

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

Michel Gauvin et Jeffrey Brennan

Volume 49, numéro 2, 1994

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050941ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050941ar>

[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, J. (1994). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 49(2), 372–378.
<https://doi.org/10.7202/050941ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1994

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

Changes in Canada Labour Law

1^{er} octobre au 31 décembre 1993
1 October to 31 December 1993

Nouvelle-Écosse (Nova Scotia)

Loi sur un congé sans solde dans le secteur public (Public Sector Unpaid Leave Act) Projet de loi 41; Sanctionné le 25 novembre 1993

Entrée en vigueur le 1^{er} novembre 1993, cette loi s'applique à un secteur public dont la définition est large et prescrit que chaque employé doit prendre un congé sans solde équivalent à 2 % des heures ou des jours travaillés annuellement. Certains groupes d'employés, tels les fonctionnaires (autres que les sous-ministres), les agents de centres de détention, les administrateurs et employés d'agences ou de sociétés gouvernementales (autres que Sydney Steel Corporation), le personnel de l'Assemblée législative et les employés d'hôpitaux, d'établissements de soins en résidence ou de foyers pour personnes âgées, sont tenus de prendre le congé sans solde avant le 1^{er} avril 1994. Cependant, si en raison des exigences de fonctionnement les employés ne peuvent

Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN du Ministère du Développement des ressources humaines.

Ces personnes sont les auteurs des publications suivantes sur les lois du travail fédérales, provinciales et territoriales : *La législation en matière de relations industrielles au Canada (Édition de 1993-1994)* et *La législation en matière de normes d'emploi au Canada (Édition de 1993-1994)*.

Pour plus de renseignements concernant l'achat de ces publications, vous pouvez communiquer avec M. Michel Gauvin à l'adresse suivante : Ministère du Développement des ressources humaines, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0J2.

This series is prepared by Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN of the Department of Human Resources Development.

These persons are the authors of the following priced publications on federal, provincial and territorial labour laws: Industrial Relations Legislation in Canada (1993-94 edition) and Employment Standards Legislation in Canada (1993-94 edition).

For more information on these priced publications, you may contact Mr. Michel Gauvin at the following address: Department of Human Resources Development, Ottawa, Canada, K1A 0J2.

prendre tout leur congé sans solde avant le 1^{er} avril 1994, ils doivent prendre ce congé avant le 1^{er} avril 1996. Les mêmes mesures s'appliquent aux employés d'une municipalité ou d'un organisme municipal.

Les employés d'une commission scolaire ou du Nova Scotia Community College et ceux d'une université sont tenus de prendre le congé sans solde avant le 1^{er} juillet 1994.

La loi ne peut réduire le salaire annuel d'un employé à un niveau inférieur à 22 000 \$. Il est prévu que la réduction de 2 % de la rémunération versée aux employés pour l'année fiscale 1993-1994 s'effectue d'une manière uniforme entre le 1^{er} novembre 1993 et le 31 octobre 1994.

La loi réduit de façon similaire la rémunération des personnes élues ou nommées à des postes gouvernementaux et celle des membres de différentes cours de justice ainsi que les paiements relatifs aux services médicaux assurés fournis par les médecins, les dentistes, les pharmaciens et les optométristes.

Public Sector Unpaid Leave Act Bill 41; Royal Assent November 25, 1993

Effective November 1, 1993, this Act applies to a broadly defined public sector and requires every employee to take unpaid leave equivalent to 2 % of the employee's annual hours or days of work. Certain categories of employees, such as public servants (other than deputy ministers), correctional officers, officers and employees of government agencies (other than Sydney Steel Corporation), the staff of the House of Assembly, and employees of hospitals, residential care facilities or nursing homes, are required to take the unpaid leave before April 1, 1994. However, if by reason of the operational requirements of the employer employees cannot take all of the unpaid leave before April 1, 1994, they are required to take the leave before April 1, 1996. The same applies to the employees of a municipality or municipal organization or body.

The employees of a school board or of the Nova Scotia Community College and the employees of a university are required to take the unpaid leave before July 1, 1994.

The annual pay of an employee cannot be reduced by the Act to less than \$22 000. The reduction of 2 % in the compensation payable to employees for fiscal year 1993-1994 is scheduled to be applied in a uniform manner between November 1, 1993 and October 31, 1994.

The Act reduces in a similar way the remuneration of elected and appointed officials, and members of various courts as well as payments for insured medical services provided by physicians, dentists, pharmacists and optometrists.

