Document généré le 12 oct. 2024 05:55

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 40, numéro 3, 1985

URI : https://id.erudit.org/iderudit/050167ar
DOI : https://doi.org/10.7202/050167ar

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. (1985). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *40*(3), 663–674. https://doi.org/10.7202/050167ar

Résumé de l'article

Changements dans les legislations du travail au Canada

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1985

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 30 juin 1985

Colombie-Britannique

Workplace Act (*Loi sur les lieux de travail*) Projet de loi 4; Sanctionné: 16/05/85

Cette Loi, qui a été proclamée en vigueur le 24 mai 1985, transfère certaines responsabilités concernant les inspections de lieux de travail, qui auparavant étaient confiées au Ministère du Travail en vertu de la Factory Act (Loi sur les manufactures), à la Worker's Compensation Board (Commission des accidents du travail). Une disposition permet au lieutenant-gouverneur-en-conseil d'abroger la Loi sur les manufactures par règlement. Celui-ci peut également adopter des règlements visant la protection de la santé et de la sécurité des personnes qui travaillent dans les manufactures, les bureaux, les magasins ou à domicile.

British Columbia Railway Dispute Settlement Act (*Loi sur le règlement d'un conflit touchant le transport ferroviaire en Colombie-Britannique*) Projet de loi 39; Sanctionné: 16/05/85

Le loi prévoyait le règlement d'un conflit de travail dans lequel étaient en cause la société B.C. Rail Ltd. et un certain nombre de syndicats représentant environ 1 800 employés. Les déclarations de grève et de lockout étaient interdites, et 72 heures après l'entrée en vigueur de la Loi, on devait mettre fin à toute grève ou lockout commencé avant l'adoption de la législation et on devait poursuivre les activités normales. La durée de chacune des conventions collectives antérieures entre les parties était prolongée jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle entente entre les parties ou l'imposition des recommandations d'une commission d'enquête industrielle.

School Amendment Act, 1985 (*Loi de 1985 modifiant la Loi sur les écoles*) Projet de loi 35; Sanctionné: 24/05/85

Le projet de loi prévoit que les commissions scolaires et les associations d'enseignants peuvent négocier des accords concernant les mises à pied. Dans le cas où le 15 mai de chaque année une commission scolaire et une association d'enseignants n'ont pu en arriver à une entente s'appliquant à l'année fiscale subséquente, un accord présumé, contenu dans une annexe de la Loi, lie alors les parties.

Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN, Geoffrey BRENNAN et Louis LEMIRE, 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/Convention Provincial Relations, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

Entre autres choses, cet accord présumé stipule que la commission scolaire doit tenir compte des aptitudes démontrées, de la compétence requise et de l'ancienneté lorsqu'elle détermine l'allocation de postes dans un district scolaire et les mises à pied pouvant survenir. Lorsque deux enseignants ou plus rencontrent les exigences concernant les aptitudes et la compétence, la question est déterminée selon l'ancienneté. L'accord présumé porte également sur d'autres sujets tels que l'avis et la prime de cessation d'emploi, le droit de rappel et l'arbitrage obligatoire des conflits concernant l'interprétation, l'application ou la violation du contenu de l'accord.

Les changements législatifs entreront en vigueur à une date précisée par règlement. Le Public Sector Restraint Act (Loi sur les restrictions dans le secteur public) cessera alors de s'appliquer aux enseignants qui sont employés par les commissions scolaires.

Miscellaneous Statutes Amendment Act (No 2), 1985 (*Loi No 2 de 1985 modifiant diverses lois de la législature*) Projet de loi 42; Sanctionné 25/06/85

Cette Loi modifie, entre autres, la Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi) afin de prévoir que le Lieutenant-gouverneur en conseil puisse, par règlement, déclarer que la Loi, ou une partie seulement de celle-ci, s'applique aux travailleurs à domicile afin de réglementer leurs conditions de travail. «Travailleur à domicile» désigne une personne qui fournit, dans le cadre de son travail, des services à partir de son domicile tout en étant un entrepreneur dépendant au sens du Code du travail.

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

Île-du-Prince-Édouard

Occupational Health and Safety Act (*Loi sur la santé et la sécurité au travail*) Projet de loi 42; Sanctionné: 28/05/85

Cette Loi a été proclamée en vigueur le 13 juillet 1985. Elle a pour objet d'assurer la santé et la sécurité des employés et des travailleurs autonomes. Elle a une portée générale et s'applique à la Fonction publique provinciale de même qu'à tout organisme, conseil et commission ou société provincial. Certains lieux de travail pourront être exemptés par réglementation de l'application de la Loi.

