

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

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 42, numéro 1, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050294ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050294ar>

[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. (1987). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(1), 210–214.  
<https://doi.org/10.7202/050294ar>

## *Changements dans les législations du travail au Canada*

*1<sup>er</sup> octobre 1986 au 31 décembre 1986*

### **Ontario**

**Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi** (*An Act to Amend the Employment Standards Act*) Projet de loi 128; Sanctionné: 19/11/86

Cette Loi vise à faire échec aux dispositions du régime d'assurance-chômage obligeant les bénéficiaires à inclure les indemnités de cessation d'emploi et les indemnités de départ dans le calcul du revenu d'emploi.

En vertu de cette Loi, tout contrat de travail est réputé contenir une clause prévoyant le versement des indemnités de cessation et de départ en deux paiements hebdomadaires égaux au cours des deux semaines qui suivent immédiatement la cessation d'emploi; ces montants doivent également être réellement alloués à ces semaines. Cependant, cette disposition ne s'applique pas à l'indemnité de départ dans le cas où un employé a choisi de conserver son droit à un rappel au travail, conformément à l'article 40a(7) de la Loi sur les normes d'emploi.

Tout autre versement payable lors d'une cessation d'emploi, tel que la gratification de vacances, n'est aucunement affecté par cette Loi et doit, tel que c'était déjà le cas, être versé dans les sept jours suivant la cessation d'emploi.

Cette Loi est entrée en vigueur le jour de sa sanction.

**Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi** (*Employment Standards Act*) 568/86; Gazette: 11/10/86

Ce règlement prévoit des hausses des taux de salaires minimums en Ontario. Le taux général est passé à 4,35\$ l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1986. Le taux pour un étudiant âgé de moins de 18 ans, qui travaille moins de 28 heures par semaine ou pendant un congé scolaire, est passé à 3,50\$ l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1986. Le taux pour les débutants est passé à 4,25\$ l'heure et celui payable aux employés qui servent des boissons alcooliques dans des établissements licenciés est passé à 3,85\$ l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1986. Les déductions maximales permises pour la chambre et la pension sont de 20,00\$ par semaine, pour une chambre privée, et 10,00\$ par semaine, si elle ne l'est pas, 1,70\$ pour chaque repas, jusqu'à concurrence de 35\$ par semaine et 55\$ par semaine pour la chambre et la pension, ou 45\$ par semaine si la cham-

• 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

Relat. ind., vol. 42, no 1, 1987 © PUL ISSN 0034-379 X

bre n'est pas privée. Les règlements qui fixaient les taux payables aux ambulanciers, leurs aides et les préposés aux premiers-secours (R.R.O. 281, tel que modifié par Ont. Reg. 803/83) ont été abrogés. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1986, ces employés sont sujets au taux général du salaire minimum. Les domestiques et les gouvernantes ont droit à 4,35\$ l'heure, à 35\$ par jour, à 191\$ par semaine, ou à 823\$ par mois, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1986. Les déductions maximales permises pour la chambre et la pension offertes aux domestiques et gouvernantes sont les mêmes que ci-dessus. Les taux de salaires minimums pour les cueilleurs de fruits, de légumes ou de tabac passeront, à 3,50\$ l'heure pour les étudiants âgés de moins de 18 ans qui travaillent moins de 28 heures par semaine ou pendant un congé scolaire et à 4,35\$ pour les autres, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1987. Les déductions maximales permises, à compter de la même date, seront:

1. logement avec services: 63\$ par semaine;
2. logement sans services: 47\$ par semaine;
3. chambre: 20\$ par semaine pour une chambre privée, 10\$ par semaine si elle ne l'est pas;
4. repas: 1,70\$ chacun, jusqu'à concurrence de 35\$ par semaine;
5. chambre et pension: 55\$ par semaine, ou 45\$ si la chambre n'est pas privée.

## Québec

**Loi modifiant la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction. Projet de loi 119, Sanctionné: 17/12/86**

Le titre de la Loi est remplacé par le suivant: «Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction».

La Commission de la construction du Québec est instituée et on lui confie notamment un mandat en matière de formation professionnelle de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction. Cette commission remplace l'Office de la construction du Québec.

Parmi d'autres changements, de nouveaux mécanismes sont destinés à permettre aux personnes qui oeuvrent dans l'industrie de la construction d'assumer des responsabilités plus grandes en matière de formation professionnelle de la main-d'oeuvre dans cette industrie. On précise également le partage des responsabilités en matière de formation professionnelle entre le ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, le ministre de l'Éducation et la Commission de la construction du Québec.

