Document généré le 31 mai 2025 21:53

Relations industrielles
Industrial Relations

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

Michel Gauvin, Geoffrey Brennan et Louis Lemire

Volume 39, numéro 3, 1984

URI : https://id.erudit.org/iderudit/050061ar
DOI : https://doi.org/10.7202/050061ar

Aller au sommaire du numéro

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. & Lemire, L. (1984). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *39*(3), 619–625. https://doi.org/10.7202/050061ar

Résumé de l'article

Changements dans les legislations du travail au Canada

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1984

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Changements dans les législations du travail au Canada
1er avril au 31 mai 1984

Alberta

Projet de loi 24 — Employment Standards Amendment Act, 1984 (*Loi de 1984 modifiant la Loi sur les normes d'emploi*) 1re lecture: 02/04/84

Ce projet de loi modifierait les dispositions de la Loi concernant le recouvrement des salaires impayés. La saisie-arrêt des créances de l'employeur à l'encontre d'une tierce partie formulée par le directeur des normes d'emploi serait désormais faite pour une somme définie plutôt que pour «toute ou partie d'une somme due ou probablement due par la tierce partie à l'employeur». Une stipulation expresse habiliterait le directeur à payer les sommes reçues aux termes d'une ordonnance déposée au greffe de la Cour du Banc de la Reine. Il serait également possible pour le directeur de signifier avis d'une requête sans avoir à déposer immédiatement une telle ordonnance à la Cour. La procédure d'appel des décisions administratives auprès d'un arbitre serait clarifiée. Il serait ainsi requis qu'un avis d'appel soit accompagné d'une somme totalisant le moindre des montants suivants: a) le montant stipulé à l'ordonnance de l'agent des normes d'emploi ou, b) 500,00$ pour chaque employé faisant l'objet d'une ordonnance. Le directeur serait en outre habilité à effectuer le partage de cette somme, tenue jusqu'alors en fiducie par lui. Une ordonnance déposée au greffe de la Cour du Banc de la Reine pourrait également être enregistrée dans «un registre» plutôt que dans «le registre central» tel que présentement stipulé. Une ordonnance enregistrée au Bureau d'enregistrement des titres ou inscrite à un registre tenu en vertu de la Loi sur les titres mobiliers, ou aux deux, confèrerait aux salaires impayés, aux primes de surtemps impayées ou aux autres droits d'un employé une priorité telle que ces réclamations seraient colloquées avant toute autre créance garantie enregistrée subséquemment, à l'exception d'une charge flottante.

Colombie-Britannique

Pulp and Paper Collective Bargaining Assistance Act (*Loi sur l'aide à la négociation collective dans l'industrie des pâtes et papiers*) Projet de loi 18; Sanctionné: 03/04/84

On a présenté ce projet de loi pour mettre fin à un conflit de travail dans l'industrie des pâtes et papiers. Celui-ci ordonne la reprise des activités 72 heures après son entrée en vigueur et le rappel au travail des employés lockoutés qui eux-mêmes sont obligés de reprendre leurs fonctions. La dernière convention

Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN, Geoffrey BRENNAN et Louis LEMIRE, 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

Relat. Ind., vol. 39, no 3, 1984 © PUL ISSN 0034-379 X

collective en vigueur entre les parties est prolongée jusqu'à l'entrée en vigueur d'une convention négociée par celles-ci ou imposée par le gouvernement. Les arrêts de travail sont interdits durant la période de prolongation. Trois jours après l'entrée en vigueur du projet de loi tout syndicat et employeur visé doit continuer ou commencer à négocier de bonne foi en étant assistés d'un médiateur spécial nommé par le ministre du Travail.

Labour Code Amendment Act, 1984 (*Loi de 1984 modifiant le Code du travail*) Projet de loi 28; Sanctionné: 16/05/84

Cette loi qui entrera en vigueur à la suite d'un avis publié par voie de règlement, modifie divers aspects du Code; entre autres elle:

— définit les termes «construction» et «chantier de construction» et change la définition de «grève» afin d'assurer que les actions des syndicats motivées par des raisons politiques soient assujetties aux exigences concernant les grèves légales;

— abroge une disposition interdisant la coercition et l'intimidation auprès des employés dont une large interprétation peut limiter les communications de bonne foi entre un employeur et ses employés concernant l'adhésion à un syndicat (la coercition et l'intimidation par un employeur demeurent des pratiques déloyales en vertu d'une autre disposition du Code);

