

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

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 43, numéro 4, 1988

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050460ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050460ar>

[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. (1988). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 43(4), 963–971.  
<https://doi.org/10.7202/050460ar>

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

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/>

# *Changements dans les législations du travail au Canada*

*1<sup>er</sup> juillet 1988 au 30 septembre 1988*

## **Alberta**

Code des normes d'emploi (*Employment Standards Code*) Projet de loi 21;  
Sanctionné: 06/07/88

Ce Code opère divers changements à la loi albertaine, principalement au chapitre des périodes de repos, des congés annuels, des préavis de cessations d'emplois individuelles, des congés parentaux, ainsi que du recouvrement des salaires impayés. Le Code des normes d'emploi abroge et remplace la Loi actuelle sur les normes d'emploi. Cependant, l'état de la législation demeure sensiblement le même, sauf en ce qui concerne les dispositions décrites ci-dessous.

Un employeur peut exiger ou permettre qu'un ou plusieurs employés effectuent des horaires de travail comprimés. Les seules conditions exigées pour de tels aménagements de temps de travail sont que le Directeur en soit avisé à l'avance et que l'aménagement en question stipule une réduction du nombre de journées ouvrables en considération de l'augmentation des heures effectuées quotidiennement.

Une période de repos d'une durée d'au moins une demi-heure après chaque quart de travail dépassant cinq heures consécutives doit être accordée à chaque employé, sauf dans certaines circonstances.

Le Code prévoit qu'un employé a droit à une troisième semaine de congé annuel après cinq ans de service continu auprès du même employeur. L'indemnité de vacances correspondant à cette troisième semaine équivaut à deux pour cent des gains annuels de l'employé, ou, dans le cas des employés rémunérés sur une base mensuelle, au salaire mensuel de l'employé divisé par 4 1/3.

Un congé d'adoption d'une durée d'au plus huit semaines est prévu à l'avantage de l'un ou l'autre parent au moment de l'adoption d'un enfant âgé de moins de trois ans. Le parent adoptif doit cependant jouir d'un service continu d'au moins un an et doit avoir donné à son employeur un préavis écrit pour avoir droit à ce congé. L'avis en question doit être remis, lorsque possible, au moins deux semaines à l'avance.

---

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

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

Le Code prévoit des périodes de préavis de cessations d'emplois individuelles plus longues. Il prévoit que l'on peut substituer à l'avis une indemnité correspondante, ou même offrir une combinaison avis-indemnité quelconque. Les nouvelles périodes de préavis requises sont les suivantes: a) une semaine, pour un employé en service depuis plus de trois mois mais moins de deux ans; b) deux semaines, pour deux ans ou plus mais moins de quatre ans; c) quatre semaines, pour quatre ans ou plus mais moins de six; d) cinq semaines, pour six ans ou plus, mais moins de huit; e) six semaines, pour huit ans ou plus, mais moins de dix; et f) huit semaines, pour dix ans de service ou plus. Si l'employeur offre une combinaison quelconque, elle doit être au moins aussi avantageuse pour l'employé que si ce dernier avait continué à gagner son salaire pendant toute la période de préavis à laquelle il aurait eu droit. Les employés doivent remettre un avis écrit de deux semaines à leur employeur lorsqu'ils quittent leur emploi.

Les salaires impayés des employés sont réputés être détenus en fiducie, qu'il s'agisse des gages, de la prime de surtemps, de l'indemnité de vacances ou de l'indemnité pour un congé férié payé. Tout montant dû ou qui s'accumule à l'intention d'un employé est réputé être détenu en fiducie qu'il soit ou non comptabilisé de façon distincte et tenu séparément par l'employeur. De plus, ce montant est réputé constituer une créance garantie, qu'elle soit ou non enregistrée, grevant les biens et les actifs de l'employeur jusqu'à concurrence de 7 500 \$. Cette réclamation est prioritaire à toute autre réclamation ou tout autre droit dûment constitué avant ou après cette créance, sauf une entente de vente conditionnelle. Cette créance garantie ne peut, cependant, grever les biens immeubles de l'employeur qu'au moment où le Directeur des normes d'emploi enregistre une ordonnance de non-payment au bureau d'enregistrement des titres immobiliers.

