

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

Michel Gauvin et Tineke Kuijper

Volume 46, numéro 3, 1991

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050701ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050701ar>

[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. & Kuijper, T. (1991). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 46(3), 656-662.
<https://doi.org/10.7202/050701ar>

Changements dans les législations du travail au Canada

1^{er} janvier au 31 mars 1991

Colombie-Britannique

Loi sur les traitements équitables (*Compensation Fairness Act*) Projet de loi 82; Sanctionné: 22/03/91

Cette loi s'applique à un secteur public largement défini, qui englobe le gouvernement provincial, les municipalités, les conseils scolaires, les établissements d'enseignement post-secondaires, les centres de soins communautaires, les hôpitaux, les sociétés d'État et divers conseils, commissions et organismes du secteur public. Elle est censée être entrée en vigueur le 30 janvier 1991.

La loi prévoit la nomination d'un commissaire à l'équité des traitements qui surveille entre autres l'élaboration de tous les régimes de rémunération dans le secteur public et décide si les parties qui négocient un régime de rémunération ou l'employeur du secteur public qui établit le régime se sont conformés ou pas à l'obligation de tenir compte au plus haut point de la capacité de l'employeur du secteur public de payer. Le commissaire détient les pouvoirs nécessaires pour enquêter et se procurer les renseignements dont il ou elle a besoin dans le cadre de ses fonctions.

Le gouvernement publiera des lignes directrices sur l'équité des traitements pour que soient établis des régimes de rémunération justes pour les employeurs et les employés du secteur public. Ces lignes directrices peuvent préciser

* Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN et Tineke KUIJPER de Travail Canada. Elle consiste en une sélection de textes tirés de *Législation du travail: nouveautés (Labour Law Update)*.

Législation du travail: nouveautés est un bulletin publié à tous les deux mois et est disponible sur abonnement. Pour plus de renseignements, vous pouvez communiquer avec M. Michel Gauvin à l'adresse suivante: Travail Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0J2

Labour Law Update is a bulletin published bimonthly which is available on a subscription basis. For more information, please contact Mr. Michel Gauvin at the following address: Labour Canada, Ottawa, Canada, K1A 0J2.

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

notamment à l'égard de qui, quand et comment la rémunération sera maintenue ou réduite, ou les augmentations restreintes. Les lignes directrices peuvent entrer en vigueur avant le 30 janvier 1991 et à des dates différentes pour divers groupes d'employés du secteur public.

Tout employeur du secteur public doit dans les trente jours suivant la sanction de la loi ou dans les délais permis par le commissaire s'inscrire selon la formule et la manière prescrites.

De sa propre initiative ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, le commissaire peut demander à un médiateur qu'il aura nommé d'assurer des services de médiation ou de recherche pour aider l'employeur, les employés ou leurs représentants à négocier ou à établir un régime de rémunération conforme aux exigences de la loi. Lorsque de tels services sont fournis et que le commissaire donne son assentiment, le médiateur peut faire des recommandations par écrit aux parties quant aux dispositions du régime de rémunération. Les dispositions que recommande le médiateur n'engagent pas le commissaire.

Le commissaire étudie tous les régimes de rémunération dont on doit faire état en vertu de la loi et décide s'ils sont conformes aux lignes directrices. Si le commissaire estime que le régime ne s'inscrit pas dans les lignes directrices, il doit en informer l'employeur et toute autre personne qu'il juge nécessaire et peut leur indiquer quelle est la rémunération maximale permise d'après les lignes directrices dans le cadre de ce régime précis de rémunération. Le commissaire doit donner l'occasion aux parties (ou dans le cas d'une sentence arbitrale à l'une des parties ou aux deux et à l'arbitre ou au conseil d'arbitrage) de se mettre d'accord sur un régime de rémunération ou d'en établir un qui soit conforme aux lignes directrices.

Nonobstant ce qui précède, si le commissaire juge qu'un régime de rémunération n'est pas conforme aux lignes directrices, il peut exiger, de sa propre initiative ou à la demande d'une partie au régime, que le régime soit assujéti aux règlements sur la rémunération adoptés en vertu de la loi.