Le certificat de classification qui servait à contrôler l'accès des travailleurs à l'industrie de la construction est aboli. De nouveaux mécanismes permettent de contrôler cet accès au moyen d'un certificat de compétence. Ce certificat peut être un certificat de compétence-compagnon, un certificat de compétence-occupation (pour une activité qui n'est pas comprise dans un métier) ou un certificat de compétence-apprenti. La Commission est habilitée à accorder, dans des circonstances particulières, une exemption à l'obligation de détenir un certificat de compétence.

En outre, la responsabilité d'intenter des poursuites pénales en application de la Loi est confiée au Procureur général de la province de Québec.

Enfin des dispositions transitoires sont prévues afin de régir, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1987, les critères d'accès à l'industrie de la construction. D'autres dispositions maintiennent les règles contenues dans le Règlement sur le placement des salariés dans l'industrie de la construction concernant les agences de placement et la priorité régionale en matière de placement, d'embauche et de mobilité de la main-d'oeuvre.

### Loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux. Projet de loi 160; Sanctionné: 11/11/86

Cette Loi spéciale vise à assurer le maintien des services essentiels dans les établissements de santé et de services sociaux ainsi que dans les conseils régionaux.

Tout salarié devait, à compter de 00h01 le 12 novembre 1986, accomplir tous les devoirs attachés à ses fonctions conformément aux conditions de travail applicables sans arrêt, ralentissement, diminution ou altération de ses activités normales. Un salarié qui avait cessé d'exercer ses fonctions en raison d'une grève devait, à compter du même moment, retourner au travail selon son horaire habituel. Il est toutefois prévu qu'une association de salariés puisse déclarer une grève en se conformant à certaines dispositions du Code du travail portant sur les avis de grève et les services essentiels à assurer.

Si les salariés ne se conforment pas à la Loi en nombre suffisant pour assurer la prestation des services essentiels, le gouvernement peut, par décret, uniquement aux fins d'assurer ces services essentiels, remplacer, modifier ou supprimer toute disposition de la convention collective afin de pourvoir au mode selon lequel l'employeur comble un poste, procède à l'embauche de nouveaux employés et à toute matière se rapportant à l'organisation du travail. Il peut, de plus, aux mêmes fins, remplacer, modifier ou supprimer toute disposition de cette convention collective pour exclure de l'application des dispositions relatives à l'ancienneté, les employés embauchés pour la prestation des services essentiels.

En cas d'infraction à la Loi, on peut se voir imposer les sanctions suivantes:

1. des amendes pour chaque jour ou partie de jour que dure l'infraction (allant de 25\$ à 100\$ pour un certain type d'infraction commise par un salarié à une amende de 20 000\$ à 100 000\$ s'il s'agit d'une association de salariés ou d'un groupement d'associations de salariés);
2. la suspension de la retenue à la source des cotisations syndicales pour une durée de 12 semaines par jour ou partie de jour que dure l'infraction;
3. la réduction du traitement d'un salarié, pour un travail effectué après la contravention, d'un montant égal au traitement qu'il aurait reçu pour chaque période d'absence ou de cessation des activités normales interdite par la Loi;
4. la perte d'ancienneté pour un salarié à compter d'une date déterminée par décret (un an par jour ou partie de jour pendant lequel dure l'absence de son travail ou la cessation des activités normales contrairement aux dispositions de la Loi);

(Remarque: les sanctions 3 et 4 peuvent être levées si tous les moyens raisonnables ont été pris pour se conformer à la Loi et que le fait de ne pas s'être conformé n'était partie à aucune action concertée.)

5. la responsabilité civile d'une association de salariés face aux dommages causés à l'occasion du refus de salariés qu'elle représente de retourner au travail ou de poursuivre leurs activités normales à moins que l'association ne prouve que les dommages ne sont pas dûs à la contravention ou que celle-ci ne fait pas partie d'une action concertée (la Loi facilite l'exercice du recours collectif par un bénéficiaire de services de santé).

La législation est entrée en vigueur le 11 novembre 1986.