Enfin, parmi les modifications majeures figure une disposition permettant au Directeur des normes d'emploi d'ordonner la réintégration d'un employé suspendu ou licencié de façon illégale pour avoir tenté de se prévaloir des droits que lui confère le Code, à cause de procédures de saisie-arrêt de son salaire, ou pour avoir témoigné, comme le requiert le Code. Le Directeur a donc le choix d'ordonner la réintégration d'un employé ou d'ordonner que compensation lui soit faite. Un appel peut être logé dans les 15 jours auprès d'un arbitre qui peut confirmer, modifier ou révoquer la décision du directeur.

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

### Code des relations du travail (*Labour Relations Code*) Projet de loi 22; Sanctionné: 06/07/88

Ce Code entrera en vigueur par voie de proclamation, et il remplacera la présente Loi sur les relations du travail (*Labour Relations Act*) et la Loi sur les négociations collectives dans l'industrie de la construction (*Construction Industry Collective Bargaining Act*).

#### **Les conseils consultatifs et les conférences**

La législation prévoit que le Ministre du travail peut établir des conseils consultatifs à l'égard de divers secteurs de l'économie, et qu'il doit de temps à autre organiser des conférences rassemblant des représentants du patronat, des syndicats, du monde universitaire et d'autres groupes qu'il considère opportuns d'inviter.

### **Les négociations**

Le Code introduit une méthode d'aide aux parties, laquelle prévoit l'intervention facultative d'un médiateur au début des négociations, ce médiateur étant nommé de façon non officielle. Il introduit également l'intervention obligatoire d'un médiateur dont la nomination est officielle, avant que puisse être déclenché un arrêt de travail. Ce dernier médiateur pourra décider de ne faire aucune recommandation ou de déposer des modalités de règlement soumises à l'acceptation ou au rejet des parties. Les parties devront respecter une trêve obligatoire de 14 jours avant d'entreprendre toute action menant à un débrayage ou à un lock-out, ceci comprenant la tenue d'un vote à ce sujet. En outre, l'une ou l'autre des parties pourra demander à la Commission des relations du travail (Labour Relations Board) de surveiller un vote portant sur sa dernière offre ou sur les recommandations d'un médiateur si cette partie les a déjà acceptées. La tenue d'un scrutin sur la dernière offre ne pourra être demandée qu'une fois au cours d'un même conflit.

De plus, des commissions d'enquête sur les différends pourront toujours être mises sur pied et le gouvernement conservera le pouvoir d'ordonner des procédures spéciales en vue de régler certains conflits causant des situations d'urgence.

### **Les procédures de la Commission des relations du travail**

La Commission des relations du travail mettra des procédures formelles et informelles à la disposition des parties déposant une demande ou une plainte. Certaines demandes ou plaintes pourront être réglées en utilisant une procédure informelle, laquelle prévoira que le président peut soumettre une question à un ou plusieurs membres de la Commission. Si les tentatives de règlement réussissent, le dossier sera fermé.

Lorsqu'il apparaîtra à l'origine qu'il est improbable que la procédure informelle puisse mener à un règlement, la Commission soumettra directement la question à un comité de trois à cinq membres de la Commission qui tiendra des audiences. Lors de telles audiences officielles, les parties pourront être représentées par un avocat, la preuve sera présentée sous serment et des témoins pourront être appelés et soumis à un contre-interrogatoire.

### **Les votes d'accréditation et de révocation d'accréditation**

Les processus d'accréditation et de révocation d'accréditation débiteront lorsqu'un demandeur aura fait la preuve qu'il a obtenu le soutien d'au moins 40% des personnes touchées par la demande.

Lorsque la Commission des relations du travail sera convaincue qu'il y a effectivement soutien de 40% des employés, elle tiendra un scrutin secret de représentation. L'accréditation ou la révocation de l'accréditation aura lieu si elle est supportée par une majorité des employés qui exercent leur droit de vote.

De façon à accélérer le processus d'accréditation ou de révocation d'accréditation, le président et le vice-président de la Commission pourront siéger seul à l'égard de questions précises reliées à l'accréditation ou à la révocation de l'accréditation.