Ontario

Règlement modifiant le Règlement général en vertu de la Loi sur les normes d'emploi 662/93; Gazette : 13 novembre 1993

Ce règlement établit les taux de salaire minimums entrant en vigueur à compter du 1^{er} janvier 1994. Les étudiants de moins de 18 ans qui travaillent pendant 28 heures ou moins dans une semaine ou pendant un congé scolaire ont droit à 6,25 \$ l'heure. Les employés d'un établissement licencié qui servent habituellement des boissons alcoolisées aux clients ont droit à 5,80 \$ l'heure. Les guides de chasse et de pêche qui

travaillent moins de cinq heures consécutives dans une journée ont droit à 33,50 \$, alors que ceux qui travaillent cinq heures ou plus, qu'elles soient consécutives ou non, ont droit à 67,00 \$. Par ailleurs, le taux général du salaire minimum passe de 6,35 \$ à 6,70 \$ l'heure.

De plus, également à compter du 1^{er} janvier 1994, les déductions maximales suivantes s'appliquent pour la chambre et la pension :

- 31,00 \$ par semaine pour une chambre privée, 15,50 \$ par semaine, si la chambre ne l'est pas;
- 2,50 \$ pour chaque repas, jusqu'à concurrence de 52,50 \$ par semaine;
- 83,50 \$ par semaine pour la chambre et la pension, si la chambre est privée, et 68,00 \$ par semaine, si elle ne l'est pas.

Regulation to amend the General Regulation under the Employment Standards Act 662/93; Gazetted: November 13, 1993

This regulation sets the minimum wage rates, effective January 1, 1994. Students under 18 years of age who work no more than 28 hours in a week or who are employed during a school holiday are entitled to \$6.25 an hour. An employee who regularly serves liquor to customers in a licensed establishment is entitled to \$5.80 an hour. Hunting and fishing guides are entitled to \$33.50 for less than five consecutive hours of work in a day and to \$67.00 for five or more hours in a day, whether or not the hours are consecutive. In addition, the general minimum wage rate is increased from \$6.35 to \$6.70 an hour.

The following maximum deductions for room and board are allowed, also effective January 1, 1994 :

- *\$31.00 a week for a private room, and \$15.50 if it is not private;*
- *\$2.50 for a single meal, but not more than \$52.50 a week;*
- *\$83.50 a week for both room and meals if the room is private, and \$68.00 a week if the room is not private.*

Règlement sur les cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac en vertu de la Loi sur les normes d'emploi 663/93; Gazette: 13 novembre 1993

Ce règlement établit les taux de salaire minimums payables aux cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac à compter du 1^{er} janvier 1994. Les étudiants de moins de 18 ans qui travaillent pendant 28 heures ou moins dans une semaine ou pendant un congé scolaire ont droit à 6,25 \$ l'heure et les autres employés ont droit à 6,70 \$ l'heure.

Également à compter du 1^{er} janvier 1994, les déductions maximales suivantes s'appliquent pour l'hébergement, la chambre et la pension :

- 97,15 \$ par semaine pour l'hébergement avec services;
- 71,70 \$ par semaine pour l'hébergement;
- 31,00 \$ par semaine pour une chambre privée, et 15,50 \$ par semaine si elle ne l'est pas;
- 2,50 \$ pour chaque repas, jusqu'à concurrence de 52,50 \$ par semaine;
- 83,50 \$ par semaine pour la chambre et la pension, si la chambre est privée, et 68,00 \$ par semaine si elle ne l'est pas.

Fruit, Vegetable, and Tobacco Harvesters Regulation under the Employment Standards Act 663/93; Gazetted: November 13, 1993

This regulation establishes the minimum wage rates payable to employees employed to harvest fruit, vegetables and tobacco, effective January 1, 1994. Students under 18 years of age, employed for not more than 28 hours in a week or during a school holiday are entitled to \$6.25 an hour, and all other employees are entitled to \$6.70 an hour.

