

Changements dans la législation du travail au Canada **Changes in Canada Labour Law**

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 51, numéro 1, 1996

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051081ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051081ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Changements dans la législation 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. (1996). Changements dans la législation du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 51(1), 203–209.
<https://doi.org/10.7202/051081ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1996

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/>

Information

CHANGEMENTS DANS LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA CHANGES IN CANADIAN LABOUR LAWS

1^{er} juillet au 30 septembre 1995
July 1 to September 30, 1995

Nouveau-Brunswick (New Brunswick)

RÈGLEMENT SUR LE SALAIRE MINIMUM EN VERTU DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI 95-115 ; GAZETTE DU 9 AOÛT 1995

Ce règlement fera passer le taux général du salaire minimum de 5,00 \$ à 5,25 \$ l'heure, à compter du 1^{er} janvier 1996, et à 5,50 \$ l'heure, à compter du 1^{er} juillet 1996. Ces taux sont établis relativement à une durée du travail ne dépassant pas 44 heures dans une semaine. Le taux payable pour des heures de travail effectuées en sus de

44 sera de 7,88 \$ l'heure, à compter du 1^{er} janvier 1996, et de 8,25 \$ l'heure, à compter du 1^{er} juillet 1996.

Le salaire versé pour le travail à la pièce ne peut être inférieur au salaire minimum pour le nombre d'heures effectuées au cours d'une période de paye. Le salaire minimum des salariés dont le nombre d'heures de travail ne peut être vérifié et qui ne sont pas strictement rémunérés à la commission passera à 231,00 \$ par semaine, à compter du 1^{er} janvier 1996, et à 242,00 \$ par semaine, à compter du 1^{er} juillet 1996. L'employeur ne peut déduire du salaire minimum le coût de la pension ou

- Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN du ministère fédéral du Développement des ressources humaines. Elle comprend *une sélection* de changements importants rapportés dans le périodique *Législation du travail : Nouveautés*. Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN 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 1995-1996)* et *La législation en matière de normes d'emploi au Canada (Édition de 1995-1996)*. Pour plus de renseignements concernant ces publications tarifées, 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 Human Resources Development Canada. It includes *a selection* of important changes published in the periodical *Labour Law Update*. Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN are the authors of the following publications on federal, provincial and territorial labour laws: *Industrial Relations Legislation in Canada (1995-96 edition)* and *Employment Standards Legislation in Canada (1995-96 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.

du logement qu'il n'a pas fourni au salarié.

Le Règl. N.B. 90-95 sera abrogé le 1^{er} janvier 1996, au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement.

MINIMUM WAGE REGULATION UNDER THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT 95-115; GAZETTED AUGUST 9, 1995

This regulation will raise the general minimum wage rate from \$5.00 to \$5.25 per hour, effective January 1, 1996, and to \$5.50 per hour, effective July 1, 1996. These rates are established with respect to a maximum of 44 hours of work in a week. The rate payable for hours of work in excess of 44 will be set at \$7.88 per hour, effective January 1, 1996, and \$8.25 per hour, effective July 1, 1996.

Wages paid to piece workers cannot be less than the minimum wage for the number of hours actually worked during a pay period. The minimum wage for employees whose hours of work are unverifiable and who are not strictly employed on a commission basis will be \$231.00 per week, effective January 1, 1996, and \$242.00 per week, effective July 1, 1996. No amount can be deducted from the minimum wage for board and lodging which was not furnished by the employer.

Upon the coming into force of this regulation, on January 1, 1996, N.B. Reg. 90-95 will be repealed.