L'actuel Conseil de la sécurité et de la santé au travail continuera de fonctionner en vertu de la Loi.

Une Division de la sécurité et de la santé au travail sera établie pour appliquer la Loi et les règlements y afférents. La Division sera responsable de l'inspection et de la surveillance des lieux de travail, ainsi que du maintien de normes raisonnables visant à protéger la santé et la sécurité des employés et des travailleurs autonomes. Un Directeur sera nommé pour gérer la Division, et des agents de la santé et de la sécurité au travail prendront les mesures nécessaires pour assurer l'application de la Loi. Les agents ont des pouvoirs d'inspection semblables à ceux qui existent dans les autres provinces, y compris l'utilisation d'ordres d'arrêt de travail et le recours aux mesures d'injonction dans les cas où un ordre est violé.

Des comités mixtes de santé et sécurité sont établis, par voie d'entente ou imposés, lorsque le Ministre l'exigera à la suite d'une recommandation du Directeur. Les employés ou les employeurs ont le droit de demander au Directeur de recommander l'établissement d'un comité.

Au moins la moitié des membres doivent être des employés sur les lieux de travail n'exerçant pas de fonctions de gestion et seront choisis par les employés. Les fonctions de ce comité ressemblent à celles des comités existant dans d'autres provinces. Sur les lieux de travail où il n'existe pas de comité, le Ministre peut exiger, sur la recommandation du Directeur, qu'un représentant à la prévention soit choisi par et parmi les employés. Le représentant a les mêmes fonctions que celles d'un comité.

Un employé a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire qu'un acte risquerait de mettre en danger sa santé ou sa sécurité ou celle de tout autre employé. L'employé doit alors informer son surveillant qui devra faire enquête promptement. L'employé a le droit de faire appel auprès d'un comité, d'un représentant à la prévention ou d'un agent de sécurité, selon le cas. Si un comité ou un représentant révise la décision d'un surveillant, l'employé aura le droit d'en appeler auprès d'un agent de sécurité. L'employeur a le devoir d'aviser les autres employés du refus et des raisons qui l'ont motivé. L'employé qui refuse de travailler pourra être affecté temporairement à d'autres tâches, sous réserve des dispositions d'une convention collective, sans perte de salaire, à moins qu'il ne soit déterminé que les motifs de son refus ne sont pas sérieux.

Il est interdit aux employeurs et aux syndicats de prendre ou de menacer de prendre des mesures disciplinaires envers un employé qui aura demandé l'application de la Loi ou de ses règlements ou qui aura agi en conformité avec ces derniers ou avec un ordre donné sous leur régime. Un employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire a le droit de soumettre une plainte au Ministre et la question sera réglée par arbitrage. L'arbitre pourra, entre autres, ordonner la réintégration d'un employé

Les employeurs sont tenus de préparer et de tenir à jour une liste de tous les agents biologiques, chimiques ou physiques utilisés, manipulés, fabriqués ou autrement présents dans le lieu de travail qui pourraient constituer un danger pour la santé et la sécurité des employés.

Une disposition permet à un Directeur de faire passer des examens médicaux à des employés, avec leur consentement, afin de déterminer s'ils souffrent d'une maladie professionnelle. Des amendes seront imposées si la Loi ou les règlements y afférents ne sont pas respectés. La Occupational Health and Safety Council Act (Loi sur le Conseil de la sécurité et de la santé au travail) et la Construction Safety Act (Loi sur la sécurité dans l'industrie de la construction) sont abrogées.

Manitoba

Loi sur l'égalité des salaires Projet de Loi 53; Sanctionné: 11/07/85

Cette Loi vise à établir l'égalité des salaires au Manitoba. Les termes «égalité des salaires» sont définis comme étant une procédure de rémunération basée principalement sur la valeur relative du travail accompli, sans égard au sexe des employés. La définition comprend également la condition selon laquelle aucun employeur ne doit établir ou maintenir une différence salariale entre les hommes et les femmes qu'il emploie et qui effectuent un travail de valeur égale ou comparable.

La Loi adopte une approche étapiste dont le but est d'échelonner sur quatre ans les rajustements des salaires afin d'en répartir le coût total, évalué à 4 p.

100 de la masse salariale du gouvernement, en parties égales de 1 p. 100 par année. Une disposition innovatrice de la Loi prévoit un échéancier progressif de mise en vigueur de l'égalité des salaires établissant des objectifs et des délais très spécifiques. Le processus débutera le 1er octobre 1985 dans la Fonction publique du Manitoba. Les parties auront jusqu'au 30 juin 1986 pour parvenir à une entente quant à la sélection ou au développement et à l'application d'un système de détermination de la valeur du travail. Le processus se poursuivra, à compter du 1er octobre 1986, dans les organismes gouvernementaux, c'est-à-dire les quatre universités du Manitoba ainsi que les 24 plus importants centres hospitaliers de la province, ainsi que dans les agences extérieures, afin de parvenir à des ententes au plus tard le 30 juin 1987.