The following maximum deductions for housing accommodation, room and board are allowed, also effective January 1, 1994:

- *\$97.15 a week for serviced housing accommodation;*
- *\$71.70 a week for housing accommodation;*
- *\$31.00 a week for a private room, and \$15.50 if it is not private;*
- *\$2.50 a meal, to a maximum of \$52.50 a week;*
- *\$83.50 a week for both room and meals, if the room is private, and \$68.00 if the room is not private.*

Québec (Quebec)

Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et modifiant d'autres dispositions législatives Projet de loi 142; Sanctionné le 14 décembre 1993

La loi vise à mettre en place un nouveau régime de négociation dans l'industrie de la construction. À cette fin, elle a apporté des modifications à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction ayant, entre autres, les effets suivants :

- diviser l'industrie en quatre secteurs, le secteur génie civil et voirie, le secteur industriel, le secteur institutionnel et commercial et le secteur résidentiel;
- déréglementer partiellement le secteur résidentiel (c'est-à-dire exclure les travaux de construction d'immeubles exclusivement réservés à l'habitation comptant huit logements ou moins de l'application de la loi), mais continuer d'exiger que les électriciens et les plombiers détiennent des certificats de qualification émis en vertu du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles dans les secteurs autres que celui de la construction (ce règlement est administré par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre);
- modifier la définition du mot « construction » concernant l'assujettissement à la loi de l'installation, de la réparation et de l'entretien de machinerie de production, sauf lorsque ces travaux sont effectués par des salariés permanents de l'utilisateur ou du fabricant, ou par des salariés habituels d'une personne dont l'activité principale est d'effectuer de tels travaux et qui en est chargée à titre exclusif par le fabricant;
- prévoir la conclusion d'une convention collective par secteur comportant un certain nombre de dispositions communes et l'expiration de la convention pour chacun des secteurs le 31 décembre à tous les trois ans, à partir du 31 décembre 1994;
- préciser que l'Association des entrepreneurs en construction du Québec est chargée de la coordination des négociations dans l'industrie de la construction, qu'elle est

- l'unique agent patronal aux fins de la négociation et de la conclusion de conventions collectives et qu'elle reçoit ses mandats des associations sectorielles d'employeurs;
- prévoir que les négociations ont lieu entre l'Association des entrepreneurs en construction du Québec et une ou plusieurs associations de salariés représentatives à un degré de plus de 50 %;
 - établir un processus quant à la ratification des ententes et la tenue de votes de grève ou de lock-out, lequel est basé sur la représentativité des associations syndicales et patronales, et prévoir l'extension de l'application des clauses d'une entente ainsi ratifiée à tous les salariés et employeurs d'un secteur ou de l'ensemble des secteurs lorsqu'il s'agit de clauses communes;
 - prescrire le recours à la médiation avant que toute grève ou tout lock-out puisse être déclaré dans un secteur;
 - permettre la grève 21 jours après l'expiration de la médiation à la condition qu'elle soit déclarée pour la totalité des salariés œuvrant dans le secteur et qu'elle ait été autorisée, à la suite d'un scrutin secret, par la majorité des membres votants d'une ou de plusieurs associations représentatives à plus de 50 % dans ce secteur;
 - interdire en tout temps la grève ou le lock-out à l'égard des matières communes aux conventions collectives de chacun des secteurs (par exemple, la sécurité syndicale, la procédure de règlement des griefs, le régime complémentaire d'avantages sociaux de base et tout fonds d'indemnisation que les parties aux négociations dans chacun des secteurs jugent nécessaire);
 - et prévoir qu'une convention collective ne peut, entre autres, limiter le libre choix d'un employeur de requérir les services d'un salarié directement auprès de cette personne ou par l'entremise de la Commission de la construction ou d'une référence syndicale.

Des modifications ont également été apportées à la Loi sur le bâtiment en vue de supprimer l'obligation d'avoir une place d'affaires au Québec comme condition à l'obtention d'une licence d'entrepreneur.

De plus, la loi a modifié le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction afin, entre autres :

- de remplacer le titre par le suivant : « Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction »;
- et de prévoir que le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction cesse d'avoir effet à l'égard d'un secteur de l'industrie de la construction lorsqu'une première convention collective, conclue en vertu des nouvelles dispositions de la loi, entre en vigueur pour ce secteur.

Enfin, le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction a été modifié afin de prévoir que les personnes qui ont une qualification équivalente à celle de compagnon dans un métier ou une spécialité et qui le démontre au moyen d'un document délivré par un organisme habilité à le faire ailleurs au Canada sont admissibles à l'examen de qualification.

Un certain nombre de dispositions de la loi sont entrées en vigueur le 14 décembre 1993 ou le 1^{er} janvier 1994. Cependant, plusieurs n'ont pas été promulguées; elles le seront à une date fixée par le gouvernement du Québec.