Québec

RÈGLEMENT MODIFIANT LE RÈGLEMENT SUR LES NORMES DU TRAVAIL EN VERTU DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL DÉCRET 1209-95; GAZETTE DU 13 SEPTEMBRE 1995

En vertu de ce règlement, à compter du 1^{er} octobre 1995, le taux général du salaire minimum est passé de 6,00 \$ à

6,45 \$ l'heure et le taux horaire des employés recevant habituellement des pourboires est passé de 5,28 \$ à 5,73 \$. À compter de la même date, le salaire minimum payable aux domestiques qui résident chez leur employeur est passé de 233 \$ par semaine de 53 heures à 250 \$ par semaine de 51 heures.

REGULATION TO AMEND THE REGULATION RESPECTING LABOUR STANDARDS UNDER THE ACT RESPECTING LABOUR STANDARDS O.C.1209-95; GAZETTED SEPTEMBRE 13, 1995

This regulation provides that, effective October 1, 1995, the general minimum wage was increased to \$6.45 per hour, from \$6.00, and the rate payable to employees who usually receive gratuities was increased from \$5.28 to \$5.73 per hour. Effective on the same date, the minimum wage payable to domestic workers who reside in their employer's home was increased from \$233 for a workweek of 53 hours to \$250 for a workweek of 51 hours.

Yukon

LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI PROJET DE LOI 28; EN VIGUEUR LE 1^{er} OCTOBRE 1995

Cette loi effectue plusieurs changements importants à la *Loi sur les normes d'emploi* et en clarifie certaines dispositions. Par exemple, la définition des termes « employeur », « salaire » et « semaine » est modifiée afin de faciliter l'application de la loi. De plus, la disposition sur les jours de repos hebdomadaires est modifiée afin qu'elle s'applique à « la durée du travail », plutôt qu'à « la durée normale du travail ». Le texte qui suit fait état des modifications importantes.

La durée du travail et les heures supplémentaires

La loi permet à un employeur et un employé de conclure une entente écrite

prévoyant que l'employé recevra des congés compensatoires tenant lieu de prime de surtemps. Dans un tel cas, l'employeur doit accorder une heure et demie de congé payé pour chaque heure de surtemps effectuée. Le congé doit être pris dans les 12 mois qui suivent. La loi permet plus de flexibilité au chapitre des horaires de travail comprimés, en prévoyant que les heures de travail peuvent être calculées sur une durée de deux semaines. Lorsque l'employeur et l'employé en conviennent, des dérogations aux dispositions sur la durée du travail peuvent être accordées par le Directeur des normes d'emploi afin de permettre des horaires de travail quotidiens divisés sur des périodes d'une durée de plus de 12 heures. Tout en tenant compte des exigences opérationnelles, l'employeur doit faire des efforts raisonnables pour donner à un employé tenu d'effectuer des heures supplémentaires un préavis raisonnable. En cas d'urgence, le préavis raisonnable peut être plus court qu'il ne le serait normalement. Un employé peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires pour un motif valable, mais il doit signifier le refus et le motif par écrit à l'employeur. Un employé peut, par ailleurs, loger une plainte auprès du Directeur des normes d'emploi s'il estime que les heures de travail qu'il effectue sont excessives ou qu'elles constituent un danger pour sa santé ou sa sécurité. Le directeur doit faire enquête et statuer sur la question.

Les jours fériés

Tout employé peut être tenu de travailler un jour férié. L'employeur doit alors verser à l'employé son salaire normal pour une journée, plus : a) son taux normal majoré de moitié pour chaque heure effectuée ; ou b) son salaire normal, plus un jour de congé à ajouter au congé annuel de l'employé ou à un autre moment qui convient à l'employé et à l'employeur. De plus, lorsqu'un employé est absent du travail pendant 14 jours consécutifs précédant le jour férié en

raison d'un congé sans solde à la demande de l'employé, celui-ci n'a pas droit au salaire pour un jour férié chômé.

