Document généré le 12 oct. 2024 05:36

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 41, numéro 3, 1986

URI : https://id.erudit.org/iderudit/050236ar
DOI : https://doi.org/10.7202/050236ar

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. (1986). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *41*(3), 638–643. https://doi.org/10.7202/050236ar

Résumé de l'article

Changements dans les legislations du travail au Canada

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1986

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 1986

Nouveau-Brunswick

Règlement sur le salaire minimum en vertu de la Loi sur les normes d'emploi 86-59; Gazette: 07/05/86

Ce règlement portera à 4,00 $ l'heure le taux du salaire minimum payable à tous les employés sauf ceux dont le nombre d'heures de travail par semaine ne peut être vérifié et qui ne sont pas strictement rémunérés à la commission. Le salaire minimum pour ces derniers passera à 176,00 $ par semaine. Le nombre maximal d'heures de travail demeure à quarante-quatre heures par semaine. Toutefois, le taux minimum payable pour les heures effectuées en sus du nombre maximal d'heures hebdomadaires passera à 6,00 $ l'heure. Par ailleurs, l'employeur ne pourra toujours pas déduire du salaire minimum le coût de la pension ou du logement qu'il n'a pas fourni au salarié.

Ce règlement abrogera le Règlement du Nouveau-Brunswick 82-143 en vertu de la Loi sur le salaire minimum et entrera en vigueur le 15 septembre 1986.

Nouvelle-Écosse

Loi modifiant le chapitre 19 des lois de 1972, la Loi sur les syndicats *(An Act to amend Chapter 19 of the Acts of 1972, the Trade Union Act)* Projet de loi 91; Sanctionné: 26/05/86

Cette législation modifie la Partie II de la Loi sur les syndicats qui traite des relations de travail dans l'industrie de la construction. Elle prévoit qu'à la suite de la remise au ministre du rapport d'un conciliateur mais avant qu'une grève ne soit déclenchée, on doit tenir un scrutin secret parmi les employés quant à l'acceptation ou le rejet de la dernière offre de l'employeur reçue par le syndicat durant la conciliation. Le syndicat peut inclure toute offre additionnelle qui lui est communiquée par l'employeur avant que le vote ne soit pris. Une disposition similaire s'applique aux employeurs appartenant à une association accréditée d'employeurs. En outre, on a allongé le délai le plus court à respecter avant de déclencher une grève; on doit désormais attendre au moins deux jours après que le conciliateur a soumis son rapport au ministre au lieu d'attendre que la conciliation se termine sans qu'il y ait entente.

Une autre modification à la Loi prévoit que dans un secteur de l'industrie de la construction pour lequel il existe une association accréditée d'employeurs, il ne

---

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/Provincial Relations, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

peut y avoir grève à moins que trois syndicats ou plus ne votent en faveur de la grève lors d'un scrutin secret et, qu'après le vote, les syndiqués ayant droit de grève ne retirent leurs services de tous les chantiers de ce secteur. De la même façon, il ne peut y avoir lock-out à moins que l'association accréditée d'employeurs ne vote en faveur du lock-out de trois syndicats ou plus et que les employeurs ayant le droit d'effectuer un lock-out le fassent pour tous les syndiqués touchés sur tous les chantiers de ce secteur. Lorsque des conventions collectives sont conclues avec tous les syndicats à l'exception de un ou deux, il n'est plus permis de faire la grève ou déclarer un lock-out, sauf si le ou les syndicats qui n'ont pas négocié de convention désirent déclencher une grève ou la continuer; l'arrêt de travail cesse alors aussitôt qu'une convention est conclue ou dans les 21 jours, selon la première de ces éventualités. Lorsque des conventions collectives n'ont pas été conclues et que le retour au travail est exigé, le conflit est soumis à une commission de conciliation pour l'industrie de la construction. La commission est composée de trois membres, un nommé par chaque partie et un troisième, qui occupe la présidence, nommé par les deux premiers. Si on néglige de nommer un membre, le ministre du Travail effectue la nomination. La commission entend les parties et a le pouvoir, si aucune entente n'intervient, d'imposer un règlement s'appliquant à toutes les questions en litige. Le règlement doit être compatible avec les conventions déjà conclues durant la ronde de négociations en cours et on doit dûment tenir compte des relations historiques existant dans l'industrie de la construction à l'égard du ou des syndicats en question.