### **L'extension des conventions collectives**

Une convention collective sera réputée demeurer en vigueur jusqu'au début d'une grève ou d'un lock-out, jusqu'à l'annulation du mandat d'un agent

négociateur, ou jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit conclue. Étant donné qu'une grève ou un lock-out ne pourra survenir légalement que dans le cadre établi par le nouveau Code, de façon générale les conventions collectives demeureront en vigueur pendant que les parties négocient et ce, jusqu'à ce qu'il y ait arrêt de travail.

### **La grève et le lock-out**

Un vote de grève ou de lock-out ne sera pas permis après que deux années se seront écoulées depuis la fin de la période de trêve mentionnée précédemment. Lorsqu'une telle interdiction sera en vigueur, le différend sera réputé ne plus exister.

### **Le statut d'un employé durant un arrêt de travail et sa réintégration**

Le Code contient une disposition analogue à une clause de la Loi qu'il remplace qui prévoit qu'une personne ne perd pas son statut d'employé du fait qu'elle participe à une grève légale ou à un lock-out légal. Cette disposition prévoit de plus que lorsqu'une grève ou un lock-out se termine à la suite d'un règlement ou de la révocation du droit de négocier, ou lorsqu'un tel arrêt de travail prend fin après deux ans, tout employé qui ne travaille pas à cause de sa participation à un arrêt de travail légal pourra demander à l'employeur de retourner au travail et d'avoir priorité sur tout employé engagé comme remplaçant. La demande de réintégration devra se faire par écrit dans les délais prescrits. Lorsque l'employeur poursuit ses activités et que le genre de travail accompli par l'employé continue, l'employeur devra réintégrer l'employé.

### **Le piquetage**

Durant une grève légale ou un lock-out légal, on permettra le piquetage qui ne trouble pas la paix au lieu de travail des employés. Cependant, la Commission pourra exercer des pouvoirs particuliers à ce sujet à la demande de toute personne touchée par la grève ou par le lock-out. Elle pourra nommément: a) déterminer si un endroit est un lieu de travail où on peut faire du piquetage; b) indiquer le nombre de personnes qui peuvent être présentes sur une ligne de piquetage; c) déterminer l'heure et le lieu d'une telle activité; et d) émettre d'autres ordonnances qu'elle considère pertinentes. Lorsqu'elle émettra une décision ou une ordonnance, la Commission devra tenir compte de facteurs tels que l'intérêt manifeste des personnes et syndicats faisant du piquetage, de toute violence ou possibilité de violence, de la pertinence de limiter les activités de piquetage pour éviter une aggravation du conflit, et le droit à la liberté d'expression lorsque celle-ci ne trouble pas la paix.

### **Le boycottage**

Nul employé ne pourra refuser d'accomplir une tâche parce qu'une autre tâche a été effectuée ou n'a pas été effectuée par une ou plusieurs personnes n'appartenant pas à un syndicat ou à un syndicat en particulier. De plus, nul employé ne pourra refuser de prendre livraison de biens livrés par un transporteur ou d'aider à leur chargement pour expédition, à moins que le transporteur et ses employés ne soient impliqués dans une grève légale ou dans un lock-out légal.

### **Les pompiers et les employés d'hôpitaux**

La Loi continuera d'interdire aux pompiers et aux employés d'hôpitaux de faire la grève. Présentement les différends peuvent être référés à un conseil

d'arbitrage dont la décision est exécutoire, celui-ci devant tenir compte des politiques fiscales du gouvernement. Le Code remplacera cette exigence par l'obligation de tenir compte des conditions économiques générales dans la province.

#### **Les sanctions en cas de grèves illégales**

Les syndicats représentant des pompiers, des employés d'hôpitaux ou des employés dont le droit de grève a été suspendu en raison d'une situation d'urgence seront passibles de sanctions particulières s'ils déclarent une grève illégale. La Commission des relations du travail aura alors le pouvoir d'ordonner à l'employeur de cesser la retenue à la source des cotisations syndicales pendant une période variant de un à six mois. De plus, le gouvernement aura le pouvoir d'ordonner à la Commission de révoquer l'accréditation d'un syndicat qui suscite ou qui participe à une telle grève illégale.