Les règlements sur la rémunération peuvent entre autres prévoir une limitation des augmentations de salaires, exiger que la rémunération soit diminuée ou interdire toute augmentation de la rémunération des employés du secteur public en général ou de groupes d'employés de ce secteur.

Quand un régime de rémunération est soumis à des règlements sur la rémunération, le commissaire doit exiger que les employés du secteur public relevant de ce régime soient soumis, à partir d'une date qui sera précisée dans les règlements ou qu'il aura décidé, à toute limite d'augmentation ou de réduction ou à toute interdiction d'augmentation autorisée. Un tel ordre peut entrer en application avant le 30 janvier 1991 et à des dates différentes pour divers groupes d'employés du secteur public.

Le commissaire étudie un régime de rémunération assujéti à des règlements sur la rémunération et détermine s'il y est conforme. Si le commissaire estime que le régime n'est pas conforme à la réglementation, il doit en informer l'employeur du secteur public et toute autre personne qu'il ou elle juge nécessaire et leur indiquer quelle est la rémunération maximale permise d'après les règlements dans le cadre de ce régime précis de rémunération. Le commissaire doit donner l'occasion aux parties (ou dans le cas d'une sentence arbitrale à l'une des parties ou aux deux et à l'arbitre ou au conseil d'arbitrage) de se mettre d'accord sur un régime de rémunération ou d'en établir un qui soit conforme aux règlements.

Nonobstant une loi ou un accord contraire, le commissaire, 14 jours après que l'avis indiquant que le régime de rémunération ne cadre pas avec les règlements sur la rémunération a été remis, peut fixer les modalités du régime selon la rémunération maximale permise qu'indique l'avis.

Le commissaire détient des pouvoirs exécutoires auxquels il peut avoir recours si un employeur du secteur public met en oeuvre ou semble prêt à mettre en oeuvre un régime de rémunération qui n'est pas conforme aux règlements sur la rémunération.

Une décision ou une ordonnance rendue par le commissaire en vertu de la Loi sur les traitements équitables est définitive et sans appel et peut être mise à exécution en déposant une copie à la Cour suprême de la Colombie-Britannique.

Aucun régime de rémunération ne peut être mis en oeuvre jusqu'à ce que le commissaire ait fini de l'étudier et ait décidé qu'il s'inscrit dans les lignes directrices ou, le cas échéant, dans les règlements sur la rémunération. Toutefois, si un employeur lui en fait la demande par écrit, le commissaire peut approuver la mise en oeuvre d'une augmentation de la rémunération d'un groupe d'employés du secteur public avant de décider si le régime définitif correspond aux lignes directrices.

Cette loi abroge la Loi sur la divulgation de renseignements concernant les négociations collectives dans le secteur public (Public Sector Collective Bargaining Disclosure Act); la plus grande partie de cette loi était entrée en vigueur en septembre 1990.

Loi sur la protection des emplois (*Job Protection Act*) Projet de loi 83;
Sanctionné: 22/03/91

Cette loi contient un certain nombre de mesures temporaires visant à minimiser les pertes d'emploi et les bouleversements économiques conséquents dans certaines régions et localités; celles-ci visent également à améliorer la compétitivité des entreprises à l'échelle de la province et des marchés internationaux.

À cette fin, la loi a entre autres modifié la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act) en créant l'obligation de donner un préavis dans les cas où 50 employés ou plus sont licenciés à un lieu de travail durant un intervalle de deux mois. L'avis doit être envoyé par écrit au ministre du Travail et des Services aux consommateurs, aux syndicats concernés et à tous les employés touchés. Il doit mentionner le nombre d'employés devant être licenciés, la date où le licenciement prendra effet et les raisons qui l'ont motivé. La longueur du préavis dépend du nombre d'employés dont l'emploi sera aboli. Si ce nombre ne dépasse pas 100 employés, le préavis devra être donné au moins huit semaines avant la date où le premier licenciement prendra effet; si le nombre d'employés dépasse 100 mais n'excède pas 300, le préavis doit être donné au moins 12 semaines avant le premier licenciement; et si ce nombre dépasse 300 employés, le préavis doit être de 16 semaines.

