de la Loi sur le travail (Labour Act).

La Loi sur l'équité salariale prévoit divers stades pour sa mise en oeuvre, avec un échéancier très précis. Les négociations doivent débuter dans les trois mois suivant la promulgation de la Loi en ce qui concerne la Fonction publique et dans les quinze mois suivant cette date en ce qui concerne les autres employeurs du secteur public (les corporations de la couronne, les agences gouvernementales, les conseils scolaires, le collège et l'université, les hôpitaux et les foyers pour personnes âgées, etc.). Les rajustements salariaux (stade IV) doivent commencer à être versés dans les deux ans du début des négociations (stade I). Les stades II et III comprennent l'application du système ou du régime d'évaluation des emplois et le calcul du montant exact des rajustements salariaux à être versés.

Un employeur du secteur public doit effectuer des rajustements salariaux annuels équivalant à au plus un pour cent de sa feuille de paie pour l'année précé-

dente, jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. Des sommes pouvant excéder un pour cent peuvent être requises afin d'effectuer des rajustements rétroactifs selon les termes d'une entente sur l'équité salariale, ou lorsque le Commissaire de l'équité salariale ou un conseil d'arbitrage l'ordonne, ou afin de combiner les rajustements des deux dernières années si le montant qui reste à verser lors de la dernière année est inférieur à un pour cent.

La Loi établit un Bureau de l'équité salariale faisant partie de la Division sur la situation de la femme au sein du ministère du Travail. Elle énonce les rôles du Commissaire du Bureau et de ses agents, qu'il s'agisse de recueillir des renseignements, d'éduquer, de conseiller, d'enquêter ou de statuer. En outre, le Bureau est investi de tous les pouvoirs nécessaires à l'application des exigences prévues par la Loi. La Loi prévoit également un mécanisme permettant le dépôt de plaintes, ainsi que des dispositions visant à protéger les personnes contre toute intimidation, coercition, pénalité ou discrimination résultant de leur participation aux procédures prévues à la Loi ou de leur effort à la faire appliquer.

Cette Loi entrera en vigueur à une date fixée par proclamation.

Arrêté 1/85 sur le salaire minimum — Modification en vertu de la Loi sur le travail (*Labour Act*) EC218/88; Gazette: 21/05/88

Cet arrêté porte à 4,25 l'heure, à compter du 1^{er} octobre 1988 et à 4,50\$ l'heure, à compter du 1^{er} avril 1989, le salaire minimum payable aux travailleurs âgés de 18 ans et plus. Les personnes âgées de moins de 18 ans auront droit à 3,75 l'heure, à compter du 1^{er} octobre 1988 et à 4,00\$ l'heure, à compter du 1^{er} avril 1989.

De plus, à compter du 1^{er} octobre 1988, cet arrêté porte les déductions permises pour la chambre et la pension aux montants suivants:

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| 1. pour la chambre et la pension | 45,00\$ par semaine |
| 2. pour la pension seulement | 36,00\$ par semaine |
| 3. pour la chambre seulement | 20,00\$ par semaine |
| 4. pour des repas | 3,00\$ chacun |

Nouvelle-Écosse

Loi sur l'équité salariale (*Pay Equity Act*) Projet de loi 55; Sanctionné: 25/05/88

L'objet de cette Loi est d'accroître la rémunération des employés de catégories d'emplois à prédominance féminine lorsqu'il est démontré qu'en raison de la discrimination sexuelle, ces employés reçoivent un taux moindre que celui auquel ils auraient droit. Cette Loi s'applique à la Fonction publique, ainsi qu'à la majeure partie du secteur parapublic, c'est-à-dire, les corporations de la couronne, les hôpitaux, les conseils scolaires, etc.