La Loi encourage aussi tous les employés et employeurs des secteurs public et privé à mettre sur pied un programme d'égalité des salaires. À cette fin est créé un Bureau de contrôle d'égalité des salaires au sein du ministère du Travail qui peut aider tout employeur et employé désirant établir un tel programme. Le Bureau dispose également d'importants pouvoirs de surveillance et de contrôle relativement à la réalisation de l'égalité des salaires dans le secteur public. Les employeurs du secteur public doivent faire rapport au Bureau; leurs rapports seront résumés par le directeur général dans son rapport annuel présenté à l'Assemblée législative de la province.

Un trait important de la Loi, est qu'elle fait appel au processus de la négociation collective dans la mise sur pied d'un programme d'égalité des salaires. Les agents négociateurs, ou les représentants des employés, et les employeurs parties à une convention collective jouent un rôle vital dans l'élaboration du programme. Les parties doivent négocier de bonne foi et accomplir tous les efforts raisonnables en vue d'arriver à une entente concernant le choix du système de détermination de la valeur du travail.

Les systèmes de détermination de la valeur du travail permettent de mesurer l'écart salarial entre les catégories à prédominance masculine et celles à prédominance féminine. Une catégorie est considérée à prédominance masculine ou féminine lorsque 70 p. 100 ou plus de personnes dans la catégorie, si elle est composée de 10 employés ou plus, sont du même sexe. Lorsqu'un employeur du secteur public emploie au moins 500 employés, des critères différents peuvent être utilisés, à condition qu'ils aient été négociés par les parties. Par ailleurs, un règlement d'application peut établir d'autres critères pour déterminer la prédominance d'un sexe ou l'autre chez les employeurs qui emploient moins de 500 personnes.

Lorsque le processus de détermination de la valeur du travail est complété, une deuxième ronde de négociations est requise pour effectuer l'allocation des fonds affectés au rajustement des salaires et en fixer les modalités. Cette seconde entente doit être conclue au plus tard le 30 septembre 1986, en ce qui concerne la Fonction publique, et le 30 septembre 1987, en ce qui concerne les organismes gouvernementaux et les agences extérieures.

Advenant un échec des négociations en vue d'un accord concernant la réalisation de l'égalité des salaires, les questions en litige seront tranchées soit par un conseil d'arbitrage, dans le cas de la Fonction publique, soit par la Commission du travail du Manitoba, dans le cas des organismes gouvernementaux et des agences extérieures (qui seront requises de se plier aux exigences de la Loi, par règlement, à une date ultérieure). Ces deux tribunaux disposent des

pouvoirs nécessaires pour assurer que l'on procèdera à la détermination de la valeur du travail et aux rajustements des salaires qui s'imposent.

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

Loi modifiant le droit statutaire afin de favoriser l'égalité des droits. Projet de loi 74; Sanctionné: 11/07/85

Cette Loi modifie, entre autres, la Loi sur les normes d'emploi afin de conférer à certains employés le droit à un congé de paternité ou à un congé d'adoption.

Dans les deux cas, le congé consiste en une période continue d'au plus six semaines. Pour en bénéficier, un employé doit justifier d'au moins 12 mois de service et avoir présenté à son employeur une demande écrite de congé au moins quatre semaines avant la date à laquelle il ou elle a l'intention de commencer à prendre ce congé. Un employé qui omet de faire la demande de congé à l'avance a néanmoins droit, sur demande, soit à la totalité du congé, soit à la partie de congé non encore écoulée.

L'employé a le choix de débuter l'un ou l'autre de ces congés soit le jour où l'enfant est effectivement confié à ses soins, soit à la fin, ou même avant la fin de tout congé pris par une employée en raison de l'enfant (par exemple, congé de maternité, congé pour soins à donner aux enfants, congé d'adoption) aux termes de la Loi sur les normes d'emploi, d'une loi du Parlement ou d'une autre législature, ou d'une convention collective. En outre, un tel congé peut être pris à n'importe quel moment au cours des 90 jours qui suivent la naissance de l'enfant, dans le cas du congé de paternité, ou dans les 90 jours qui suivent la remise effective de l'enfant confié à l'employé(e), dans le cas du congé d'adoption. Par ailleurs, l'employé peut aussi choisir de commencer son congé de paternité le jour de la naissance de l'enfant.