— introduit une disposition exigeant que les syndicats établissent des conditions d'adhésion justes et raisonnables et interdisant qu'un membre d'un syndicat soit discipliné pour avoir refusé de commettre un acte illégal;

— prévoit des mesures de réparation pour les syndiqués expulsés, suspendus, etc. par leur syndicat contrairement à la disposition décrite plus haut, ceci comprenant la réintégration, le paiement des salaires perdus et le remboursement des amendes;

— exige que tous les employeurs concernés (au lieu d'une majorité d'entre eux) consentent à une accréditation multi-patronale et qu'un scrutin de représentation ait lieu parmi les employés non déjà représentés par le syndicat qui fait cette demande;

— enlève l'accréditation automatique lorsque le syndicat a comme membres plus de 55% des employés et rend obligatoire un scrutin de représentation lorsque celui-ci a un support de 45% ou plus;

— permet l'accréditation automatique sur les chantiers de construction, pour la durée des travaux seulement, lorsque le syndicat a comme membres plus de 55% des employés (une demande d'accréditation ne peut être faite alors qu'un syndicat est déjà accrédité);

— rend applicable à une demande supplémentaire de révocation d'accréditation la période d'attente minimale de 90 jours qui s'applique à une demande supplémentaire d'accréditation;

— exige un vote de représentation lorsque 45% des employés ou plus signent une pétition visant à révoquer l'accréditation (une telle demande ne peut être faite à l'intérieur de certaines périodes, y compris les 10 mois qui suivent l'accréditation, et le conseil des relations de travail peut décider de la question sans égard au résultat d'un vote dans les cas impliquant des pratiques déloyales);

— spécifie qui peut voter lors d'un vote de représentation;

— prévoit que le gouvernement puisse désigner des parties de travaux de construction ou d'activités connexes comme étant des «projets de développement économique» distincts, faisant en sorte que les clauses contractuelles traitant de la non-adhésion à un syndicat puissent être limitées à des chantiers à l'intérieur d'un projet global;

— enlève le droit de déclarer la grève sans tenir de scrutin dans le cas d'un lockout et vice-versa;

— prévoit qu'une action ou omission par un syndicat ou des employés ne constitue pas un grève lorsqu'elle est permise par une disposition de la convention collective ayant trait à l'adhésion ou la non-adhésion à un syndicat;

— permet le piquetage du lieu principal de travail, exige l'approbation préalable du conseil des relations de travail pour tout piquetage secondaire, et lorsqu'il est permis, limite le piquetage d'un deuxième lieu de travail aux endroits où l'employeur tente de poursuivre des activités ayant normalement lieu au lieu principal, que ce soit à un deuxième site ou au site d'un allié de l'employeur (lors de tout piquetage à un site que l'employeur partage avec d'autres, le conseil doit autant que possible limiter le piquetage à l'employeur subissant la grève (ou ayant déclaré le lockout) ou à son allié de façon à minimiser les effets néfastes pour les parties non-impliquées).

Ontario

X-Ray Safety, Registration and Plan Review Regulation (*Règlement sur la sécurité, l'enregistrement et la révision de plans concernant les sources de rayons X*) en vertu de la Occupational Health and Safety Act (*Loi sur la santé et la sécurité au travail*) 263/84; Gazette: 12/05/84

Ce règlement s'applique à tout propriétaire, employeur, surveillant et travailleur dans un lieu de travail où un source de rayons X, telle que définie, est présente ou utilisée, sauf pour certaines exceptions. Tout employeur qui possède, utilise ou a l'intention d'utiliser une source de rayons X dans un lieu de travail doit s'inscrire auprès du directeur de la section des services et des études spéciales du ministère du Travail. Les employeurs qui se sont inscrits en vertu du X-ray safety regulation (Règlement sur la sécurité des sources de rayons X) adopté en vertu de la Public Health Act (loi sur la santé publique) sont censés être inscrits pour les fins du règlement et doivent l'aviser s'ils cessent de posséder une source de rayons X. Ceux qui vendent, fournissent ou louent une source de rayons X utilisée sur des lieux de travail doivent également l'aviser et fournir l'information requise. L'installation et l'utilisation d'une source de rayons X sont également sujettes à l'approbation d'un plan par un inspecteur sur demande de l'intéressé sauf si on en faisait l'utilisation avant l'entrée en vigueur du règlement. Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'installation, l'enregistrement et l'opération d'un appareil radiologique qui est sujet à la Healing Arts Radiation Protection Act (Loi sur la protection contre la radiation lors des traitements médicaux).