Il n'y a pas d'obligation de donner un préavis aux employés se trouvant dans une situation prévue par la loi. Ces situations comprennent les suivantes: l'employé a été congédié pour un motif raisonnable, il est employé pour une période définie ou pour accomplir une tâche précise au cours d'une période ne dépassant pas 12 mois, il est employé dans l'industrie de la construction, il a refusé une offre d'emploi acceptable faite par l'employeur, ou il a été licencié ou mis à pied à la fin normale d'un emploi saisonnier.

Le Ministre peut exiger la création d'un comité conjoint d'adaptation, composé de représentants de l'employeur et des travailleurs, chargé d'élaborer un programme d'adaptation visant à éliminer le besoin de licencier des travailleurs ou à minimiser les effets d'un tel licenciement sur les employés touchés et à les aider à se trouver un autre emploi.

Loi de 1991 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Amendment Act, 1991*) Projet de loi 85; Sanctionné: 22/03/91

La loi crée un congé parental de 12 semaines consécutives pour chaque parent et étend aux parents qui se prévalent de ce congé les dispositions sur la protection de l'emploi qui existaient déjà à l'égard du congé de maternité. Dans les cas de congés parentaux ou de maternité, l'employé doit présenter une demande de congé écrite au moins quatre semaines avant la date où il entend débiter son congé. Un certificat médical émis par un médecin doit accompagner la demande et indiquer la date probable de la naissance de l'enfant, ou une lettre d'une agence d'adoption qui atteste de l'adoption d'un enfant doit être fournie au moment où la demande est présentée. Le congé parental peut être prolongé de cinq semaines consécutives si le nouveau-né ou l'enfant adopté est âgé d'au moins six mois lorsqu'il est confié à la garde du père ou de la mère et qu'un médecin ou l'agence responsable du placement de l'enfant atteste qu'il est atteint de troubles physiques, psychologiques ou affectifs qui nécessitent la prolongation de la période de soins. Cependant, l'ensemble du congé dont peut bénéficier un employé en vertu de la loi ne peut excéder un total de 32 semaines.

Manitoba

Loi n° 2 modifiant la Loi sur les normes d'emploi Projet de loi 23; Sanctionné: 14/12/90

Cette loi abolit les congés de paternité et d'adoption et crée un congé parental de 17 semaines auquel tout parent naturel ou adoptif a droit lorsqu'il a été au service du même employeur pendant au moins 12 mois consécutifs. L'employé doit présenter par écrit à l'employeur une demande de congé parental au moins quatre semaines avant la date indiquée comme étant celle à laquelle il entend débiter le congé. Le congé parental doit commencer au cours de l'année qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant ou encore la date à laquelle l'employé prend la charge réelle de l'enfant. Durant la période de congé, il n'y a pas d'accumulation d'ancienneté ni des droits reliés à la pension ou à d'autres avantages sociaux. L'employée qui envisage de prendre un congé parental en plus du congé de maternité est tenue de prendre une période de congé continue sauf entente contraire entre elle et son employeur ou disposition contraire d'une convention collective pertinente. Des dispositions transitoires prévoient l'application rétroactive de cette loi aux parents qui, en vertu des anciennes dispositions, jouissaient d'un congé parental, de maternité ou de paternité le 14 décembre 1990, date à laquelle la loi est entrée en vigueur.

Proclamation de la Loi modifiant la Loi sur les relations du travail
Gazette: 23/03/91

Entrée en vigueur par proclamation le 31 mars 1991, cette loi a abrogé les dispositions de la Loi sur les relations du travail prévoyant l'arbitrage des propositions finales lors des conflits de travail. Cette procédure d'arbitrage s'appliquait à certains moments avant ou après la grève ou le lock-out lorsqu'un vote tenu parmi les employés touchés était en faveur de cette option.

Modification du Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail en vertu de la Loi sur les normes d'emploi 263/90; Gazette: 22/12/90

Ce règlement modifie le règlement mentionné plus haut afin d'augmenter le taux général du salaire minimum de 4,70\$ à 5,00\$ l'heure. La déduction maximale pour les repas fournis par l'employeur est portée de 50 cents à 1,00\$ par repas et celle qui se rapporte au logement passe de 5,00\$ à 7,00\$ par semaine. La disposition prévoyant un taux horaire minimum pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans a été abrogée et le nouveau taux minimum de 5,00\$ s'applique donc aux travailleurs de tout âge. Le règlement est entré en vigueur le 1^{er} mars 1991.