Les modifications mentionnées plus haut sont entrées en vigueur le 1er juillet 1986.

Ontario

Loi de 1986 sur le règlement d'un conflit de travail touchant le service Wheel-Trans *(Wheel-Trans Labour Dispute Settlement Act, 1986)* Projet de loi 2; Sanctionné: 25/04/86

Une grève du Local 113 du Syndicat uni du transport envers la division de la compagnie All-Way Transportation Corporation s'occupant du service Wheel-Trans avait provoqué une interruption des services de transport offerts aux handicapés.

À compter du 25 avril 1986, la Loi ordonnait de mettre fin à la grève, de retourner au travail et de reprendre les activités normales. Sauf si les parties y consentaient, il ne devait y avoir aucun changement dans les taux de rémunération (tels qu'augmentés par la Loi), dans les conditions de travail ou concernant tout droit, privilège ou obligation en vigueur le 31 décembre 1985. Sur la recommandation du ministre du Travail, le lieutenant gouverneur en conseil devait nommer un arbitre chargé d'examiner et de trancher les questions en litige. Les deux conventions collectives entre les parties devaient être d'une durée de deux ans; dans chaque cas leur application débutait le lendemain de la date d'expiration. La Loi prévoyait une augmentation de 50 cents l'heure pour la première année des conventions; cependant un arbitre avait le droit d'accorder une ou des hausses supérieures. On prévoyait des amendes en cas d'infraction à la législation. Dans le cas d'un individu, l'amende maximale était de 1 000 $ par jour et dans le cas de l'employeur ou du syndicat, elle pouvait atteindre 10 000 $ par jour.

Loi de 1986 modifiant la Loi sur les relations de travail *(Labour Relations Amendment Act, 1986)* Projet de loi 65; Sanctionné: 26/05/86

Cette Loi, qui est entrée en vigueur le jour de sa sanction, prévoit un mécanisme de règlement des conflits s'appliquant aux négociations de premières conventions collectives. Lorsque le Ministre a décidé de ne pas établir de commission de conciliation ou a mis à la disposition des parties le rapport d'une telle commission, l'une ou l'autre des parties peut demander au Conseil des relations de travail de prendre des mesures pour que le contenu de la première convention soit déterminé par arbitrage. Le Conseil doit prendre une décision dans les trente jours qui suivent la présentation de la demande sans tenir compte du fait qu'on a enfreint ou non l'obligation de négocier de bonne foi contenue dans la Loi. Parmi les motifs qui feront en sorte que le Conseil ordonnera un règlement, on retrouve les suivants: (1) le refus de l'employeur de reconnaître au syndicat le pouvoir de négocier, (2) la nature intransigeante de toute position adoptée par une partie à la table de négociation sans qu'il y ait de justification raisonnable et (3) l'absence d'efforts raisonnables par une partie ou de promptitude à conclure une convention.

Lorsqu'une directive est émise de déterminer le contenu d'une première convention collective, la question est déférée à un conseil d'arbitrage à moins que, dans les sept jours, les parties n'avisent le Conseil qu'elles ne sont entendues pour que ce dernier procède à l'arbitrage. Le Ministre conserve le pouvoir de nommer un médiateur qui confère avec les parties et tente de les amener à régler le différend. Une fois que le Conseil décide qu'un conflit doit être soumis à l'arbitrage, le droit de grève ou de lockout ne peut être exercé; on prévoit une procédure de réintégration s'appliquant aux employés touchés par une grève ou un lockout; et les conditions de travail en vigueur au moment où on a donné l'avis de négocier ne doivent pas être altérées, à moins que les parties n'y consentent, avant qu'une première convention ne soit établie. Une telle convention demeure en vigueur pendant une période de deux ans.

Les dispositions sur la négociation d'une première convention collective ne s'appliquent pas lorsque l'une des parties est une association accréditée d'employeurs dans l'industrie de la construction ou lorsque la convention est une convention à l'échelle de la province (provincial agreement) telle que définie par la Loi.