Saskatchewan

Dairy Workers (Maintenance of Operations) Act (*Loi sur la poursuite du travail dans les laiteries*) Projet de loi 44; Sanctionné: 09/04/84

Cette loi a été adoptée pour mettre fin à un conflit entre Dairy Producers Cooperative Limited et Palm Dairies Limited et leurs employés représentés par quatre syndicats.

La convention expirée est prolongée jusqu'à ce qu'un nouveau contrat soit volontairement négocié par les parties ou imposé par voie d'arbitrage. Les employés doivent reprendre leurs fonctions et les employeurs doivent leur permettre de ce faire en appliquant les modalités de la convention expirée. Les grèves et lockouts sont interdits durant la période de prolongement du contrat de travail.

On accorde aux parties une période de 15 jours pour en arriver à un règlement. S'ils ne réussissent pas à s'entendre, les questions toujours en litige devront être soumises à l'arbitrage obligatoire. En rendant sa décision, l'arbitre pourra tenir compte des lignes directives s'appliquant à la deuxième année de restriction salariale dans le secteur public de la province telles qu'énoncées par le ministre des Finances en septembre 1983. Si les parties règlent toutes les questions en litige et s'entendent sur une convention avant que la procédure d'arbitrage soit terminée, on mettrait alors fin à cette dernière.

La Loi prévoit des amendes et des ordonnances de la cour s'appliquant aux cas où il y a refus de se conformer.

Fédéral

Proclamation de la Loi no 3 modifiant la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage, Projet de loi C-156; Gazette: 22/02/84

Les articles 1, 3 à 7 et 10 de cette Loi ont été promulgés le 1er janvier 1984. Les articles 2, 8 et 9 avaient été promulgués le 4 juin 1983. Toutes les dispositions de cette Loi sont maintenant en vigueur. Cette Loi vise, entre autres, à révoquer des règles considérées discriminatoires à l'égard des femmes enceintes et à rendre applicable aux parents qui prennent congé du travail après avoir adopté un enfant certains avantages que confère la législation. Un tel parent a droit à 15 semaines de prestation d'assurance-chômage, comme c'est aussi le cas pour les mères naturelles, pendant leur congé d'adoption.

Projet de loi C-34 — Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière 2e lecture: 11/06/84

Partie III: Normes d'emploi

Ce projet de loi abrogerait, suivant la recommandation du Comité parlementaire spécial sur les invalides et les handicapés, la disposition du Code qui permet de verser à un employé handicapé, à certaines conditions, une rémunération inférieure au salaire minimum. Par ailleurs, ce projet de loi inclurait la suspension, la rétrogradation et les sanctions disciplinaires au nombre des mesures déjà interdites, soit le condégiement et la mise à pied, lorsqu'un employé s'absente pour cause de maladie ou d'accident pour 12 semaines ou moins. Enfin, l'on propose que les avantages liés à la pension, à l'assurance-maladie, à l'assurance-invalidité et à l'ancienneté continuent à s'accumuler pendant cette période d'absence.

On propose de vastes changements au chapitre des congés de maternité. La période obligatoire de 12 mois consécutifs de service continu auprès du même employeur avant d'avoir droit à un congé de maternité serait réduite à trois mois. Il est, par ailleurs, prévu qu'un congé de 24 semaines pour soins à donner aux enfants à la naissance ou à l'adoption d'un enfant serait disponible à l'un des deux parents, qu'ils soient les parents naturels ou adoptifs. Par consé-