#### **Les briseurs de grève**

Il sera interdit à un employeur et à son représentant d'avoir recours (ou de permettre d'avoir recours) aux services d'une personne ou d'une organisation non touchée par un conflit de travail dans le but principal, de l'avis de la Commission des relations du travail, d'empêcher des activités légales liées à une grève ou à un lock-out ou de faire obstacle à de telles activités.

#### **L'industrie de la construction**

Le Code contient de nouvelles règles s'appliquant aux négociations dans l'industrie de la construction. Il prévoit notamment un système d'accréditation volontaire des associations d'employeurs, ce système permettant des négociations à l'échelle provinciale avec des corps de métiers pris individuellement dans chaque secteur de l'industrie de la construction. En vertu de ce système, les syndicats dans un secteur seront rassemblés pour la tenue de votes de grève. Un vote de grève ne sera réputé être en faveur de la grève que si les conditions suivantes sont remplies:

- a) dans au moins 60% des groupes de syndicats touchés par une accréditation et n'ayant pas conclu une entente, au moins 50% des employés qui exercent leur droit de vote dans chaque groupe sont en faveur de la grève;
- b) et au moins 60% des employés qui participent au vote unifié sont en faveur de l'arrêt de travail.

#### **Règlement sur le salaire minimum en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) 220/88; Gazette: 15/09/88**

Ce règlement accroît les taux du salaire minimum à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1988. Le taux payable aux travailleurs adultes est passé à 4,50\$ l'heure et celui payable aux travailleurs âgés de moins de 18 ans qui fréquentent l'école et travaillent durant des heures qui ne sont pas normalement des heures de classe est passé à 4,00\$ l'heure. Le taux payable aux jeunes travailleurs qui ne fréquentent pas l'école a été abrogé. Le taux payable à diverses catégories de vendeurs est passé à 180,00\$ par semaine. Les déductions maximales permises pour les repas et l'hébergement sont fixées à 1,50\$ par repas et à 2,00\$ par jour pour l'hébergement.

### Île-du-Prince-Édouard

Proclamation de la Loi sur l'équité salariale (*Pay Equity Act*) Gazette: 24/09/88

Cette Loi qui a été décrite dans Relations Industrielles, Volume 43, no 3 (1988) a été promulguée le 1<sup>er</sup> octobre 1988.

Loi modifiant la Loi sur le travail (*An Act to amend the Labour Act*) Projet de loi 65; Sanctionné: 17/05/88

Le 5 septembre 1988, la Loi a apporté des modifications à des dispositions portant sur les relations industrielles, et elle a fait de même le 1<sup>er</sup> octobre 1988 en ce qui concerne des dispositions touchant les normes d'emploi.

En ce qui concerne les relations industrielles, la Loi stipule notamment que la Commission des relations du travail doit comprendre une représentation égale d'employeurs et d'employés, et elle prévoit la nomination d'un président-adjoint choisi parmi les vice-présidents. En outre, elle reconduit la disposition qui existait auparavant sur le fardeau de la preuve en matière de plaintes pour pratiques déloyables de travail, et elle prévoit que l'issue de tout vote de représentation ou de grève sera déterminée par la majorité de ceux qui exercent leur droit de vote plutôt que par la majorité des membres de l'unité de négociation.

De plus, la Loi énonce clairement que certains employés d'hôpitaux et le personnel scolaire non-enseignant possèdent le droit de négocier ainsi que d'autres droits conférés par la Partie 1 de la Loi sur le travail traitant des relations industrielles. Elle stipule également que les employés d'organismes de soins communautaires ainsi que le personnel scolaire non-enseignant n'ont pas le droit de déclarer la grève.

En ce qui a trait aux normes d'emploi, la Loi modifie la Loi sur le travail afin d'abroger certaines restrictions rendant un congé annuel payé inaccessible aux travailleurs à temps partiel. En effet, elle abroge une disposition excluant les personnes travaillant 24 heures par semaine ou moins du droit à ce congé, ainsi que des dispositions créant un régime d'exception pour les employés n'accomplissant pas au moins 90 pour cent des heures régulières de travail au cours d'une période continue de 12 mois. Certains amendements de concordance sont également apportés aux dispositions prévoyant le versement de l'indemnité de vacances lors d'une cessation d'emploi.