Les mesures de protection de l'emploi contenues dans la Loi s'appliquent dans les cas de congés de paternité et d'adoption, avec les changements appropriés.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le jour de la sanction du projet de loi.

Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi. Projet de loi 77; Sanctionné: 11/07/85

Cette Loi modifie la Loi sur les normes d'emploi afin de changer le nom de la «fête du Dominion» à la «fête du Canada», afin de prévoir que lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche non-ouvrable, l'employé ait droit à un congé payé compensatoire lors du jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié, et de prévoir que l'adolescent qui conclut un contrat de louage de services doive assumer les responsabilités qui en découlent et en bénéficier comme s'il était un adulte.

De plus, des modifications importantes sont apportées aux dispositions sur les cessations d'emploi collectives. La durée même du préavis requis est accrue à 10 semaines lorsque 100 employés ou moins doivent être licenciés, à 14 semaines lorsqu'il s'agit de plus de 100, mais pas plus de 300 employés, et à 18 semaines si ce nombre dépasse 300. Le préavis doit mentionner les raisons qui ont motivé le licenciement ainsi que les noms d'au moins deux personnes aux fins de leur nomination au sein d'un comité mixte de planification en tant que représentants de l'employeur.

La disposition de la Loi exigeant la pleine coopération avec le Ministre dans toute action ou tout programme visant le ré-emploi des employés surperflus est élargie. Il est dorénavant possible pour le Ministre de mettre sur pied un comité

mixte de planification dont l'objet est d'élaborer sur une base de coopération un programme d'adaptation afin d'éliminer la nécessité de mettre fin à l'emploi des employés superflus ou de minimiser les effets d'une telle cessation d'emploi sur ces employés et de les aider à obtenir un autre emploi. Le comité mixte de planification est composé d'au moins deux personnes représentant les intérêts de l'employeur et d'au moins deux personnes représentant les intérêts des employés superflus. Ces personnes sont nommées par le Ministre à partir de listes de noms qui lui sont fournies par le syndicat, ou les employés eux-mêmes si aucun syndicat ne les représente, et par l'employeur. En outre, le Ministre peut nommer au sein du comité toute autre personne qu'il juge opportun de nommer. Les membres du comité élisent parmi eux deux co-présidents, l'un représentant les employés et l'autre représentant l'employeur.

Le Ministre peut fixer le mandat du comité mixte de planification ainsi que la date avant laquelle le comité doit lui faire son rapport. Le comité mixte de planification peut établir sa propre procédure, sauf en ce qui concerne la première réunion, qui doit être convoquée dans les sept jours qui suivent la création du comité. Les représentants des employés ont droit à leur salaire normal pendant la période nécessaire qu'ils consacrent à assister aux réunions et à exercer les fonctions de membres du comité. Pour l'accomplissement de son mandat, le comité n'est pas limité au seul examen des questions relatives à la cessation d'emploi qui font normalement l'objet d'une convention collective, mais il peut aussi examiner toutes les questions ayant rapport à son objet et à son mandat.

Enfin, l'employeur et le syndicat ou les employés superflus doivent coopérer avec le comité et l'aider dans l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme d'adaptation ainsi que lui fournir les renseignements que le comité peut raisonnablement exiger.

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

Regulation respecting hearing conservation and noise control in workplaces (*Règlement visant à promouvoir la protection de l'ouïe et le contrôle du bruit sur les lieux de travail*) en vertu de la Workplace Safety and Health Act (*Loi sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail*) 116/85; Gazette: 25/05/85

L'objet de ce règlement, qui entrera en vigueur le 18 novembre 1985, est de promouvoir la mise en oeuvre d'un programme efficace de protection de l'ouïe sur les lieux de travail afin d'empêcher la surdité causée par le bruit. Il s'applique à tout lieu de travail ou le niveau d'exposition au bruit excède ou est susceptible d'excéder la limite prescrite (80 dBA). S'il y a une possibilité d'une telle exposition, l'employeur doit faire en sorte qu'une estimation soit faite de l'exposition des travailleurs au bruit en consultation avec le comité de santé et sécurité au travail, le représentant à la prévention ou, à défaut, un représentant choisi par le syndicat ou les travailleurs, selon le cas. Si l'estimation démontre que l'exposition au bruit excède la limite prescrite, l'employeur devra mettre en oeuvre un programme de protection de l'ouïe conformément au règlement et en consultation avec les mêmes parties. Le programme doit comprendre des tests auditifs périodiques pour les travailleurs et d'autres examens médicaux et tests en clinique nécessaires sous la supervision générale d'un médecin embauché par l'employeur. Les dossiers contenant les données sur l'exposition au bruit, les résultats des tests auditifs, les examens médicaux

et d'autres rapports connexes doivent être conservés pendant la durée de l'emploi du travailleur concerné et, par la suite, pour une période supplémentaire de 10 ans.