Ontario

Loi modificatrice de 1990 des textes statutaires sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Statute Law Amendment Act, 1990*) Projet de loi 208; Sanctionné: 29/12/90

Certaines dispositions de la Loi modificatrice de 1990 des textes statutaires sur la santé et la sécurité au travail sont entrées en vigueur le 18 août 1990. Le reste de la loi a pris effet le 1^{er} janvier 1991. Ces modifications ont été décrites en détail dans *Relations industrielles*, vol. 46, n° 1, 1991.

Québec

Loi modifiant le Code du travail Projet de loi 81; Sanctionné: 20/12/90
Cette loi apporte certaines modifications au Code du travail.

Elle attribue exclusivement aux commissaires du travail, sur requête d'une partie intéressée, la compétence de trancher toute question relative à l'application de l'article 45 du code qui traite de la transmission d'un employeur à un autre des droits et des obligations reliés à une accréditation et à une convention collective lors de l'aliénation totale ou partielle d'une entreprise. Les commissaires du travail peuvent déterminer l'applicabilité de l'article 45, rendre toute ordonnance jugée nécessaire pour assurer la transmission des droits ou obligations et régler toute difficulté découlant de l'application de cet article.

De plus, la loi vise à assujettir d'autres services publics aux dispositions du code relatives au maintien des services essentiels en cas de grève ou de lock-out. Il s'agit notamment des services publics fournis par une entreprise qui exploite ou entretient un système d'égout, d'assainissement ou de traitement des eaux ainsi que ceux fournis par une entreprise d'incinération de déchets. On a en outre allongé la période durant laquelle un décret d'assujettissement peut être pris par le gouvernement.

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (Errata) Sanctionné: 20/12/90

Nous désirons apporter les modifications suivantes au résumé de cette loi qui a été publié dans *Relations industrielles*, vol. 46, n° 2, 1991.

Congés parentaux et de maternité

Les paragraphes 2 et 3 sont remplacés par les suivants:

- Le droit est accordé au père et à la mère de prendre un congé parental d'au plus 34 semaines continues au moment de son choix au cours de l'année qui suit la naissance ou l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de fréquentation scolaire obligatoire.
- À la fin d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines ou d'un congé de maternité, le salarié a le droit d'être réintégré dans le même poste de travail. Si le congé parental excède 12 semaines, le salarié peut être affecté à un emploi comparable.

Le paragraphe 6 est remplacé par le suivant:

- Tout salarié a droit à une absence de cinq jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Autres modifications

Le troisième alinéa du premier point est remplacé par le suivant:

- et en autorisant l'employeur à remplacer, à la demande du salarié ou dans les cas prévus dans une convention collective ou un décret, le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %.

Terre-Neuve

Modification au Règlement de 1988 sur les normes d'emploi (*Labour Standards Regulations, 1988*) en vertu de la Loi sur les normes du travail (*Labour Standards Act*) 49/91; Gazette: 22/03/91

Le taux général du salaire minimum s'appliquant aux employés de 16 ans ou plus est passé de 4,25\$ à 4,75\$ l'heure, à compter du 1^{er} avril 1991. Ceci ne s'applique pas aux personnes qui de temps à autre travaillent comme gardiennes. En outre, il n'y a plus de salaire minimum spécial pour les travailleurs domestiques âgés de 16 ans ou plus, travaillant dans une maison privée.