De plus, une nouvelle disposition est ajoutée à la Loi permettant à un inspecteur d'ordonner à une tierce partie débitrice de l'employeur de payer le montant de cette dette en fiducie à l'inspecteur lorsque cet employeur a fait défaut de respecter l'une ou l'autre des obligations qui lui incombent en vertu de la Loi. Un tel versement libère l'employeur de cette obligation, jusqu'à concurrence du montant payé.

### Nouvelle-Écosse

Ordonnance générale sur le salaire minimum en vertu du Code sur les normes du travail (*Labour Standards Code*) 130/88; Gazette: 30/06/88

Cette ordonnance porte à 4,50\$ l'heure le taux du salaire minimum payable aux travailleurs adultes qualifiés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1989. De plus, les taux payables aux employés âgés de moins de 18 ans et aux travailleurs sans expérience seront accrus à 4,05\$ l'heure, à compter de la même date.

Les déductions maximales permises pour la chambre et la pension sont révisées comme suit:

a) pour la chambre et la pension	41,35\$ par semaine
b) pour la pension seulement	33,40\$ par semaine
c) pour la chambre seulement	9,35\$ par semaine
d) pour les repas	2,15\$ chacun

## Ontario

Règlement en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) 524/88; Gazette: 03/09/88

Ce règlement rend obligatoire l'installation de structures de protection contre le capotage sur des machines telles les tracteurs, les béliers mécaniques, les tractochargeurs, etc. Cependant, les propriétaires des machines en usage avant l'entrée en vigueur de ce règlement disposeront d'une période de 12 mois à compter de la date d'entrée en vigueur pour les équiper de structures de protection et de ceintures de sécurité. Ce règlement établit également les normes de design, de construction, d'entretien et de réparation des structures de protection contre le capotage.

Règlement en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) 527/88; Gazette: 03/09/88

Ce règlement s'applique aux services de lavage de vitres lorsqu'un travailleur peut tomber d'une hauteur de trois mètres ou plus. Il exige l'enregistrement auprès du Directeur de la Direction de la santé et de la sécurité dans l'industrie de la construction du ministère du Travail de toute personne exploitant une entreprise de lavage de vitres ou qui fournit des laveurs de vitres. L'âge minimum d'admission à ce genre de travail est de 18 ans. Les travailleurs doivent porter ou utiliser des vêtements, des équipements ou des appareils de protection personnelle, et recevoir des instructions ou une formation suffisante relative à leur entretien et utilisation. Le règlement requiert également, dans certains cas, l'utilisation de systèmes de prévention des chutes, en particulier, le port de ceintures, harnais, amarres ou cordages de sécurité. Des normes sont établies concernant la résistance, la rigidité et la stabilité, ainsi que la hauteur des échelles, échafaudages, chaises de calfat, ou équipement semblable. Des dispositions sont en outre prises contre les dangers de l'électricité. Enfin, le règlement fait état des obligations des propriétaires d'un immeuble, des employeurs, des surveillants et des travailleurs.

## Québec

Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction et la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre Projet de loi 31; Sanctionné: 17/06/88

La Loi est entrée en vigueur le 17 juin 1988 à l'exception de certaines dispositions ayant trait à la nouvelle notion d'entrepreneur autonome. Ces dernières entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1989.



Des modifications apportées à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction font en sorte que certains travaux exécutés à des fins personnelles et non lucratives ne seront plus assujettis à la Loi et au Décret de la construction. Il s'agit de travaux d'entretien, de rénovation, de réparation et de modification d'un logement habité par la personne pour laquelle les travaux sont effectués, ainsi que de la construction d'un garage ou d'une remise annexe à un tel logement. Toutefois, tout ouvrier effectuant de tels travaux sur la charpente, la plomberie ou le système électrique d'un bâtiment devra posséder le certificat de compétence approprié. En ce qui concerne les travaux reliés à la plomberie et au système électrique, l'ouvrier devra de plus détenir une licence d'entrepreneur.

