Document généré le 1 juin 2025 17:24

Relations industrielles
Industrial Relations

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

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 51, numéro 3, 1996

URI : https://id.erudit.org/iderudit/051118ar
DOI : https://doi.org/10.7202/051118ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Gauvin, M. & Brennan, G. (1996). Changements dans la législation du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *51*(3), 586–590. https://doi.org/10.7202/051118ar

Résumé de l'article

Changements dans la léglislation du travail au Canada

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/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Information

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

1er janvier au 31 mars 1996
January 1 to March 31, 1996

Ontario

LOI DE 1995 ABROGEANT LE CONTINGENTEMENT EN MATIÈRE D'EMPLOI PROJET DE LOI 8 ; SANCTIONNÉ LE 14 DÉCEMBRE 1995

Entrée en vigueur le 14 décembre 1995, cette loi a abrogé la *Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi.* Toute ordonnance ou directive émise par la Commission de l'équité en matière d'emploi ou par le Tribunal d'équité en matière d'emploi a été rendue nulle et sans effet . Les ententes intervenues entre un employeur et la Commission visant un règlement au sens de l'article 26 (2) de la *Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi* ont cessé de lier les parties. En outre, on a mis fin sans attribution de dépens à toutes les instances introduites ou aux poursuites intentées en vertu de la loi mais non terminées avant son abrogation.

De plus, toute personne qui possède des renseignements sur les effectifs recueillis dans le but unique de se conformer à l'article 10 de la *Loi de 1993 sur l'équité en matière d'emploi* doit détruire ces renseignements dès qu'il est raisonnablement possible de le faire.

En outre, des modifications de concordance qui avaient été apportées au *Code des droits de la personne* de l'Ontario ont été abrogées. Des dispositions de la *Loi sur les services policiers* et de la *Loi sur l'éducation* établissant des obligations en matière d'équité en emploi ont également été abrogées.

– 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 tarifiées, 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.

JOB QUOTAS REPEAL ACT, 1995 BILL 8; ROYAL ASSENT DECEMBER 14, 1995

Effective December 14, 1995, this Act has repealed the Employment Equity Act, 1993. All orders made and policy directives issued by either the Employment Equity Commission or the Employment Equity Tribunal have been made of no force or effect. Agreements between an employer and the Commission entered into as part of a settlement under section 26 (2) of the Employment Equity Act, 1993 have ceased to be binding on the parties. All proceedings and prosecutions instituted but not concluded under that Act before its repeal have been discontinued, without costs.

In addition, every person in possession of workforce information collected exclusively for the purpose of complying with section 10 of the Employment Equity Act, 1993 must destroy that information as soon as reasonably possible.

Also, amendments made to the Ontario Human Rights Code in order to bring it in line with the Employment Equity Act have been repealed. Similarly, provisions of the Police Services Act and of the Education Act establishing employment equity obligations have been repealed.

LOI DE 1996 SUR LES ÉCONOMIES ET LA RESTRUCTURATION PROJET DE LOI 26 ; SANCTIONNÉ LE 30 JANVIER 1996

Cette loi, qui est entrée en vigueur le 30 janvier 1996, a modifié un certain nombre de lois du travail, tel que décrit ci-après.

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Des modifications à la *Loi sur l'équité salariale* prenant effet le 1er janvier 1997 mettront fin à l'utilisation de la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur pour déterminer si l'équité salariale existe dans les lieux de travail d'un employeur.

Entre-temps, la norme minimale est modifiée à l'égard des rajustements de la rétribution aux fins de l'équité salariale que doivent effectuer les employeurs qui utilisent la méthode de comparaison avec des organisations de l'extérieur. Pour la période allant du 1er janvier 1994 au 31 décembre 1996, ces employeurs sont tenus d'effectuer des rajustements aux fins de l'équité salariale représentant au moins 3% du total de leur masse salariale en Ontario pour 1993 ou la somme inférieure nécessaire pour atteindre l'équité salariale. Les employeurs doivent verser ces montants au plus tard le 30 septembre 1996. Ceux qui ont affiché un programme d'équité salariale avant le 30 janvier 1996 ne sont pas liés par un échéancier des rajustements de la rétribution pour atteindre l'équité salariale établi dans le programme ou dans un autre document.