L'on identifie les inéquités salariales résultant de la discrimination sexuelle en comparant chacune des catégories d'emplois à prédominance féminine à toutes les catégories d'emplois à prédominance masculine, qu'elles soient ou non comprises dans la même unité d'employés, eu égard à la rémunération accordée par rapport à la valeur du travail effectué. Les critères utilisés pour

déterminer la valeur du travail se fondent sur l'habileté, l'effort et la responsabilité qu'exige normalement l'accomplissement de ce travail, ainsi que sur les conditions dans lesquelles il est effectué.

Il n'existe aucune discrimination aux termes de la Loi, si la différence de traitement résulte de l'existence:

- a) d'un système d'ancienneté ou de rétribution au mérite axé sur le rendement ne causant aucune discrimination basée sur le sexe;
- b) d'un programme temporaire de formation ou de développement ou d'une assignation, auxquels les hommes et les femmes ont un accès égal et destinés à promouvoir l'avancement de la carrière;
- c) ou d'une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée qui engendre une inflation temporaire de la rétribution.

Cette Loi prévoit une approche graduelle, qui requiert le respect d'un échéancier précis. De plus, la Loi fait appel au processus de la négociation collective pour réaliser l'équité salariale. Un employeur doit, à chaque stade du processus, rencontrer les représentants des employés et négocier avec eux; les parties doivent alors négocier de bonne foi et faire tout effort raisonnable pour s'entendre. Le processus d'équité salariale doit s'amorcer le 1^{er} septembre 1988 en ce qui concerne la Fonction publique, les services correctionnels, les travailleurs de la voirie, l'hôpital General Victoria et l'hôpital de la Nouvelle-Écosse. Il doit s'amorcer le 1^{er} septembre 1989 en ce qui concerne les employés des corporations de la couronne, des autres hôpitaux et des conseils scolaires.

Dans les six mois de l'enclenchement du processus, un employeur et tous les représentants des employés doivent tenter de s'entendre quant à un seul système non-sexiste d'évaluation des catégories d'emplois.

Dans les 21 mois de l'enclenchement du processus, les parties doivent appliquer ce système d'évaluation à tous les emplois afin d'établir et de comparer la valeur du travail effectué.

Dans les 24 mois de l'enclenchement du processus, les parties doivent tenter de s'entendre quant au montant exact et à la mise en application des rajustements salariaux à verser, ceux-ci étant répartis sur une période maximale de quatre ans, afin de réaliser l'équité salariale en conformité avec les dispositions de la Loi. Nul employeur ne pourra diminuer la rémunération d'un employé, ou rétrograder un employé, afin de réaliser l'équité salariale.

La Loi prévoit l'établissement de la Commission de l'équité salariale, dont le mandat est de veiller à la réalisation de l'équité salariale, de trancher en conformité avec la Loi toute question contestée sur laquelle les parties n'ont pu s'entendre, de fournir des renseignements et des avis concernant l'équité salariale, de préparer et de maintenir une banque de données statistiques, de préparer et de disséminer un matériel éducatif, ainsi que d'exercer toute autre fonction que peut lui attribuer le Ministre. La Commission dispose de pouvoirs suffisants pour exercer son mandat.

Cette Loi est entrée en vigueur le jour de sa sanction.

Ontario

Loi de 1988 sur les travaux de construction reliés au sommet économique de Toronto (*Toronto Economic Summit Construction Act, 1988*) Projet de loi 115; Sanctionné: 28/04/88

La Loi a été adoptée en vue d'aider à la réalisation de travaux de construction nécessaires à la tenue du sommet économique de Toronto en juin 1988. Suite à l'échéance, le 30 avril 1988, de diverses conventions provinciales dans l'industrie de la construction, des arrêts de travail étaient devenus possibles.

Dans le but de réaliser les travaux de construction nécessaires au sommet économique sur les terrains et dans les immeubles adjacents ou appartenant au Centre de conventions du Toronto métropolitain, toute convention collective provinciale en vigueur le 29 avril 1988 était prolongée jusqu'à son remplacement par une nouvelle convention ratifiée par les parties. Toutefois, cette prolongation ne pouvait durer que jusqu'au 30 juin 1988. Les grèves et les lock-outs touchant les travaux de construction en question étaient interdits. La Loi a cessé de s'appliquer le 30 juin 1988.

