

## **Changements dans les législations du travail au Canada** **Changes in Canada Labour Law**

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 42, numéro 3, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050341ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050341ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Changements dans les législations du travail au Canada

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauvin, M. & Brennan, G. (1987). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(3), 636–641.  
<https://doi.org/10.7202/050341ar>

## **Changements dans les législations du travail au Canada**

**1<sup>er</sup> avril au 30 juin 1987**

### **Colombie-Britannique**

**Loi sur les enseignants (*Teaching Profession Act*) Projet de loi 20; Sanctionné: 26/05/87**

La Loi établira un Collège des enseignants comprenant les enseignants des écoles publiques, les surintendants, les surintendants adjoints ainsi que d'autres personnes pouvant être admises. Le Collège aura pour fonctions de déterminer le niveau de compétence des enseignants, d'assurer leur formation permanente et de s'occuper des questions disciplinaires. Un conseil sera formé en vue de régir les activités du Collège. Il sera composé de 15 membres élus (un membre pour chacune des zones prévues par la Loi), 2 personnes nommées par le lieutenant gouverneur en conseil, 2 personnes nommées par le ministre de l'Éducation et une personne nommée conjointement par les doyens des facultés des sciences de l'éducation dans la province.

La Loi prévoit qu'il n'y aura plus d'obligation pour les enseignants d'être membres de la Fédération des enseignants de Colombie-Britannique (B.C. Teachers' Federation). Les enseignants pourront former un syndicat à l'intérieur de leur district scolaire; celui-ci pourra être accrédité et négocier les conditions de travail. Les enseignants auront les mêmes droits syndicaux que ceux qui s'appliquent aux autres employés dans la province, y compris le droit de grève.

Lorsqu'il n'y aura pas de syndicat d'enseignants dans un district scolaire, une association de ceux-ci pourra négocier avec la commission scolaire et conclure des ententes concernant les conditions de travail. Une telle association ne pourra déclencher une grève.

Un Directeur des services éducatifs, un principal et un vice-principal ne pourront devenir membre d'un syndicat ou d'une association.

Les dispositions ayant trait au Collège des enseignants entreront en vigueur à une date qui sera annoncée par le gouvernement. Les autres dispositions décrites ci-dessus prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 1988 sauf en ce qui concerne quelques clauses qui entreront en vigueur le 30 juin 1988.

---

\* Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN de la Direction des Relations fédérales-provinciale, 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

## Île-du-Prince-Édouard

La Loi N° 2 modifiant la Loi sur le travail (*An Act to Amend the Labour Act (N° 2)*), Projet de loi 55; Sanctionné: 14/05/87

La modification à la Loi sur le travail prévoit que, lorsqu'une grève légale ou un lock-out se termine, les employés touchés ont droit d'être réintégrés dans leur emploi sans discrimination selon les conditions de travail alors en vigueur. Cependant, cette exigence ne s'applique pas lorsque, dû à une baisse d'activités, les opérations ou les fonctions, y compris des fonctions similaires, remplies par les employés avant l'arrêt de travail ont été suspendues ou discontinuées. Advenant le cas où il y a reprise de ces opérations, les employés qui étaient en grève ou subissaient un lock-out doivent être réintégrés en premier.

Il est prévu que l'emploi de personnes remplaçant les employés cesse à la fin de la grève ou du lock-out sous réserve des modalités d'un protocole de retour au travail.

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

Proclamation de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) Gazette: 25/04/87

Cette Loi, qui a été décrite dans *Relations Industrielles* Volume 40, no 3 (1985), a été promulguée le

1<sup>er</sup> mai 1987 à l'exception des articles 5 et 35(2). L'article 5, qui traite de la création de la Division de la santé et de la sécurité au travail, a été promulgué le 13 juillet 1985. L'article 35(2) concernant l'abrogation de la Loi sur la sécurité dans l'industrie de la construction (*Construction Safety Act*) demeure non proclamé.

Règlements en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) EC/180-87; Gazette: 25/04/87

Ces règlements, qui sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1987, établissent les règles générales concernant la santé et la sécurité sur les lieux de travail. En général, l'on peut classer ces règles selon qu'elles traitent des installations disponibles et de la salubrité des lieux de travail, des pratiques de travail et de l'emploi d'équipement protecteur ou d'équipement présentant de par sa nature des risques particuliers et de la manutention et de l'entreposage de substances dangereuses.