La loi stipule qu'à compter du 1er janvier 1997 l'équité salariale sera atteinte dans un établissement lorsque chaque catégorie d'emploi à prédominance féminine dans l'établissement a été comparée à une ou plusieurs catégories d'emplois selon la méthode de comparaison d'un emploi à l'autre ou celle basée sur la valeur proportionnelle, et que les rajustements du taux applicables à chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine qui sont indiqués par la comparaison ont été effectués.

LA LOI SUR LES SERVICES DES POMPIERS, LA LOI SUR L'ARBITRAGE DES CONFLITS DE TRAVAIL DANS LES HÔPITAUX, LA LOI SUR LES SERVICES POLICIERS, LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE, LA LOI SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ENTRE CONSEILS SCOLAIRES ET ENSEIGNANTS

Le 30 janvier 1996, on a modifié les lois mentionnées ci-haut, lesquelles régissent les négociations collectives des pompiers municipaux, des employés d'hôpitaux, des policiers municipaux, de

la Police provinciale de l'Ontario et des enseignants des écoles primaires et secondaires, afin d'obliger, dans les cas de différends, l'arbitre, le conseil d'arbitrage, le comité d'arbitrage ou l'arbitre des dernières offres à tenir compte de critères précis lorsqu'il rend une décision. Ceux-ci comprennent les suivants :

- la capacité de payer de l'employeur compte tenu de sa situation financière ;
- le degré de réduction que les services pourraient subir, compte tenu de la décision, si les niveaux de financement et d'imposition en vigueur ne sont pas relevés ;
- la situation économique prévalant en Ontario et dans la municipalité [en ce qui concerne les pompiers et les policiers municipaux, les employés d'hôpitaux (c.-à-d. la municipalité où l'hôpital est situé), et les enseignants des niveaux primaire et secondaire (c.-à-d. la ou les municipalités que dessert le conseil scolaire)] ;
- la comparaison, établie entre les employés et des employés comparables des secteurs public et privé, des conditions d'emploi et de la nature du travail exécuté ;
- la capacité de l'employeur d'attirer et de garder des employés qualifiés.

On devait déjà tenir compte de deux autres critères dans les cas de décisions touchant des corps de police municipaux :

- l'intérêt et le bien-être de la collectivité que dessert le corps de police ;
- tous les facteurs locaux qui influent sur cette collectivité.

SAVINGS AND RESTRUCTURING ACT, 1996 BILL 26; ROYAL ASSENT JANUARY 30, 1996

This Act, which came into force on January 30, 1996, has modified a number of labour laws, as described below.

PAY EQUITY ACT

Amendments to the Pay Equity Act, taking effect on January 1, 1997, will discontinue the use of the proxy method of comparison for determining whether pay equity exists at an employer's workplace.

Until then, the minimum standard is changed for pay equity adjustments to compensation to be made by employers who use the proxy method of comparison. For the period beginning on January 1, 1994 and ending on December 31, 1996, these employers are required to make pay equity adjustments of a minimum of 3% of the total of their 1993 Ontario payroll or such lesser amount as is required to achieve pay equity. They must pay these amounts not later than September 30, 1996. Those employers who have posted a pay equity plan before January 30, 1996 are not bound by a schedule of compensation adjustments for achieving pay equity set out in the plan or other document.

The Act states that, effective January 1, 1997, pay equity will be achieved in an establishment when every female job class in the establishment has been compared to a job class or job classes under the job-to-job method of comparison or the proportional value method of comparison and any adjustment to the job rate of each female job class that is indicated by the comparison has been made.

FIRE DEPARTMENTS ACT, HOSPITAL LABOUR DISPUTES ARBITRATION ACT, THE POLICE SERVICES ACT, THE PUBLIC SERVICE ACT AND THE SCHOOL BOARDS AND TEACHERS COLLECTIVE NEGOTIATIONS ACT

Effective January 30, 1996, the above Acts governing collective bargaining for municipal firefighters, hospital employees, municipal police officers, the Ontario Provincial Police Force and elementary and secondary school teachers have

been amended to require that, in cases of interest arbitration, the arbitrator, board of arbitration, arbitration committee or selector (in final offer selection cases) consider specific criteria when making an award. These include the following:

- *The employer's ability to pay in light of its fiscal situation.*
- *The extent to which services may have to be reduced, in light of the decision, if current funding and taxation levels are not increased.*
- *The economic situation in Ontario and in the municipality (for municipal firefighters and police officers, hospital employees (i.e. the municipality where the hospital is located), and elementary or secondary teachers (i.e. the municipality or municipalities served by the school board)).*
- *A comparison, as between the employees and other comparable employees in the public and private sectors, of the terms and conditions of employment and the nature of the work performed.*
- *The employer's ability to attract and retain qualified employees.*