Le règlement prévoit également qu'un employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires d'ordre technique et pratique afin d'assurer que le niveau d'exposition maximum au bruit (90 dBA) n'est pas excédé. De plus, l'employeur doit fournir un équipement pour la protection de l'ouïe dans certaines circonstances.

Nouvelle-Écosse

Occupational Health and Safety Act (*Loi sur la santé et la sécurité au travail*) Projet de loi 77; Sanctionné: 17/05/85

Cette Loi, qui entrera en vigueur par voie de proclamation, vise à promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail. Elle a une portée générale et s'applique à tous les employés du gouvernement. En cas de conflit, une disposition affirme la primauté de la Loi et des règlements y afférents sur toute autre loi générale ou particulière. Les exemptions de l'application de la Loi peuvent être adoptées par réglementation.

Une Division de la santé et de la sécurité au travail sera établie au sein du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre pour faire appliquer la Loi et les règlements y afférents. La Division s'occupera principalement du maintien de normes raisonnables visant à protéger la santé et la sécurité des employés et des travailleurs autonomes. Un Directeur administratif sera nommé pour gérer la Division, et des agents et des inspecteurs seront nommés pour faire appliquer et respecter la Loi et les règlements y afférents. Les pouvoirs d'inspection ressemblent à ceux qui existent dans d'autres provinces, y compris l'utilisation d'ordres d'arrêt de travail. La Division assumera les fonctions des autres divisions en matière de santé et de sécurité au travail, y compris la sécurité dans les mines et la prévention des accidents.

La Loi prévoit l'établissement d'un Conseil consultatif sur la santé et la sécurité au travail qui comprendra un nombre égal de représentants des employeurs et des travailleurs. Il aura pour tâche de conseiller le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre sur l'application de la Loi et les questions touchant la santé et la sécurité au travail.

Il est obligatoire d'établir des comités mixtes de santé et sécurité au travail à chaque lieu de travail où 20 personnes ou plus travaillent régulièrement. Sur les lieux de travail où moins de 20 personnes travaillent régulièrement, le Ministre peut exiger qu'un tel comité soit formé. Au moins la moitié des membres du comité seront des employés sur le lieu de travail n'exerçant pas de fonctions de gestion. Les fonctions ressemblent à celles des comités qui existent dans d'autres provinces.

Un employé a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire qu'un acte risquerait de mettre en danger sa santé et sa sécurité et celle de tout autre employé. L'employé devra alors aviser son surveillant et, le cas échéant, le comité. Le droit de refuser de travailler ne peut être exercé s'il met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne ou si le danger qui fait l'objet de la plainte est propre au travail de l'employé. L'employé a un droit d'appel auprès d'un comité ou d'un agent de la Division, selon le cas. Là où un comité existe, il y a un nouveau droit d'appel auprès

d'un agent. L'employeur a le devoir d'aviser les autres employés du refus et des raisons qui l'ont motivé. L'employé qui a refusé de travailler pourra être affecté temporairement à d'autres tâches, sous réserve des dispositions d'une convention collective, sans perte de salaire, à moins que les raisons du refus soient déclarées nulles et sans fondement.

Il est interdit aux employeurs et aux syndicats de prendre ou de menacer de prendre des mesures disciplinaires envers un employé qui aura demandé l'application de la Loi ou de ses règlements ou qui aura agi en conformité avec ces derniers ou avec un ordre donné sous leur régime. Dans le cas d'un employeur, la mesure disciplinaire prise peut être justifiée s'il établit que la mesure était uniquement motivée par des motifs légitimes. Toute contravention présumée pourra être traitée par arbitrage exécutoire et obligatoire, conformément à une convention collective s'il en existe une, ou en formulant une plainte auprès du comité d'adjudication établi en vertu des règlements. Le comité d'adjudication pourra, entre autres, ordonner la réintégration de l'employé.

Les employeurs sont tenus de préparer et de tenir à jour une liste de toutes les substances chimiques régulièrement utilisées, manipulées, fabriquées ou autrement présentes en milieu de travail qui peuvent constituer un danger pour la santé ou la sécurité des employés. Des amendes peuvent être imposées si la Loi ou les règlements ne sont pas respectés. La Construction Safety Act (Loi sur la sécurité dans l'industrie de la construction) et la Industrial Safety Act (Loi sur la sécurité dans l'industrie) seront abrogées lorsque la Loi sera promulguée.