Les congés parentaux

Les employés jouissant d'au moins 12 mois de service continu ont droit à un congé parental non-payé d'une durée de 12 semaines, à la condition de donner à leur employeur un préavis d'au moins quatre semaines de leur intention de prendre congé. Ce congé doit être pris dans les 52 semaines suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant, ou la date à laquelle l'enfant est remis aux soins et à la garde des parents. L'un ou l'autre parent peut prendre le congé, ou ils peuvent le partager entre eux. Si la mère naturelle prend ce congé, le congé de maternité et le congé parental doivent être pris l'un à la suite de l'autre, à moins d'entente contraire entre l'employeur et l'employée ou à moins qu'une convention collective ne prévoit un arrangement différent. Si les deux parents travaillent pour le même employeur, ils ne peuvent toutefois pas prendre ce congé simultanément, sauf dans certaines circonstances. Les employés doivent donner à leur employeur un préavis d'au moins quatre semaines de la date à laquelle ils comptent reprendre le travail s'ils désirent mettre fin prématurément à leur congé.

D'autres congés

Le congé de maladie sans solde prévu à la loi est majoré de six à 12 jours par année. La durée du congé de décès non-payé passe de trois jours à un maximum d'une semaine et la loi prévoit désormais une liste plus étendue de parents dont le décès donne droit au congé. La liste comprend maintenant le conjoint (y compris le conjoint de fait), un parent, un enfant (y compris l'enfant placé chez des parents nourriciers), le frère, la sœur, le père du conjoint, la mère du conjoint, le beau-père, la belle-mère, un grand parent, le petit-fils ou la petite-fille, le gendre, la bru, ainsi que tout autre parent qui réside de façon permanente avec

l'employé. Les dispositions sur le congé de décès s'appliquent également aux employés autochtones de manière à leur permettre de participer, selon les coutumes du clan, à des funérailles et des *potlatches* (i.e. un festival et une cérémonie funéraire où l'on s'échange des cadeaux chez les peuples autochtones de l'ouest canadien).

Les préavis de cessation d'emploi

Un employé qui compte six mois ou plus de service continu, mais moins d'un an, a droit à un préavis de cessation d'emploi d'une semaine. Celui qui jouit d'un an de service ou plus, mais moins de trois, a droit à deux semaines. Celui qui jouit de trois ans ou plus, mais moins de quatre, a droit à trois semaines. Celui qui jouit de quatre ans ou plus, mais moins de cinq, a droit à quatre semaines. Celui qui jouit de cinq ans ou plus, mais moins de six, a droit à cinq semaines. Celui qui jouit de six ans ou plus, mais moins de sept, a droit à six semaines. Celui qui jouit de sept ans ou plus, mais moins de huit, a droit à sept semaines. Enfin, celui qui jouit de huit ans ou plus de service continu a droit à huit semaines de préavis de cessation d'emploi.

D'autre part, un employé qui jouit de six mois ou plus de service continu, mais moins de deux ans, doit remettre à son employeur un préavis d'au moins une semaine lorsqu'il met fin à son emploi. Celui qui jouit de deux ans ou plus, mais moins de quatre, doit donner deux semaines de préavis. Celui qui jouit de quatre ans ou plus, mais moins de six, doit donner trois semaines de préavis. Enfin, celui qui jouit de six ans de service ou plus doit remettre un préavis d'au moins quatre semaines.

Le versement des salaires

Les dispositions sur la tenue de registres ont été clarifiées. Les employeurs sont dorénavant tenus de conserver des registres complets et exacts sur chaque

employé pendant au moins un an après leur départ. Les salaires doivent être versés dans les dix jours (sept auparavant) suivant la fin de la période de paye, ou dans les sept jours (trois auparavant) suivant la cessation d'emploi. L'indemnité de départ peut être payée par versements périodiques. Les déductions effectuées sur le salaire sont interdites, sauf les déductions statutaires et lorsqu'un employé demande de verser son salaire à son conjoint ou à un membre de sa famille immédiate. Cependant, les cessations de salaire consignées par écrit peuvent être honorées par l'employeur. Un employeur qui a l'intention de réduire le taux de salaire d'un employé doit lui donner un préavis équivalant à au moins une période de paye.