Québec

Décret prolongeant et modifiant le Décret de la construction en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction D.198-88; gazette: 24/02/88

Le Décret de la construction a été prolongé et modifié avec l'assentiment de l'Association des entrepreneurs en construction du Québec et des associations représentant plus de 50% des salariés.

Le Décret qui devait expirer le 30 avril 1988 a été prolongé jusqu'au 30 avril 1989. À compter du 1^{er} mai 1988, les taux de salaire sont augmentés de 5%, et les indemnités pour frais de déplacement sont majorées, de façon équivalente.

Saskatchewan

La Loi sur la reprise des activités éducatives à l'Université de la Saskatchewan Projet de loi 3; Sanctionné: 08/04/88

L'objet de cette Loi était de prévoir une période d'apaisement provisoire et de permettre à l'University of Saskatchewan Faculty Association et à l'Université de la Saskatchewan de reprendre les négociations collectives.

À compter du 8 avril 1988, les employés devaient reprendre leurs fonctions, l'employeur devait leur permettre de retourner au travail, et les arrêts de travail étaient interdits jusqu'au 12 mai 1988. La dernière convention collective à s'appliquer aux parties était prolongée de façon à s'étendre à la période allant du 1^{er} juillet 1987 au 12 mai 1988.

Dans les cinq jours de l'entrée en vigueur de la Loi, le 8 avril 1988, les parties devaient nommer un médiateur; dans le cas contraire, le Ministre des Ressources humaines, du Travail et de l'Emploi devait en nommer un. Faute d'un règlement avant le 12 mai 1988, le médiateur devait à cette date faire rapport au ministre sur l'état des négociations.

La Loi prévoyait des amendes et des ordonnances de la cour s'appliquant à des cas de refus de se conformer. Elle est devenue sans effet à compter du 13 mai 1988.

Loi sur le maintien des services de police à Régina (*Regina Police Services (Continuation of Services) Act*) Projet de loi 32; Sanctionné: 19/05/88

La Loi a été adoptée en vue de prévenir une grève de l'Association des policiers de Régina. À compter de son entrée en vigueur, le 19 mai 1988, les membres de l'association devaient poursuivre leur travail, et l'employeur devait leur permettre de le faire. La dernière convention collective conclue par les parties était prolongée pour une période allant du 24 décembre 1986 à la date à laquelle une convention nouvelle ou modifiée était établie conformément à la Loi. On interdisait les arrêts de travail durant cette période de prolongement. Si dans les huit jours de l'entrée en vigueur de la Loi l'employeur et l'association n'avaient pas conclu une convention collective nouvelle ou modifiée, les parties devaient alors soumettre les questions en litige à l'arbitrage exécutoire. L'arbitre était désigné dans la Loi, et si pour quelque raison il se trouvait incapable de remplir ses fonctions, le gouvernement pouvait nommer un remplaçant. Si les parties négociaient et réglaient toutes les questions en litige pendant que l'arbitre procédait à l'examen de ces dernières, la procédure d'arbitrage prenait alors fin. La Loi prévoyait des amendes importantes et des ordonnances de la cour s'appliquant aux infractions.

Terre-Neuve

Règlements de 1988 sur les normes du travail en vertu de la Loi sur les normes du travail (*The Labour Standards Regulations, 1988 under the Labour Standards Act*) 74/88; Gazette: 25/03/88

Ce règlement porte de 4,00\$ à 4,25\$ l'heure le taux du salaire minimum payable aux employés âgés de seize ans et plus, à compter du 1^{er} avril 1988. Le taux payable pour les heures supplémentaires est passé de 6,00\$ l'heure à 6,38\$ l'heure. De plus, les Règlements de 1985 sur les normes du travail sont abrogés, mais les dispositions qu'ils contenaient sont autrement reprises de manière intégrale par les présents règlements, y compris celle fixant le taux du salaire minimum pour les travailleurs domestiques employés dans une maison privée.