En ce qui concerne les installations qui doivent être rendues disponibles, les lieux de travail doivent contenir des toilettes et lavabos en nombres suffisants, selon le nombre d'occupants, un approvisionnement adéquat en eau potable, un réfectoire ou des endroits pour manger propres, ainsi que des postes ou des trousseaux de premiers soins équipés selon les critères énoncés aux règlements. Dans les ateliers et dans les immeubles doit également se trouver de l'équipement adéquat pour combattre les incendies tel des extincteurs. Par ailleurs, l'éclairage, le chauffage, le bruit, la ventilation, l'électricité, l'exposition aux radiations non-ionisantes (rayons lasers, fréquences d'infra-rouge, d'ultra-violet, de micro-ondes ou de radio), etc. sont spécifiquement réglementés afin de préserver la salubrité et la sécurité dans les lieux de travail. Par exemple, les niveaux de bruit permis sont établis. Entre autres, le niveau d'exposition au bruit continu pendant une période de huit heures est limité à 85 dBA; d'autres

limites sont également fixées selon la durée d'exposition au bruit continu. De plus, des niveaux différents d'exposition sont fixés pour les bruits d'impacts.

Pour ce qui a trait aux pratiques de travail, ces règlements établissent des règles de base favorisant des standards et des pratiques éprouvés en ce qui concerne, par exemple, l'utilisation d'équipement de protection personnelle dans les circonstances indiquées; l'installation de clôtures et de barricades, de garde-fous, de plateformes, de pistes et de rampes d'accès, d'escaliers et d'échelles, ainsi que des appuis et des supports lors de la construction; la mise en place de systèmes de protection contre les chutes; des conditions sécuritaires de travail durant la démolition, le travail de gros-oeuvre, la soudure, le travail du bois, le travail au-dessus de l'eau, autour des bidons et réservoirs et dans des espaces clos, dans l'industrie forestière, dans un environnement où l'air est comprimé et lors des opérations de plongée sous-marine. Ces règlements prescrivent également l'utilisation et l'entretien des pistolets d'ancrage à charge explosive, de la machinerie, des hies ou des béliers mécaniques, de l'équipement mobile motorisé, ainsi que des treuils et des appareils de levage.

Enfin, la manutention et l'entreposage de matériaux quelconques, d'explosifs et de liquides dangereux doivent se conformer aux exigences stipulées aux règlements. De plus, la contamination de l'air dans les lieux de travail ne peut dépasser les niveaux maximums d'exposition établis par l'«American Conference of Governmental Industrial Hygienists» dans la publication intitulée «Threshold Limit Values and Biological Exposure Indices for 1985-86» (ainsi que les mises à jour annuelles).

## Québec

Loi sur la reprise de certains services de l'Université du Québec à Montréal, Projet de loi 48; Sanctionné: 07/05/87

Cette Loi spéciale visait à assurer la reprise de certains services d'enseignement à l'Université du Québec à Montréal.

À cette fin, elle a fait obligation aux chargés de cours en grève de reprendre l'exercice de leurs fonctions à compter de 08h00 le 11 mai 1987. La Loi a de plus prévu qu'advenant le cas où les salariés ne se conforment pas à cette obligation en nombre suffisant pour assurer les services d'enseignement de l'employeur, le gouvernement peut, par décret, remplacer, modifier ou supprimer toute disposition de la convention collective, afin de pourvoir au mode selon lequel l'employeur comble un poste, procède à l'embauche de nouveaux employés et à toute matière se rapportant à l'organisation du travail.

Les stipulations de la dernière convention collective liant les parties sont maintenues en vigueur jusqu'au 31 décembre 1988 tout en majorant les taux de rémunération selon le barème applicable au secteur public.

Enfin, tout contrevenant à la Loi s'expose à des sanctions pénales et, dans le cas d'un chargé de cours, à la perte du pointage de priorité qu'il a accumulé en vertu de la convention collective.

Règlement sur la délivrance des certificats de compétence 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.673-87; Gazette: 06/05/87

Ce règlement détermine les conditions qui régissent la délivrance et le renouvellement par la Commission de la construction du Québec de certificats de compétence (i.e. certificats de compétence-compagnon, certificat de compétence-occupation et certificats de compétence-apprenti). Il établit également leur durée ainsi que les cas où il y a évaluation de la compétence. De plus le règlement précise dans quelles circonstances la Commission peut exceptionnellement exempter une personne de l'obligation de détenir un certificat de compétence.