quent, dans le cas de parents naturels, ce congé pour soins à donner à l'enfant pourrait s'ajouter aux 17 semaines de congé déjà disponibles à la femme enceinte et dans le cas des parents adoptifs, cette période de 24 semaines pourrait constituer le congé d'adoption, dont 15 semaines sont maintenant couvertes sous le régime d'assurance-chômage. En outre, il est prévu qu'un employeur ne pourrait imposer un congé à une employée sauf lorsqu'il peut démontrer que la grossesse de l'employée l'empêche d'exécuter une fonction essentielle de son travail et qu'aucun autre poste convenable n'est disponible. Même lorsqu'un employeur prouve une telle incapacité, la durée du congé imposé ne peut excéder la période pendant laquelle la grossesse empêche l'employée d'exécuter une fonction essentielle donnée. De façon à éviter qu'une personne en congé manque des occasions importantes d'avancement qu'elle ne pourra vraisemblablement ressaisir, il est recommandé de conférer à cette personne le droit de demander à recevoir des renseignements sur l'emploi. Cela lui permettra de prendre des décisions en pleine connaissance de cause sur la période de congé optimale à prendre et de l'aider à conserver un lien avec la situation de l'emploi. Il est également recommandé d'obliger l'employeur à réintégrer l'employée au poste qu'elle occupait avant de partir en congé, à moins qu'il n'ait un motif valable qui l'en empêche. Lorsqu'il est impossible d'intégrer l'employée à son ancien poste, le nouveau doit comporter le même salaire et des avantages sociaux semblables et être situé au même endroit. En outre, les avantages liés aux prestations de retraite, à l'assurance-maladie, à l'assurance-invalidité et aux années d'ancienneté continueraient de s'accumuler pendant un congé pour obligations familiales. Enfin le terme «uniquement» serait retranché de la disposition interdisant la rétrogradation, la suspension, ou d'autres mesures disciplinaires parce qu'une employée est enceinte ou qu'elle demande un congé de maternité. De plus cette recommandation vise à préciser clairement que la grossesse d'une employée ou son intention de prendre un congé pour soins à donner aux enfants ne doivent pas entrer en ligne de compte dans une décision relative à la formation ou à une promotion.

Par ailleurs, le gouvernement fédéral propose d'autres moyens destinés a prévenir le harcèlement sexuel. Ainsi, le projet de loi prévoit une définition qui clarifiera les types de comportement interdits comme étant du harcèlement sexuel. Il complèterait ainsi les dispositions de la Loi sur les droits de la personne en soulignant que le harcèlement sexuel, en plus d'être un affront à la dignité, constitue un obstacle inutile à l'emploi de la personne. Tous les employeurs seraient dorénavant tenus d'élaborer une déclaration de principe en matière de harcèlement sexuel et d'informer leurs employés de son contenu.

Partie IV: Hygiène et sécurité professionnelle

En vertu de modifications apportées à la Loi sur l'administration financière, la protection accordée en vertu de la Partie IV sera étendue aux employés de la Fonction publique du Canada. Une autre modification proposée élargit la portée de la Partie IV de façon à y inclure la mise en service de navires, de trains et d'aéronefs. De plus un amendement affirmerait la prépondérance de ces dispositions sur l'hygiène et la sécurité sur toute autre législation fédérale.

Les obligations de l'employeur et de l'employé seront énoncées dans une nouvelle clause. La responsabilité de l'employeur pour la sécurité de l'employé est établie plus en détail de même que la responsabilité de l'employé pour sa propre sécurité. À l'heure actuelle, ces obligations se trouvent dans les divers textes de lois et règlements et comportent peu d'exceptions.

Le droit de refuser des travaux dangereux sera également affecté. Le mot «imminent» dans l'expression «danger imminent» ne serait plus employé et une définition de «danger» y serait inclus. Celui-ci est défini comme étant un risque ou une situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant qu'il puisse y être remédiée. Le projet de loi prévoit également que le fait de refuser de travailler ne doit pas mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'autrui et quand le danger fait partie intégrante du travail de l'employé ou constitue une condition normale d'emploi, ce droit ne pourrait être exercé. De même, il permettrait à un commandant de navire ou un pilote d'un aéronef, pour les fins de garantir la sécurité générale du navire ou de l'aéronef, de suspendre le droit de refuser de travailler lorsque le navire ou l'aéronef est en service.

Le projet de loi prévoit également la création de comités de sécurité et d'hygiène dans tout établissement qui occupe vingt salariés ou plus. Une exemption pourrait être accordée si un établissement dispose effectivement d'un comité ou d'un réseau de comités par le biais de sa convention collective. De plus le ministre du Travail pourrait exempter une exploitation présentant peu de risques sous réserve qu'un représentant de sécurité et d'hygiène y soit désigné. Ces représentants doivent être nommés dans les établissements comptant cinq salariés ou plus. Leurs fonctions et obligations sont semblables à celles des comités, qui demeurent essentiellement inchangées.