Désignation de l'arsenic aux fins de la Loi sur la santé et la sécurité au travail *(Occupational Health and Safety Act)* 176/86; Gazette: 12/04/86

Ce règlement fait de l'arsenic une substance désignée aux fins de la Loi. Il fixe des limites d'exposition s'appliquant aux travailleurs et si pour les raisons énoncées, on ne peut se conformer au maximum d'exposition d'un travailleur à l'arsenic en suspension dans l'air, l'employeur doit fournir un appareil respiratoire. Un travailleur exposé à l'arsenic en suspension dans l'air peut demander un appareil respiratoire sans égard au niveau d'exposition et l'employeur doit le fournir.

Tout employeur assujetti au règlement doit faire en sorte qu'une estimation soit faite de l'exposition ou de la possibilité pour un travailleur d'être exposé à aspirer, ingérer, absorber ou entrer en contact avec l'arsenic. Si une telle exposition est possible et si la santé du travailleur peut être affectée, l'employeur doit adopter des mesures et procédures visant à contrôler l'exposition et celles-ci doivent être comprises dans un programme de contrôle de l'arsenic. Ce pro-

gramme doit comprendre notamment des dispositions ayant trait aux méthodes et procédures de surveillance de la concentration de l'arsenic dans l'air sur les lieux de travail et du niveau d'exposition des travailleurs ainsi qu'aux dossiers individuels d'exposition, aux examens médicaux et aux tests en clinique.

Les résultats obtenus lors de cette surveillance et l'information relative aux dossiers d'exposition, aux examens médicaux et aux tests en clinique doivent être révélés aux personnes prévues par le règlement et doivent être conservés pendant une période de temps déterminée.

Québec

Loi sur la reprise des travaux de construction. Projet de loi 106; Sanctionné: 17/06/86

Cette Loi a été adoptée pour assurer la reprise des travaux de construction interrompus en raison d'un conflit de travail. Un salarié qui le 16 juin 1986 avait cessé d'exécuter des travaux de construction à cause d'une grève ou d'un lock-out devait, à compter de 7h00 le 17 juin 1986, retourner au travail selon son horaire habituel. À compter du même moment, tout salarié affecté à des travaux de construction devait accomplir tous les devoirs attachés à ses fonctions, compte tenu des conditions de travail applicables, sans arrêt, ralentissement ou diminution de ses activités normales. De même un employeur devait prendre les moyens appropriés pour assurer la reprise des travaux de construction interrompus en raison d'un conflit de travail.

La Loi a redonné effet provisoirement aux dispositions du Décret de la construction qui étaient en vigueur le 29 avril 1986; quelques modifications ont été faites concernant les congés annuels et les jours fériés chômés. Un médiateur était nommé par le ministre du Travail et avait pour mandat d'aider les parties à conclure une entente. À défaut d'une telle entente, le médiateur devait faire rapport au ministre sur l'état des négociations, le 1er août 1986. Le gouvernement pourra alors, s'il estime que les parties ne peuvent en arriver à une entente, fixer par décret les conditions de travail des salariés pour une période n'excédant pas le 30 avril 1989. Toutefois un tel décret ne pourrait être adopté sans que l'association d'employeurs et les associations de salariés ne soient invitées à être entendues devant la Commission parlementaire de l'économie et du travail.

Enfin la Loi prévoit des amendes élevées en cas d'inexécution des obligations qu'elle impose.

Fédéral

Loi sur les relations de travail au Parlement. Projet de loi C-45; Sanctionné: 27/06/86

Cette Loi, qui entrera en vigueur par voie de proclamation, confère le droit à la négociation collective aux employés du Sénat, de la Chambre des communes et de la Bibliothèque du Parlement. Le terme «employé» est assujetti aux exclusions habituelles et ne comprend pas des groupes particuliers comme, par exemple, le personnel des ministres et, à la Chambre des communes, celui du chef de l'opposition, celui du whip du gouvernement ou de l'opposition, celui du chef ou whip d'un parti reconnu, celui des parlementaires et celui des membres d'un groupe parlementaire, si les employés sont des documentalistes ou

sont chargés de fonctions similaires. Une organisation syndicale devra présenter sa demande d'accréditation à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Les parties pourront se prévaloir d'un service de conciliation lorsque les négociations n'aboutissent pas à une entente. Les différends seront réglés par voie d'arbitrage exécutoire; il n'y aura pas de droit de grève. On prévoira en outre les éléments de base d'une procédure de règlement des griefs.