Le règlement prévoit en outre certaines limitations provisoires concernant la délivrance d'un certificat de compétence-apprenti ou de compétence-occupation à une personne pour laquelle un employeur formule une demande de main-d'oeuvre, garantit un emploi d'une durée minimale et fournit une attestation de formation appropriée en matière de sécurité. Jusqu'au 31 décembre 1988, la Commission ne procède à une telle délivrance de certificat de compétence qu'à condition que moins de 10% du nombre total des salariés titulaires d'un certificat semblable, domiciliés dans la région visée par la demande, soit disponible au moment où celle-ci est présentée. Ceci ne s'applique pas s'il s'agit du fils ou de la fille de l'employeur qui formule la demande. Le règlement est entré en vigueur le 6 mai 1987.

**Suspension du droit de grève en vertu de l'article 111.0.24 du Code du travail, D.682-87; Gazette: 20/05/87**

Étant donné que les services essentiels prévus étaient insuffisants et que cette situation mettait en danger la santé et la sécurité publiques, ce décret a suspendu l'exercice du droit de grève du Syndicat du transport de Montréal (CSN), représentant les employés d'entretien, à l'égard de la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal.

Une telle suspension a effet jusqu'à ce qu'il soit démontré, à la satisfaction du gouvernement, qu'en cas d'exercice du droit de grève les services essentiels seront maintenus de façon suffisante dans ce service public.

Le décret est entré en vigueur le 4 mai 1987.

## **Yukon**

**Loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) Projet de loi 99; Sanctionné: 12/02/87**

Cette Loi, qui abroge la Loi sur les justes pratiques (Fair Practices Act), prévoit, entre autres, des dispositions sur l'égalité de la rémunération, sur le harcèlement ayant pour cause tout motif de discrimination prescrit et sur les programmes d'action positive.

Les programmes spéciaux et les programmes d'action positive ne sont pas considérés comme étant discriminatoires. Les programmes spéciaux, tels les taux préférentiels accordés aux personnes âgées, sont conçus de façon à prévenir certains désavantages qui pourraient affecter un groupe identifiable en se référant à un motif de discrimination prohibé. Les programmes d'action positive, tels lorsqu'un employeur entreprend volontairement un programme visant à encourager les femmes à occuper des emplois non-traditionnels, sont des programmes destinés à réduire les désavantages subis par un groupe identifiable en se référant à un motif de discrimination prohibé.

Le harcèlement est prohibé par la Loi dans les domaines de l'emploi, de la fourniture de biens et de services ainsi que du logement. Par exemple, si un employé ou un employeur harcèle une personne au travail en raison de son âge, son sexe ou tout autre motif prohibé, cette disposition s'applique. Le harcèlement se manifeste par une conduite vexatoire et comprend les commentaires dégradants ou les insultes portant sur la race ou le sexe d'un individu, les menaces de violence physique, ou encore les avances sexuelles non-désirées.

Les dispositions sur le salaire égal pour un travail d'égale valeur ne s'appliquent qu'au secteur public. Ces dispositions entrent en vigueur immédiatement eu égard au gouvernement du territoire et le 10 décembre 1987 en ce qui concerne les municipalités et leurs conseils, corporations ou commissions. Constitue de la discrimination le fait d'établir ou de maintenir une différence salariale basée sur un motif prohibé de discrimination. Pour évaluer la valeur d'un emploi, il faut établir l'agrégat des qualifications de l'effort et de la responsabilité requis ainsi que des conditions de travail. Pour les fins de cet article, le mot «salaire» signifie tout versement en contrepartie d'un travail effectué par un individu, et comprend tout avantage consenti directement ou indirectement par l'employeur. Il est interdit de réduire un salaire pour se conformer à ces dispositions.

Sauf en ce qui concerne les dispositions sur l'égalité de la rémunération, cette Loi entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1987, ou plus tôt selon la décision du Commissaire en Conseil.

Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) O.I.C. 1987/84; Gazette: 15/05/87

Ce règlement accroît à 4,75\$ l'heure le taux du salaire minimum (précédemment 4,25\$ l'heure), à compter du 1<sup>er</sup> mai 1987. L'arrêté en conseil O.I.C. 1984/340 est abrogé à compter de la même date.