Ontario

Proclamation de la Workers' Compensation Amendment Act, 1984 (*Loi de 1984 modifiant la Loi sur les accidents du travail*) Projet de loi 101; Sanctionné: 14/12/84

Cette Loi, qui a été décrite dans *Relations Industrielles,* vol. 39, no 4, 1984, p. 787, a été proclamée en vigueur le 1er avril 1985 à l'exception des dispositions portant, entre autres, sur les examens médicaux, le conseil d'administration, l'accès aux dossiers et le tribunal d'appel. Ces dernières dispositions entreront en vigueur le 1er octobre 1985.

Québec

Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. Projet de loi 37; Sanctionné: 19/06/85

La Loi prévoit la création d'un «institut de recherche et d'information sur la rémunération». Le conseil d'administration de l'Institut est composé d'au plus 19 membres dont un président et deux vice-présidents nommés par voie d'une résolution de l'Assemblée nationale adoptée par au moins les deux tiers de ses membres. Les autres membres sont nommés par le gouvernement et proviennent des milieux syndicaux et patronaux. L'Institut a pour fonction d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés des secteurs public et privé. Il exécute, en outre, tout autre mandat d'étude ou de recherche défini par les deux tiers des membres du conseil d'administration. Un rapport de ses constatations doit être rendu public au plus tard le 30 novembre de chaque année.

Pour ce qui est de l'organisation des parties, la Loi reprend la plupart des dispositions actuellement en vigueur. Toutefois, dans le secteur des affaires

sociales, elle confie des responsabilités de négociation à un comité patronal ainsi qu'à cinq sous-comités pour des catégories d'établissements déterminées.

En ce qui concerne le mode de négociation, la Loi assure la décentralisation des négociations à l'égard de certaines matières.

Dans le secteur de l'éducation, à l'égard du personnel enseignant et également à l'égard du personnel professionnel non enseignant dans les collèges, certaines stipulations de conventions collectives, portant sur des matières énumérées dans une annexe de la Loi, doivent être négociées à l'échelle locale ou régionale. Une fois agréées, ces stipulations continuent d'avoir effet malgré l'expiration de la convention collective jusqu'à ce qu'elles aient été modifiées ou abrogées par les parties à l'échelle locale ou régionale. En cas de désaccord sur la modification, l'abrogation ou le remplacemnt d'une telle stipulation, la Loi prévoit la possibilité d'avoir recours à un médiateur-arbitre qui, à la demande des parties, peut statuer sur la question s'il estime un règlement négocié improbable. Un tel désaccord ne peut faire l'objet d'une grève ni d'un lock-out.

Par ailleurs, dans le secteur des affaires sociales de même qu'à l'égard du personnel de soutien des collèges et du personnel professionnel non enseignant et de soutien des commissions scolaires, la Loi autorise la négociation d'arrangements à l'échelle locale ou régionale sur certaines matières (énumérées dans une annexe) qui ont été négociées et agréées à l'échelle nationale.

En ce qui concerne les salaires et les échelles de salaires des employés des secteurs public et parapublic, les stipulations des conventions collectives, applicables pour la première année, sont négociées et agréées comme les autres stipulations qui font l'objet de négociations à l'échelle nationale. Pour chacune des deux années subséquentes de la convention, la grève et le lock-out sur ces matières sont interdits et la détermination est faite selon les modalités suivantes.

Lorsque l'Institut a publié son rapport annuel sur la rémunération, les parties tentent de s'entendre sur les salaires et les échelles de salaires. À la suite de cette négociation, un projet de règlement est élaboré et, au cours du mois d'avril, proposé à l'approbation du gouvernement après avoir été soumis à l'examen d'une commission parlementaire. Une fois fixées ainsi par règlement, les stipulations sur les salaires et les échelles de salaires sont intégrées, pour l'année en cours, à la convention collective et ne peuvent être moins avantageuses que celles de l'année précédente.

La Loi institue, pour le règlement des différends à l'échelle nationale, un nouveau mécanisme de médiation et assujettit l'exercice des droits de grève et de lock-out à l'exigence d'une médiation préalable et à un délai additionnel de 20 jours, à compter de la date du rapport du médiateur. Dans le secteur des affaires sociales, la Loi fixe en outre, par catégorie d'établissements, un pourcentage minimal de salariés (généralement de 55 p. 100 à 90 p. 100) à maintenir au travail, en cas de grève, pour assurer la continuité des services aux bénéficiaires. De plus, l'approbation préalable par le Conseil des services essentiels des listes ou des ententes sur les services essentiels est dorénavant requise pour que le droit de grève puisse être exercé.