Territoires du Nord-Ouest

Loi sur les droits en matière d'environnement Projet de loi 17 Sanctionné: 06/11/90

Cette loi est entrée en vigueur le 11 novembre 1990. Son but est de prévoir des droits en matière d'environnement pour la population des Territoires du Nord-Ouest. Elle prévoit l'accès à l'information sur l'environnement en la possession ou sous la garde d'un ministre. La loi prévoit de plus la possibilité de demander au Ministre chargé de son application l'ouverture d'une enquête sur le rejet présumé ou probable d'un contaminant dans l'environnement. En outre, tout résident des territoires qui croit pour des motifs raisonnables qu'une infraction à une loi mentionnée en annexe à cette loi a été commise peut faire une dénonciation par écrit et sous serment devant un juge de paix et intenter une poursuite contre le contrevenant en vertu de cette dénonciation. Les lois mentionnées en annexe à la loi sont les suivantes: la Loi sur la faune, la Loi sur les parcs territoriaux, la Loi sur les produits antiparasitaires, la Loi sur la protection des forêts, la Loi sur la protection de l'environnement, la Loi sur la santé publique et la Loi sur le transport des marchandises dangereuses. En dernier lieu, toute personne résidant dans les territoires a le droit de protéger

l'environnement et le bien public contre le rejet d'un contaminant en intentant une action devant la Cour suprême contre une personne qui rejette un contaminant dans l'environnement.

La loi protège contre toutes mesures discriminatoires les employés qui exercent leurs droits en vertu de la loi ou signalent ou proposent de signaler à l'autorité compétente un rejet factuel ou probable d'un contaminant dans l'environnement. Cette protection ne s'applique pas, cependant, à l'égard d'un employé dont le but principal est d'intimider, de contraindre ou d'embarrasser son employeur ou toute autre personne à des fins illégitimes. Quiconque contrevient à cet article est passible d'une amende maximale de 5 000 \$ et d'un emprisonnement maximal de 90 jours ou d'une de ces peines. De plus, un tribunal peut indiquer les mesures que l'employeur doit prendre ou les actes qu'il doit s'abstenir de poser, et une telle ordonnance peut prévoir la réintégration d'un employé avec indemnisation pour perte de salaire et autres avantages.

Loi n° 3 modifiant la Loi sur les normes du travail (*An Act to amend the Labour Standards Act, n° 3*)

Un nouveau salaire minimum est entré en vigueur le 1^{er} avril 1991 pour les travailleurs des Territoires du Nord-Ouest.

En ce qui concerne les travailleurs qui vivent près des routes principales, ceux qui sont âgés de 16 ans ou plus reçoivent maintenant un salaire minimum de 6,50\$ l'heure et ceux qui ont moins de 16 ans reçoivent 6,00\$ l'heure.

Ailleurs dans les Territoires du Nord-Ouest, les taux de salaires minimums pour les travailleurs sont de 7,00\$ l'heure pour ceux qui sont âgés de 16 ans ou plus et de 6,50\$ l'heure pour ceux qui ont moins de 16 ans.

ACQUISITION OU FUSION D'ENTREPRISES ET EMPLOIS

Préface, Gilles LAFLAMME – *Introduction*, Laurent BÉLANGER, Carla LIPSIG, Fernand MORIN, Michel PÉRUSSE – *Acquisition ou fusion d'entreprises et emplois: la problématique sous-jacente*, Fernand MORIN – *Rappel de quelques expériences vécues*, Marc BÉLANGER, Lola LE BRASSEUR, Paul L'ITALIEN, Marius MÉNARD – *Aspects et implications juridiques des restructurations*, André C. CÔTÉ, Claude FONTAINE, Paul LESAGE – *Le droit et le devoir à l'information*, Georges ANGERS, Normand GAGNON, Jean SIMARD – *Les conditions de travail au lendemain d'une fusion ou d'une réorganisation*, André LAMARCHE, Michel GAUTHIER, Michel BLAIS, Denise GAGNON – *Fusion d'entreprises publiques*, Astrid GAGNON, Sylvain BLANCHETTE, Pierre QUINTAL – *Les acteurs d'une fusion ou d'une prise de pouvoir*, Alain GOSSELIN, Jean-Guy FRENETTE, Denis DIONNE – *Le libre-échange canado-américain et le marché du travail*, Clément GODBOUT, Claude RIOUX – *Annexe: Acquisitions, fusions, offres publiques d'achat: notions de base et facteurs considérés*, Léontine ROUSSEAU.

ISBN 2-7637-7205-6

1 volume, 1989, 264 pages, 26\$

LES PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL
AV. DE LA MÉDECINE, CITÉ UNIVERSITAIRE, STE-FOY G1K 7P4
Tél.: (418) 656-5106 Télécopieur: (418) 656-3476