Two other criteria already had to be considered in the case of a decision concerning municipal police forces:

- *the interest and welfare of the community served by the police force, and*
- *any local factors affecting that community.*

Fédéral (Federal)

LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI PROJET DE LOI C-64, SANCTIONNÉ LE 15 DÉCEMBRE 1995

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* abroge la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L.R.C., 1985, ch. 23 (2e suppl.) et entrera en vigueur à une date fixée par décret lorsque les règlements auront été adoptés. Cette nouvelle législation élargit son champ d'application et englobe la plupart des secteurs de l'administration publique fédérale. Elle éclaircit également les obligations existantes des employeurs en ce qui a trait à la réalisation de l'équité en matière d'emploi et établit de nouvelles obligations quant à l'élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi. La loi habilite la Commission canadienne des droits de la personne à s'assurer que les employeurs se conforment à leurs obligations relatives à l'équité en matière d'emploi et à résoudre les cas où celles-ci ne sont pas observées. La Commission peut émettre un ordre à un employeur en cas de non-observation et, cet ordre peut faire l'objet d'une révision par le Tribunal des droits de la personne (appelé le Tribunal de l'équité en matière d'emploi lorsqu'il entend des causes relatives à l'équité en emploi) suite à la demande de l'employeur concernant une révision de l'ordre ou, suite à la demande de la Commission concernant une ordonnance visant à confirmer l'ordre. Une ordonnance du tribunal est finale et n'est révisable qu'au titre de la *Loi sur la Cour fédérale*. La nouvelle législation comprend de plus des sanctions pécuniaires à l'égard des employeurs du secteur privé qui ne déposent pas leur rapport sur l'équité en matière d'emploi conformément à la loi.

EMPLOYMENT EQUITY ACT BILL C-64; ROYAL ASSENT DECEMBER 15, 1995

The Employment Equity Act, which repeals the Employment Equity Act, R.S.C., 1985, c. 23 (2nd Supp.), will come into force by order of the Governor in Council when the regulations are ready. The new legislation expands its coverage to bring most of the federal public service under its scope. It also clarifies the existing employer obligations to implement employment equity and establishes new core obligations with regards to the preparation

of an employment equity plan. The legislation empowers the Canadian Human Rights Commission to ensure compliance of the employer's obligations to implement employment equity and to resolve cases of non-compliance. The Commission may issue a direction to an employer to remedy the non-compliance and, such a direction may be subject to consideration by the Canadian Human Rights Tribunal (to be named the Employment Equity Review Tribunal when hearing employment equity cases) at the employer's request for a review of the direction or, at the Commission's request for an order confirming the direction. An order of the Tribunal is final and binding except for judicial review under the Federal Court Act. The new legislation also encompasses provisions dealing with monetary penalties in the event that a private sector employer fails to file a report as required by the Act.

Association canadienne des relations industrielles (ACRI)
Canadian Industrial Relations Association (CIRA)

L'ACRI est une organisation volontaire à but non lucratif. Fondée en 1963, elle a pour objectif la promotion de la recherche, les discussions et l'éducation dans le domaine des relations industrielles au Canada. Les membres se recrutent dans les milieux syndicaux, patronaux, gouvernementaux, chez les arbitres, les enseignants, les chercheurs, les conseillers et autres spécialistes de relations industrielles. L'ACRI organise son congrès annuel dans le cadre des conférences des Sociétés savantes du Canada. La cotisation annuelle à l'ACRI inclut l'abonnement à la revue *Relations industrielles/Industrial Relations*, organe officiel de l'ACRI.

CIRA is a non-profit voluntary organization founded in 1963 and devoted to the promotion of research, discussion and education in the field of industrial relations in Canada. CIRA's membership includes people from unions, management and government interested in industrial relations as well as arbitrators, researchers, teachers, consultants and other specialists in the field. Its annual conference is jointly organized with the Learned Societies of Canada. CIRA's annual dues include a year's subscription to Relations industrielles/Industrial Relations, *its official organ.*

Secrétariat /*Secretariat* – PAUL-ANDRÉ LAPOINTE
Département des relations industrielles, Pavillon J.-A.-DeSève
Université Laval, Québec, Canada, G1K 7P4
Tél. (418) 656-2521/2468 – Fax (418) 656-3175