Le recouvrement des salaires impayés

Le délai de prescription pour loger une plainte est écourté d'un an à six mois. Les règles concernant les causes référées à la Commission des normes d'emploi, ainsi que celles concernant les appels de ses décisions, ont été clarifiées. Lorsqu'ils désirent en appeler du contenu d'un certificat émis par le directeur concernant les salaires impayés, les employeurs doivent déposer une somme équivalant au montant des salaires dus, ou 250 \$, selon le moindre de ces montants.

On a clarifié les dispositions concernant la priorité des réclamations pour salaires, la responsabilité des dirigeants des sociétés quant à de telles réclamations et l'instauration de créances garanties pour salaires.

Les pouvoirs de la commission ont quelque peu été accrus. La commission peut décréter que des intérêts soient versés sur les sommes qui figurent à un certificat. En l'absence de registres ou lorsqu'aucune des deux parties ne présente une preuve crédible, elle peut également établir le nombre d'heures de travail pour lesquelles un employé

allègue ne pas avoir été payé, jusqu'à un maximum de 10 heures par jour, 60 par semaine, ou celles alléguées par l'employé. La commission peut imposer une amende d'au plus 1 000 \$ lorsqu'elle est d'avis que cela est approprié. De plus, les membres de la commission jouissent dorénavant d'une immunité contre les poursuites légales.

Les salaires équitables

Enfin, en ce qui concerne les dispositions sur les salaires équitables, l'Annexe prévue par la loi à ce sujet est clarifiée et une disposition prévoit l'adoption de règlements.

Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1995.

AN ACT TO AMEND THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT BILL 28; IN FORCE ON OCTOBER 1, 1995

This Act makes a number of substantive changes to the Employment Standards Act and brings greater clarity to certain provisions. For example, the definitions of "employer", "wages" and "week" are amended to make the Act simpler to apply, and the weekly rest-days provision is amended to apply to "hours of work" rather than "standard hours of work". What follows is a summary of the salient changes.

Hours of Work and Overtime

The Act allows employers and employees to enter into a written agreement for compensatory time off in lieu of overtime pay. Each overtime hour worked must be compensated at a rate of one and one-half hours of paid time off work, given within the following 12 months. Compressed work-weeks arrangements are made more flexible, by spreading working time over a two week period. Variances to hours of work provisions can be approved by the Director of Employment Standards, to accommodate the extension of split shifts

over longer periods than 12 hours, where the employer and employee agree. Subject to operational requirements, an employer must make reasonable efforts to give an employee who is required to work overtime a reasonable advance notice of this requirement. Where there is an emergency, the employer can give a shorter notice of the requirement to work overtime than would otherwise have been provided. An employee may refuse to work overtime for just cause but is required to state the refusal and the cause to the employer in writing. An employee who considers that he or she is being required to work an excessive number of hours or that the hours of work are detrimental to his or her health or safety may file a complaint with the director, who will inquire into, and make a determination on, the matter.

Public Holidays

An employee may be required to work on a holiday. In such a case, the employer must pay the employee his or her regular rate for the day, plus: a) the overtime rate for all hours worked, or b) his or her regular pay for all hours worked plus another day off which may be added to an employee's annual vacation or taken at a time convenient to the employer and employee. In addition, an employee who has already been absent for 14 consecutive days immediately preceding a holiday on a leave of absence without pay requested by the employee, is not entitled to pay for a general holiday on which that employee did not work.

Parental Leave

Employees who have worked for an employer for 12 months or more and who provide at least four weeks' notice are entitled to take 12 weeks of unpaid parental leave. The leave is to be taken within 52 weeks of the birth or adoption of a child, or the date the child comes into the actual care and

custody of the parents. The leave may be taken by either parent, or it can be shared between them. If the natural mother of a child takes both maternity leave and parental leave, the leaves must be continuous unless the employer and employee agree otherwise, or a collective agreement provides otherwise. If both parents work for the same employer, the leave cannot be taken at the same time, except in certain circumstances. Employees are required to give at least four weeks' notice to their employer of the date of return to work if they intend to return before the leave entitlement is over.