La Loi comprend également des dispositions prévoyant que la Partie III (Normes d'emploi) et la Partie IV (Santé et sécurité au travail) du Code canadien du travail s'appliqueront aux employés du Sénat, de la Chambre des communes, de la Bibliothèque du Parlement et des parlementaires qui, dans le cadre de leurs fonctions, retiennent les services ou qui ont sous leur direction ou responsabilité des documentalistes ou des personnes chargées de fonctions similaires affectés au service des membres de groupes parlementaires.

Loi sur l'équité en matière d'emploi. Projet de loi C-62; Sanctionné: 27/06/86

La présente Loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada. Le principe de l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Afin de donner effet à ce principe, un employeur tombant sous la compétence juridictionnelle du fédéral qui emploie cent salariés ou plus est tenu à chaque année d'élaborer un plan énonçant les objectifs qu'il entend atteindre dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi et l'échéancier de mise en oeuvre de ces objectifs. L'employeur doit garder une copie de ce plan à sa principale place d'affaires au Canada pendant au moins trois ans suivant son élaboration.

De plus, à compter de 1988, l'employeur devra déposer auprès du Ministre de l'Emploi et de l'Immigration (ou un autre ministre désigné par le Cabinet) au plus tard le 1er juin de chaque année, un rapport pour la précédente année civile qui donne les indications suivantes: a) les branches d'activité de ses salariés, le lieu de son établissement et le lieu de travail de ses salariés, leur nombre et celui des membres des groupes désignés; b) les catégories professionnelles qui composent son personnel et la représentation des membres de ces groupes dans chacune d'elles; c) les échelles de rémunération de ses salariés et la représentation des membres de ces groupes figurant à chaque niveau; d) le nombre des recrutements, des avancements et des cessations d'emploi ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres des mêmes groupes.

Chaque année, le Ministre doit faire regrouper en un ensemble les statistiques contenues dans ces rapports et l'assortir d'une analyse. Il fait ensuite déposer ces documents devant chaque chambre du Parlement, au plus tard à la fin de l'année.

Le public peut consulter les rapports soumis par les employeurs et en obtenir copie, moyennant défrayement du coût de la copie.

L'employeur qui ne se conforme pas à l'obligation de soumettre un rapport commet une infraction et encourt, sur déclaration sommaire de culpabilité, une amende d'au plus cinquante mille dollars.

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

Règlement du Canada sur les normes du travail — Modification DORS/86-477; Gazette: 14/05/86

Ce règlement, adopté en vertu du Code canadien du travail, vise à augmenter, à compter du 26 mai 1986, le salaire minimum pour les personnes âgées de moins de 17 ans à 4,00 $ l'heure. Comme le salaire minimum payable aux personnes de 17 ans et plus a également été porté à 4,00 $ l'heure à compter de la même date (voir DORS/86-214, décrit dans Relat. Ind., vol. 41, no 2), ceci a pour effet d'éliminer la différence dans le salaire minimum payable à ces deux catégories de salariés. Toutefois, un employeur peut continuer de rémunérer une personne âgée de moins de 17 ans, qui reçoit une formation sur place, à un taux inférieur à 4,00 $ l'heure si cette situation tombe sous la portée de l'article 11 du Règlement.

JIR THE JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS

The Journal of the Industrial Relations Society of Australia
Editor: Professor John Niland. The University of New South Wales
June 1986 — Volume 28 Number 2

Articles
Union Democracy in Australia: Accommodation and Resistance
Peter Fairbrother

Youth Unemployment and Intergenerational Immobility
Bruce Bradbury, Pauline Garde and Joan Vipond

The Determinants of Take-Up of SYETP Wage Subsidies for Youth
Frank Vella and Keith Mackay

How the Foreign Devils Got It Wrong: Industrial Relations in Less-Developed Countries
Michael Hess

Domestic Flight Attendants in Australia: A Quasi Occupational Community?
Claire Williams

Trade Union Advertising Campaigns: A Case Study
Rod Crane

Research note
Employer Association Policy on Redundancy and the Practice of Western Australian Companies
R. E. Fells

Note
Evidence and Industrial Advocacy
J. W. Shaw

Book reviews

Published quarterly. Subscription: Australia $32, overseas $A38 (surface mail)
Single issues: $A9 (including postage). Order from the
Business Manager, The **Journal of Industrial Relations**,
GPO Box 4479, Sydney, NSW 2001, Australia.