Jusqu'au 31 décembre 1994, la loi assurera le maintien, pour les salariés effectuant des travaux exclus de son application dans le secteur résidentiel, de leur participation aux régimes complémentaires d'avantages sociaux prévus en vertu du régime de négociation en vigueur précédemment. La Commission de la construction du Québec pourra établir par règlement les modalités nécessaires pour maintenir, après le 31 décembre 1994 et pour la période qu'elle détermine, les régimes complémentaires d'avantages sociaux pour les salariés qui, à cette date, participaient à ces régimes.

An Act to amend the Act respecting labour relations, vocational training and manpower management in the construction industry and other legislative provisions Bill 142; Royal Assent : December 14, 1993

The purpose of this Act is to establish a new process for negotiations in the construction industry. To this end, it has brought amendments to the Act respecting labour relations, vocational training and manpower management in the construction industry having, among others, the following effects :

- *to divide the industry into four sectors, the civil engineering and roads sector, the industrial sector, the institutional and commercial sector and the residential sector ;*
- *to partially deregulate the residential sector (i.e. to exclude from the application of the Act construction work on buildings reserved exclusively for residential use and containing a total of eight dwellings or less), but to continue to require that electricians and plumbers hold qualification certificates issued under a regulation respecting manpower vocational training and qualification in sectors other than construction (this regulation is administered by the Quebec agency for manpower development (Société québécoise de développement de la main-d'œuvre)) ;*
- *to amend the definition of the word "construction" concerning the coverage by the Act of the installation, repair and maintenance of production machinery, except where such work is carried out by permanent employees of the user or of the manufacturer or by habitual employees of a person whose principal activity is the carrying out of such work and who is charged therewith on an exclusive basis by the manufacturer ;*
- *to provide for the making of a collective agreement for each sector, including a number of common provisions, and for the expiry of the agreements on December 31 every three years, from December 31, 1994 ;*
- *to specify that the Association of Building Contractors of Quebec is in charge of coordinating negotiations in the construction industry and is the sole agent of the employers for the purposes of negotiating and making collective agreements and that it receives its mandates from the sector-based employers' associations ;*
- *to provide that negotiations take place between the Association of Building Contractors of Quebec and one or more employees' associations whose representativeness is more than 50 % ;*
- *to establish a process for the ratification of agreements and strike or lockout votes based on the representativeness of union and employers' associations, and provide for the extension of the provisions of an agreement so ratified to all employees and employers of a sector or of all sectors in the case of common provisions ;*
- *to prescribe mandatory mediation before any strike may be called or lockout imposed in a sector ;*

- *to permit strikes 21 days after mediation provided that it is called for all the employees working in the sector and that it has been authorized, by secret ballot, by a majority of voting members of one or more associations whose representativeness is more than 50 % in that sector;*
- *to prohibit strikes and lockouts at all times in respect of a matter that must be common to the collective agreements of each of the sectors (for example, union security, the procedure for settling grievances, the basic supplemental fringe benefit plan and any compensation fund considered necessary by the parties to the negotiations in each sector);*
- *and to provide that, among others, a collective agreement may not limit the employer's freedom to request the services of an employee directly or through the Construction Commission (Commission de la construction) or a union reference.*

Amendments have also be made to the Building Act to remove the obligation of having a place of business in Quebec as a requirement for obtaining a contractor's licence.

In addition, the Act has modified the Regulation respecting placement of employees in the construction industry among others by :

- *replacing its title by the following : "Regulation respecting the hiring and mobility of employees in the construction industry";*
- *providing that the Regulation respecting the hiring and mobility of employees in the construction industry ceases to have effect in respect of a sector of the construction industry where a first agreement made under the new provisions of the Act comes into force for that sector.*

Lastly, the Regulation respecting the vocational training of manpower in the construction industry has been amended to provide that anyone who demonstrates, by means of a document issued by a body having competence to do so elsewhere in Canada, that he/she has qualifications equivalent to those of a journeyman in a trade or specialty is eligible for the qualification examination.

A number of provisions of the Act came into force on December 14, 1993 or on January 1, 1994. However, many are not in force, they will take effect on a date set by the government of Quebec.

Until December 31, 1994, the Act will ensure the maintenance, for employees carrying out excluded work in the residential sector, their participation in the supplemental fringe benefit plans in force under the previous negotiation system. The Quebec Construction Commission may establish, by regulation, the terms and conditions necessary for maintaining, after December 31, 1994 and for the period it determines, the supplemental fringe benefit plans for employees who, on that date, were participating in such plans.