Enfin, la Loi confère au Conseil des services essentiels un nouveau pouvoir d'ordonnance en cas de conflit dans un service public et dans les secteurs public et parapublic.

Lorsqu'un lock-out, une grève, un ralentissement d'activités ou une autre action concertée contraire à la Loi affecte ou est vraisemblablement susceptible d'affecter la prestation d'un service auquel le public a droit ou, lorsque les services essentiels prévus à une entente ou à une liste ne sont pas fournis lors d'une grève, le Conseil peut dorénavant intervenir pour faire enquête, tenter d'amener les parties à la solution du conflit et, le cas échéant, leur ordonner de prendre les mesures de redressement qui s'imposent dans les circonstances.

Sur dépôt par le Conseil d'une copie conforme au bureau du protonotaire de la Cour supérieure, une telle ordonnance a le même effet qu'un jugement émanant de cette cour.

La nouvelle législation remplace la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations des conventions collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux. Elle est entrée en vigueur le 19 juin 1985 sauf en ce qui concerne les articles traitant des négociations à l'échelle locale ou régionale et la clause qui confère des pouvoirs de redressement au Conseil des services essentiels. Ces dispositions ont été promulgées le 1er août 1985.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Projet de loi 42; Sanctionné: 28/05/85

Cette Loi, qui entrera en vigueur le 19 août 1985, a pour objet d'instaurer un nouveau régime d'indemnisation pour les victimes d'accidents de travail qui remplace ceux prévus par la Loi sur les accidents du travail et la Loi sur l'indemnisaion des victimes d'amiantose ou de silicose dans les mines et carrières. Il introduit la notion de «lésion professionnelle» et énumère en annexe une liste de maladies professionnelles. Ce nouveau régime s'applique en général à tous les travailleurs victimes d'une lésion professionnelle avec certaines exceptions.

Il confère également au travailleur, victime d'une lésion professionnelle, le droit au versement d'indemnités. Le travailleur qui devient incapable d'exercer son emploi aura droit à une indemnité de remplacement de revenu égale à 90 p. 100 du revenu net retenu qu'il tire annuellement de son emploi. Aux fins de calcul de cette indemnité, le revenu brut annuel d'emploi ne pourra être inférieur au salaire minimum alors en vigueur ni supérieur au maximum annuel assurable prescrit. Si le travailleur demeure incapable d'exercer son emploi, mais devient capable d'exercer un emploi convenable, son indemnité de remplacement du revenu sera réduite du revenu net qu'il pourrait tirer de cet emploi. Deux ans après la date où le travailleur sera devenu capable d'exercer à plein temps un emploi convenable, la Commission révisera son indemnité si elle constate que le revenu qu'il tire de l'emploi qu'il occupe est supérieur à celui qui a déjà été soustrait de son indemnité. Trois ans après cette révision et à tous les cinq ans par la suite, la Commission révisera son indemnité de la même façon. L'indemnité de remplacement du revenu cessera au premier des événements suivants: lorsque le travailleur redeviendra capable d'exercer son emploi, à son décès ou à son soixante-huitième anniversaire de naissance. Dans ce dernier cas, pendant les trois dernières années de versement, l'indemnité de remplacement du revenu sera réduite de 25, 50 et 75 p. 100.

Le travailleur qui subit une atteinte permanente à son intégrité physique ou psychique aura droit à une indemnité pour dommages corporels en fonction de son âge et du pourcentage d'atteinte à son intégrité déterminé suivant un

barème des dommages corporels qui sera établi par la Commission et adopté par règlement. Le maximum est fixé à 50 000 $.

Le versement de rentes viagères aux survivants d'un travailleur qui décède en raison d'une lésion professionnelle sera remplacé par un montant forfaitaire. L'indemnité payable au conjoint survivant et aux enfants admissibles varie, notamment, selon leur âge au décès du travailleur. Dans le cas du conjoint, la Loi fixe un minimum de 50 000 $. La Loi prévoit également des indemnités pour d'autres personnes à charge.

Les montants fixés par la Loi et les indemnités seront revalorisés chaque année selon l'indice des prix à la consommation établi par Statistique Canada.