Territoires du Nord-Ouest

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail (*Labour Standards Act*) Projet de loi 17-88(1); Sanctionné: 14/04/88

Cette Loi prévoit, entre autres choses, la réduction de la semaine normale de travail de 44 à 40 heures. Quant aux heures maximales de travail, elles sont accrues de 54 à 60 heures par semaine. De plus, la liste d'exclusions des dispositions sur les heures de travail comprend certaines catégories supplémentaires d'employés.

Les dispositions concernant le calcul de la prime de surtemps payable une semaine où tombe un jour férié sont clarifiées. Dans de tels cas, la semaine normale de travail est réputée ne contenir que 32 heures. En outre, le calcul du surtemps ne doit pas inclure des heures effectuées lors d'un jour férié.

Cette Loi établit également des dispositions sur le congé de maternité. La période de congé prévue est d'un maximum de 20 semaines, débutant à tout moment au cours des 11 semaines précédant la date prévue de l'accouchement. Une employée a droit au congé, sans solde, si elle jouit de la période minimale

de service auprès du même employeur prescrite par règlement, si elle soumet une demande écrite de congé au moins quatre semaines à l'avance et si à la demande de l'employeur elle fournit un certificat médical attestant du fait qu'elle est enceinte et donnant la date prévue de l'accouchement. Lorsque l'employée ne peut donner l'avis requis en raison d'une condition médicale reliée à la grossesse, elle a quand même droit au congé si elle fournit à son employeur un certificat médical dans les deux semaines suivant le début de son congé.

Si l'employée donne naissance à un enfant avant d'avoir pu demander son congé et si la raison du défaut n'a rien à voir avec une condition médicale quelconque, l'employeur doit lui accorder un congé d'au plus six semaines consécutives débutant le jour de l'accouchement.

Si la date réelle de l'accouchement tombe après la date prévue de l'accouchement, à la demande de l'employée le congé doit être prolongé d'une période équivalant à ce délai, mais jusqu'à concurrence de six semaines supplémentaires. De même, il est possible d'obtenir, pour des raisons médicales, une prolongation d'au plus six semaines, si l'employée fournit un certificat médical attestant de son incapacité de retourner au travail en raison de l'accouchement.

Par contre, il est également possible d'écourter le congé de maternité, avec le consentement de l'employeur. L'employée peut alors reprendre son emploi avant l'expiration des 20 semaines de congé.

À la demande de l'employeur, l'agent des normes du travail peut exiger d'une employée qu'elle débute son congé lorsqu'il est d'avis qu'elle ne peut pas raisonnablement remplir ses fonctions à cause de sa grossesse.

Au retour de son congé, l'employée doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait, ou dans un poste comparable, sans que soit réduit le salaire, les avantages et l'ancienneté applicables au début du congé. De plus, elle a droit à toutes les augmentations salariales qu'elle aurait reçues si elle n'avait pas pris ce congé. Un employeur qui a suspendu ses opérations pendant le congé de maternité d'une employée ne peut refuser de la réintégrer au moment de reprendre les opérations, ni lui refuser les avantages décrits ci-haut lors de sa réintégration pour le motif qu'elle a pris ce congé.

Un employé ne peut congédier une employée, ou même changer une condition d'emploi sans son consentement écrit, en raison de sa grossesse, de sa demande de congé, ou du congé lui-même. L'employeur a le fardeau de prouver qu'il n'a pas commis d'infraction à la Loi. L'agent des normes du travail peut même, si l'employeur est trouvé coupable, ordonner la réintégration de l'employée et la pleine compensation pour tout manque à gagner quant au salaire.