D'autres modifications donnent à la Commission de la construction du Québec des pouvoirs accrus pour assurer l'application de la Loi et du Décret de la construction, et augmentent le montant des amendes s'appliquant aux infractions.

Enfin, des modifications à la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre donnent au Ministre de la main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu le pouvoir d'établir des programmes de formation et de qualification facultatives pour les métiers dont l'exercice n'est pas réglementé.

**Loi modifiant la Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux** Projet de loi 46; Sanctionné: 22/06/88

En novembre 1986, le Québec a adopté la Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux. La modification de juin 1988 vise à assujettir à ses dispositions, partout au Québec, les personnes exploitant un service d'ambulance ainsi que les salariés à leur emploi. Elle est entrée en vigueur le 22 juin 1988.

**Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail en vertu de la Loi sur les normes du travail D.1316-88; Gazette: 14/09/88**

Ce règlement modifie les taux du salaire minimum à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1988. Le taux payable aux travailleurs âgés de 18 ans ou plus est passé à 4,75\$ l'heure, celui payable aux travailleurs qui reçoivent habituellement des pourboires, à 4,03\$ l'heure et celui payable aux travailleurs domestiques qui résident chez leur employeur à 172\$ par semaine. En outre, ce règlement fixe les taux de certaines autres catégories de travailleurs tels les bouteilleurs, les conducteurs de véhicules lourds, les ferrailleurs, et les foreurs.

## **Yukon**

**Arrêtés sur le salaire minimum en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) A.C. 1988/62-1988/63; Gazette: 15/05/88**

Ces arrêtés en conseil fixent à 5,39\$ l'heure le taux du salaire minimum à compter du 1<sup>er</sup> mai 1988.

## **Fédéral**

**Loi modifiant le Code canadien du travail** Projet de loi C-124; Sanctionné: 21/07/88

Le Code canadien du travail a été modifié afin, entre autres choses, de mieux régir la santé et la sécurité dans les mines de charbon. Pour ce faire, la Commission de la sécurité dans les mines de charbon est constituée. Celle-ci est composée de représentants des employeurs et des employés n'ayant pas de fonctions de gérance ainsi que d'un président nommé par le Ministre. Son rôle est de donner son approbation à l'utilisation par l'employeur de certaines méthodes, machines ou appareils miniers auxquels aucune norme de sécurité n'est applicable, ainsi que de réviser et d'approuver certains plans et procédures de sécurité dans les mines de charbon. Elle peut également autoriser des dérogations aux normes de sécurité applicables, ou accorder des dispenses quant à l'observation de ces normes, ou encore substituer à une disposition une autre disposition ayant sensiblement les mêmes objet et effet, si elle estime que la sécurité et la santé des employés n'en seront pas pour autant affectées.

De plus, à cause des risques propres au travail dans les mines de charbon, les employeurs doivent permettre qu'on procède, au nom des employés, à l'inspection et à la vérification de la mine et des machines et appareils qui s'y trouvent, de la manière et aux intervalles maximums prescrits par règlement.

Cette Loi contient, par ailleurs, une disposition obligeant les employeurs à procéder, aux intervalles prescrits, à des fouilles de toutes les personnes, sauf celles qui y travaillent, qui pénètrent dans la partie souterraine de la mine, de même que d'une proportion minimale d'employés, afin de prévenir l'introduction de spiritueux, d'articles pour fumer ou de drogues dans la mine.

Enfin, cette Loi permet l'adoption de règlements obligeant les comités d'hygiène et de sécurité à présenter un rapport d'activités annuel à la personne désignée, dans la forme et le délai prescrits.

Les articles de cette Loi portant sur les inspections d'une mine par les travailleurs et l'établissement de la Commission entreront en vigueur à une date fixée par proclamation. L'article visant la soumission d'un rapport annuel par les comités est entré en vigueur le jour de la sanction. Des dispositions de nature administrative concernant des pouvoirs de réglementation sont réputées être entrées en vigueur le 31 mars 1986, date à laquelle des modifications adoptées en 1984 ont été promulguées.