De plus, la nouvelle Loi crée un droit de retour au travail dont elle précise les limites et les modalités d'exercice. En principe, le travailleur victime d'une lésion professionnelle aura le droit de réintégrer son emploi avec le salaire et les avantages dont il aurait bénéficié s'il avait continué à l'exercer. Si le travailleur demeure incapable d'exercer son emploi, il pourra occuper le premier emploi convenable qui deviendra disponible dans un établissement de son employeur. Ces droits s'éteindront après une période d'un an d'absence continue du travailleur si l'établissement compte 20 travailleurs ou moins ou de deux ans s'il en compte plus de 20. Ces droits seront mis en application de la manière prévue par la convention collective applicable, et le travailleur pourra avoir recours à la procédure de griefs qu'elle prévoit. À défaut d'un telle convention, les modalités d'application de ces droits seront déterminées par le comité de santé et de sécurité de l'établissement ou, à défaut, elles feront l'objet d'une entente entre le travailleur et son employeur. En cas de désaccord au sein du comité ou en cas d'insatisfaction du travailleur ou de l'employeur, on pourra demander l'intervention de la Commission.

Par ailleurs, le travailleur de la construction qui a été victime d'une lésion professionnelle et qui redevient capable d'exercer son emploi aura droit de le réintégrer, sous réserve des dispositions réglementaires relatives au placement.

Les modalités d'application de ce droit seront déterminées par le comité de chantier ou, à défaut, elles feront l'objet d'une entente entre le travailleur et son employeur. En cas de désaccord au sein du comité ou en cas d'insatisfaction du travailleur ou de son employeur, on pourra demander l'intervention de la Commission. En outre, le travailleur de la construction aura droit au renouvellement de son certificat de classification «A» ou «Apprenti», délivré par l'Office de la construction du Québec, même s'il n'a pas accumulé le nombre d'heures de travail requis à cette fin en raison de sa lésion. Aucun délai ne limitera l'exercice des droits conférés au travailleur de la construction.

Cette Loi définit enfin les pouvoirs de la Commission lorsqu'elle sera saisie d'une demande d'intervention en matière de retour au travail ou d'une plainte d'un travailleur qui croit avoir été l'objet d'une mesure ou d'une sanction imposée par son employeur parce qu'il a été victime d'une lésion professionnelle ou parce qu'il a exercé un droit que lui confère cette Loi.

La Loi contient de nouvelles dispositions concernant le financement du régime et la perception des cotisations des employeurs. Elle modifie la Loi sur la santé et la sécurité du travail notamment pour y prévoir la constitution, la juridiction et le fonctionnement des bureaux de révision; ces bureaux constitueront la deuxième instance, tant en matière de lésions professionnelles qu'en matière de prévention et d'inspection. Toute décision de la Commission, y compris un

avis de classification, de cotisation et d'imputation, pourra faire l'objet d'une révision par un bureau de révision, puis d'un appel. Cependant, une question d'ordre médical sur laquelle la Commission est liée ne pourra pas faire l'objet d'une révision, mais pourra faire directement l'objet d'un appel. À cette fin, la Loi crée un nouvel organisme, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, qui aura juridiction exclusive pour entendre tout appel interjeté en vertu de la présente Loi et de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Les recours de droit commun contre l'employeur du travailleur lésé, ses autres travailleurs et ses mandataires sont prohibés, sauf s'il s'agit d'un autre employeur et seulement dans certains cas. Dans tous ces cas, la Commission sera subrogée dans les droits du prestataire.

Territoires du Nord-Ouest

Proclamation de la Mining Safety Ordinance (*Ordonnance sur la sécurité dans les mines*) SI-073-84; Gazette: (Partie 1) 08/02/85

Cette ordonnance a été proclamée en vigueur le 1er janvier 1985. Elle constitue une révision complète de l'ancienne Ordonnance sur la sécurité dans les mines qu'elle est appelée à remplacer. Elle établit, entre autres, un conseil de la santé et de la sécurité au travail dans les mines, lequel fait des recommandations et avise le membre du Conseil exécutif des Territoires du Nord-Ouest responsable de la santé et de la sécurité des mineurs. Elle prévoit, en outre, un droit pour le travailleur de refuser de travailler lorsqu'il a des raisons de croire qu'un danger anormal existe ou pourrait exister et elle protège contre le congédiement ou les mesures disciplinaires lorsqu'on exerce ce droit en conformité avec la législation.

LE CONFLIT DU TRAVAIL STRATÉGIE ET TACTIQUE

par Gilles PLANTE

L'ouverture d'un conflit du travail et sa conduite jusqu'à la décision soulèvent des problèmes stratégiques et tactiques. Comment poser et résoudre ces problèmes de l'action conflictuelle lorsque l'on est dans la mêlée. Ce livre propose des concepts permettant d'aborder ces questions et d'y apporter une réponse pratique. Les éléments des calculs stratégiques et tactiques y sont présentés puis illustrés avec des exemples vécus.

I.S.B.N. 2-7637-7041-X **16,5 x 24 cm, xiv-166 pages, 15$**

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Cité universitaire, Sainte-Foy C.P. 2447, Québec G1K 7R4