## Fédéral

Promulgation des articles 18 et 19 de la *Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière* TR/87-86; Gazette: 29/04/87

Certains articles de la Loi modifiant le Code canadien du travail, Partie IV, sont entrés en vigueur le 2 avril 1987. Il s'agit d'un article portant sur le champ d'application de la Partie IV dont le changement constitue l'étape finale pour étendre à tous les travailleurs tombant sous le coup de la compétence législative du fédéral l'application d'une seule et même législation sur la santé et sécurité au travail. L'autre article porte sur le pouvoir de soustraire de l'application de la Partie IV tout ouvrage ou entreprise régie conformément à la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique.

Décret soustrayant l'emploi dans les mines d'uranium (Ontario) en vertu du *Code canadien du travail* DORS/87-181; Gazette: 15/04/87

Tout emploi dans les mines d'uranium de l'Ontario, régies conformément à la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique, est soustrait à la Partie IV du Code canadien du travail.

L'emploi dans les mines d'uranium situées en Ontario est soustrait à la Partie IV du Code canadien du travail depuis juin 1984. Ce décret, entré en vigueur le 2 avril 1987, prévoit le maintien de cette situation.

**Règlements sur l'hygiène et la sécurité professionnelles à bord des aéronefs, des navires et des trains en vertu du *Code canadien du travail* DORS/87-182, 87-183 et 87-184; Gazette: 15/04/87**

Ces règlements sont entrés en vigueur le 2 avril 1987 et s'appliquent aux employés travaillant à bord des trains, aéronefs et navires de compétence fédérale. Jusqu'ici, la Partie IV du Code canadien du travail ne s'appliquait pas aux salariés de la plupart des sociétés de transport lorsque leurs trains, aéronefs et navires étaient en service.

Ces règlements reprennent la plupart des exigences générales du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail et les adaptent à chaque industrie tout en employant une terminologie propre à chacune. Par exemple, les exigences concernant les niveaux d'éclairage varieront probablement selon les circonstances propres à chacune des industries concernées.

En général, les règlements contiennent des dispositions sur les niveaux de bruit (les niveaux d'exposition maximale au bruit continu pour une période de huit heures sont de 87 à 90 dBA pour les aéronefs et les trains et de 85 à 90 dBA pour les navires), l'éclairage, la protection contre les dangers de l'électricité, les mesures d'hygiène, les substances dangereuses (le contrôle des polluants chimiques en suspension dans l'air est habituellement soumis aux normes établies par l'«American Conference of Governmental Industrial Hygienists»), le matériel, l'équipement, les dispositifs ou les vêtements de sécurité, la manutention des matériaux ainsi que les enquêtes et rapports sur les situations hasardeuses et les premiers soins.

En ce qui concerne les aéronefs, l'on retrouve des dispositions spécifiques qui requièrent que l'appareillage qui traite, transporte ou manipule une matière qui présente un risque pour les employés ou dont certaines parties non protégées sont mobiles, pivotantes, chargées d'électricité ou chaudes, doit être muni d'un dispositif protecteur de confection spéciale. Les appareils de levage à bord des navires doivent être conformes aux normes de l'ACNOR CAN-3-B44-M85 et B311-M1979. D'autre part, le règlement concernant l'hygiène et la sécurité à bord des trains prévoit des dispositions traitant spécifiquement du matériel roulant, en faisant usage d'une terminologie appropriée à cette industrie.

Les trois principaux avantages d'assujettir les employés travaillant à bord des aéronefs, des navires et des trains en exploitation à la partie IV du Code canadien du travail sont les suivants:

- 1) le ministre du Travail est responsable de la sécurité et de la santé de tous les employés relevant de la compétence fédérale, ce qui assure la cohérence dans l'application de la loi;
- 2) les employés travaillant à bord des aéronefs, des navires et des trains en service jouiront des mêmes privilèges, en vertu de la Partie IV, dont le droit de connaître les situations dangereuses, le droit de refuser de travailler dans ces situations et le droit de participer au maintien d'un milieu de travail sûr et salubre; ces droits sont considérés comme étant fondamentaux pour tout travailleur;
- 3) s'il y a eu non-conformité en vertu des divers règlements de Transports Canada, les présents Règlements sur l'hygiène et la sécurité professionnelles assureront la protection des employés.