Cette Loi clarifie également les dispositions prévoyant les «liens» et les charges grevant les biens. Les salaires impayés constituent un «lien», une charge et une créance garantie en faveur du Conseil des normes du travail, à compter du moment où ces salaires sont gagnés, grevant ainsi les biens mobiliers et immobiliers de l'employeur. Ces biens comprennent toute somme due ou sur le point d'être due à l'employeur en raison d'un contrat, d'une créance, d'une réclamation d'assurance, du produit d'une vente, ou de toute autre source. La réclamation pour salaires impayés jouit de la première priorité et a préséance sur tous les «liens», jugements, charges, réclamations ou droits quelconques, *sauf* sur une hypothèque ou sur une débenture enregistrée en bonne et due forme *avant* l'enregistrement du certificat attestant le non-paiement des salaires.

Cette Loi prévoit également l'exécution réciproque des ordonnances portant sur les salaires impayés avec toute province ou le Territoire du Yukon, et elle désigne le Conseil des normes du travail comme l'organisme habile à exécuter ces ordonnances. Le Conseil peut émettre son propre certificat de non-paiement et le déposer au greffe de la Cour suprême. Cet enregistrement au greffe donne au certificat le même titre qu'un jugement provenant de cette Cour et peut être exécuté ainsi.

De plus, l'agent des normes du travail peut déclarer que des employeurs qui sont associés entre eux, sont un seul et même employeur aux fins de la Loi. Une telle déclaration a pour effet de rendre chacun des employeurs associés conjointement et solidairement responsables des contraventions à la Loi ou aux règlements d'application. Le Conseil peut réviser la déclaration de l'agent si l'employeur fait appel.

Enfin, d'autres dispositions prévoient l'exclusion des cadres en ce qui concerne les dispositions sur les heures de travail et elles permettent au Commissaire d'adopter des règlements concernant les travailleurs domestiques et les congès de maternité.

Cette Loi entrera en vigueur à une date fixée par proclamation.

Fédéral

Loi modifiant la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage Projet de loi C-116; Sanctionné: 29/03/88

Cette Loi modifie la Loi sur l'assurance-chômage afin de permettre au père d'un nouveau-né de devenir admissible à des prestations de paternité s'il doit demeurer à la maison pour prendre soin du nouveau né en raison du décès de la mère ou d'une incapacité telle qu'elle ne peut prendre soin de l'enfant.

De plus, cette Loi permet à la mère d'un enfant né prématurément d'interrompre ses prestations de maternité pendant la période où l'enfant doit demeurer à l'hôpital, pour ne les reprendre qu'au moment où celui-ci retourne à la maison.

Cette Loi contient également plusieurs modifications qui découlent de l'adoption de ces deux dispositions. Elle est réputée être entrée en vigueur un an avant le jour de sa sanction.

Loi sur la santé des non-fumeurs Projet de loi C-204; Sanctionné: 31/05/88

Cette Loi énonce l'obligation de chaque employeur régi par la compétence fédérale, tant dans le secteur public que privé, d'assurer à ses employés un environnement de travail libre de fumée. Cependant, rien dans la Loi n'empêche un employeur de mettre à la disposition des fumeurs un fumoir désigné, endroit qui doit, dans la mesure du possible, être muni d'un système de ventilation indépendant. De plus, cette Loi interdit de fumer à bord d'un avion exploité par un transporteur aérien canadien, ou à bord d'un navire, d'un train ou d'un véhicule à moteur utilisés pour le transport en commun et exploités en vertu d'une loi fédérale. Des règlements peuvent être adoptés pour permettre de fumer, dans des circonstances indiquées, dans des aires désignées au cours de vols internationaux ou ayant une durée de plus de deux heures, ou à l'occasion du transport de passagers par navire, train ou autobus. Cette Loi entrera en vigueur à une date fixée par proclamation.