Le projet propose d'établir un Conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité professionnelle qui sera composé de représentants du patronat et des syndicats et chargé de fournir des renseignements au Ministre en matière de sécurité et d'hygiène au travail.

Enfin, les amendes maximales seront accrues et seront en fonction de la gravité du délit. La peine d'emprisonnement sera supprimée sauf dans le cas d'une infraction à la Partie IV commise en toute connaissance du tort susceptible d'en résulter. De plus, on pourrait avoir recours à une injonction pour éviter ou supprimer des infractions à la Partie IV.

Partie V: Relations Industrielles

Parmi les modifications les plus importantes se trouve une nouvelle disposition visant à faciliter la négociation collective engagée à l'égard de méga-projets relevant de la compétence fédérale. Elle clarifie le fait que la conclusion de conventions sur la base d'un projet est permise et stipule que lorsque les parties impliquées signifient au Ministre qu'elles s'identifient à un projet désigné par celui-ci comme méga-projet, le Ministre et le Conseil canadien des relations du travail feront diligence afin de faciliter la négociation collective entre ces parties.

En vertu de la Partie IV du Code, le CCRT a certaines responsabilités en matière de santé et sécurité. De façon à recruter des membres spécialisés dans les questions de santé et de sécurité au travail, le projet de loi propose de recruter des membres à temps partiel qui ne seraient pas assujettis, comme le sont les membres à temps plein, à l'interdiction d'occuper un emploi rémunéré à l'extérieur. En outre, une autre modification qui affecte le fonctionnement du CCRT, donnerait à des comités d'un seul membre le pouvoir d'entendre des demandes ou des questions non contestées et statuer sur elles au nom du Conseil. Les décisions ainsi rendues seraient sujettes à révision de la part du Conseil dans son entier.

L'article sur la représentation syndicale juste serait reformulé de façon à adopter la voie de l'interdiction, comme dans d'autres compétences; celle-ci exige que les syndicats n'agissent pas de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en représentant les employés de l'unité. En outre, la modification proposée ferait en sorte que l'obligation concernant la représentation juste ne porte que sur l'application de la convention collective, non pas sur le processus de négociation.

En vertu des dispositions du Code sur les changements technologiques, un employeur serait requis de donner à l'agent négociateur un avis minimum de 120 jours (90 présentement) de son intention d'introduire un changement technologique affectant vraisemblablement un nombre important de ses employés auxquels s'applique une convention collective. À la demande de l'agent négociateur, cet employeur devrait également fournir une déclaration écrite donnant une description détaillée de la nature du changement technologique et des noms employés susceptibles d'être touchés en premier lieu.

Finalement, on ajouterait au Code une disposition sur le précompte obligatoire des cotisations. Celle-ci stipule qu'à la demande du syndicat concerné, il doit être inclus dans la convention collective une disposition obligeant l'employeur à déduire du salaire de chaque employé de l'unité, qu'il soit ou non membre du syndicat, le montant de la cotisation syndicale normale et à remettre la somme au syndicat sans délai.

Décret soustrayant certains contrats à l'application de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail (Île-du-Prince-Édouard) DORS/84-361; Gazette: 16/05/84

Ce décret déclare soustraits à l'application de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail les contrats conclus par le gouvernement du Canada portant sur des travaux de construction, de restauration, de réparation ou de démolition d'un ouvrage à être exécutés à l'Île-du-Prince-Édouard.

LES NORMES DU TRAVAIL AU CANADA

Édition de 1984

Préparé par le service Analyse et recherche législatives de Travail Canada, cet ouvrage fait état des législations fédérale, provinciale et territoriale concernant l'âge de scolarité obligatoire et l'âge minimum d'admission à l'emploi, le salaire minimum, l'égalité de rémunération, la protection de la maternité, la durée du travail, le repos hebdomadaire, le congé annuel, les jours fériés payés et la cessation d'emploi.

N° de catalogue L 2-7/1984F
ISBN 0-660-91259-7

Canada: $6.75
à l'étranger: $8.10

21.5 x 28 cm 149 pp.

En vente au Canada par l'entremise des agents libraires agréés et autres librairies ou par la poste au

Centre d'édition du gouvernement du Canada
Approvisionnements et Services Canada
Ottawa, Ont. Canada. K1A 0S9

Also available in English under the title ***Labour Standards in Canada, 1984 Edition.***