Other Leaves

Unpaid sick leave can accrue to 12 days in a year, an increase from six days. Bereavement leave provisions have been amended to increase the duration of unpaid leave from three days to up to one week, and to expand the list of relatives whose death gives rise to the leave. The list now includes the spouse (including a common-law spouse), parent, child (including a foster parent's child), brother, sister, father of the spouse, mother of the spouse, step-mother, step-father, grandparent, grandchild, son-in-law, daughter-in-law, and any other relative permanently residing with the employee. The bereavement leave provisions also apply in cases of First Nations employees to let them prepare for funerals and potlatches according to clan customs.

Notice of Terminations

An employee who has completed six consecutive months of employment or more, but less than one year, is entitled to one week's notice of termination; an employee with one year or more, but less than three years, is entitled to two weeks' notice; an employee with three years, but less than four, to three weeks' notice; an employee with four years, but less than five, to four weeks' notice; an employee

with five years, but less than six, to five weeks' notice; an employee with six years, but less than seven, to six weeks' notice; an employee with seven years, but less than eight, to seven weeks' notice; and an employee with eight years or more is entitled to eight weeks' notice of termination.

An employee who has been employed six months or more, but less than two years, must give his or her employer at least one week's notice before terminating his or her employment; an employee with two years of service, but less than four, must give two weeks' notice; an employee with four years, but less than six, three weeks; and an employee with six years or more of service must give at least four weeks' notice.

Payment of Wages

Record-keeping rules have been clarified. Employers are now required to keep complete and accurate records concerning an employee for at least one year after the last day worked. Wages must be paid within ten days after the regular pay period, and seven days after termination (up from seven and three days, respectively). Termination pay may be paid in instalments. Deductions from wages are prohibited, except for statutory deductions and the direction by an employee to pay his or her wages to a spouse or another member of the immediate family. However, written assignment of wages may be honoured by the employer. An employer who intends to reduce an employee's pay rate must give at least one pay period's notice to the employee.

Recovery of Unpaid Wages

The limitation period for filing a complaint is shortened from one year to six months. The rules for referrals to the Employment Standards Board and for appeals of the Board's decisions have been clarified. If an employer makes an application for review of the director's

certificate of unpaid wages, the employer must deposit an amount equal to the wages owing, or \$250, whichever is less.

Provisions respecting the priority of wages, the liability of directors of a corporation for unpaid wages, and the establishment of secured debts for wages have been clarified.

The powers of the Board have been somewhat increased. The Board can award interest on the amounts set out in a certificate. It can also determine the number of hours of work for which an employee claims to be unpaid, up to 10 per day, 60 per week, or those

alleged by the employee, in the absence of records or where both parties' records are not credible. The Board may impose a penalty of up to \$1,000 in cases where this is warranted. Board members now also enjoy immunity from legal action.

Fair Wages

Finally, with respect to the fair wages provisions, the schedule to the Act is clarified and provision is made for the adoption of regulations.

This Act came into force on October 1, 1995.



RELATIONS INDUSTRIELLES - INDUSTRIAL RELATIONS

**DANS LE PROCHAIN NUMÉRO
IN THE FORTHCOMING ISSUE**

Numéro thématique/Thematic Issue

**Nouveaux modèles de négociation, résolution de conflits
et solution aux problèmes collectifs**

**New Models of Negotiations, Dispute Resolution,
and Joint Problem Solving**

Textes présentés lors du 10^e congrès mondial de l'Association
internationale de relations professionnelles, thème 4

Papers presented at the 10th World Congress of the International
Industrial Relations Association, Track 4