## **Yukon**

Proclamation de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) et adoption de règlements O.I.C. 1986/164; Gazette: 15/11/86

Cette Loi, qui a été sanctionnée le 29 novembre 1984, a été proclamée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1986. Elle met en place un régime complet de santé et de sécurité sur les lieux de travail. Elle contient, entre autres, des dispositions touchant le droit des travailleurs d'être informés, de refuser un travail dangereux dans les circonstances qui sont énoncées et de participer à la prévention des accidents et des maladies professionnelles en participant aux activités d'un comité de santé et sécurité ou de représentants à la prévention. D'autres dispositions traitent du contrôle de substances désignées et de la publication de codes de pratique.

De plus, le 1<sup>er</sup> novembre 1986, divers règlements ont été adoptés en vertu de cette Loi. Ils s'adressent aux sujets suivants: la sécurité en général, la sécurité dans les mines, les explosifs, la santé professionnelle, les services de premiers soins, la plongée commerciale et la protection contre les radiations.

## **Fédéral**

Loi de 1986 sur les opérations portuaires. Projet de loi C-24; Sanctionné: 18/11/86

Cette législation a été adoptée pour assurer la reprise des opérations de débarquement dans les ports de la côte ouest. Le différend impliquait toutes les opérations de débarquement par les 65 sociétés membres de l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique laquelle, le 15 novembre 1986, avait mis en lock-out les membres du Syndicat international des débardeurs et magasiniers, section canadienne.

Chaque société devait reprendre le débarquement et les opérations connexes dans les ports de la côte ouest le 19 novembre 1986 et chaque employé touché était tenu de reprendre immédiatement son travail lorsque cela lui était demandé. La durée de la convention collective était prolongée de façon à couvrir la période du 1<sup>er</sup> janvier 1986 au 31 décembre 1988. Les modalités de la convention collective étaient réputées être modifiées par les recommandations faites antérieurement par un commissaire-conciliateur à l'exception de celle portant sur la «clause conteneurs» de la convention. La question litigieuse de la manutention des conteneurs doit être déferée à une commission d'enquête industrielle établie par le ministre du Travail pour enquête et résolution définitive.

La commission doit présenter son rapport au ministre au plus tard le 30 juin 1987. Les conclusions de la commission d'enquête industrielle doivent être incorporées à la convention collective le 1<sup>er</sup> septembre 1987 ou, si le ministre juge que sa mise en oeuvre serait difficilement réalisable à cette date, à compter de toute date ultérieure qu'il fixe.

Advenant le cas où les parties sont incapables de s'entendre sur l'interprétation ou l'incorporation dans la convention collective de toute recommandation faite par le commissaire-conciliateur, la législation prévoit la nomination d'un arbitre chargé d'interpréter la modification afin de l'intégrer à la convention et/ou de déterminer le libellé de la modification à la convention. La décision de l'arbitre est finale. La Loi prévoit également que les parties puissent s'entendre pour modifier toute disposition de la convention à l'exception de celle qui porte sur sa durée.

On prévoit des amendes importantes pour les infractions à la Loi qu'il s'agisse d'une société, du syndicat, d'un de leurs dirigeants ou représentants ou d'un individu. En outre, un dirigeant ou représentant de l'une ou l'autre des parties, qui a été déclaré coupable d'une infraction prévue par la Loi, ne peut être employé par cette partie ou agir pour son compte à titre de dirigeant ou de représentant pendant une période de cinq ans.

## RÉGIMES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ ET RELATIONS DU TRAVAIL

*Préface*, Gilles FERLAND — *Introduction*, Rodrigue BLOUIN, René BOULARD, Jean-Paul DESCHÊNES, Michel PÉRUSSE — *Régimes de santé et sécurité et relations du travail*, Michel PÉRUSSE — *Priorités en santé et sécurité du travail: secteur public et secteur privé*, Marcel SIMARD — *Commentaires*, Jean-Guy LEDUC, Maurice LEMELIN, Alain VINET — *Concertation et participation: mythe ou réalité?*, Florian OUELLET — *Commentaires*, Anne-Chantal DUMAS, Monique SIMARD — *Table ronde — La santé et la sécurité dans l'entreprise*, Robert BOUCHARD, Pierre-R. CLÉMENT, Étienne GIASSON, Michel GUILLEMETTE — *L'impact de la Loi sur les conventions collectives*, René BOULARD — *Droit de refus et retrait préventif: succès ou échec?*, Marie de KONINCK, Roy HEENAN, — *La prévention: une utopie?*, Fernand TURCOTTE — *Commentaires*, Claude DROUIN, Denise PLAMONDON — *Santé et sécurité du travail: une affaire de professionnels?*, Jacques BRUNET — *Les coûts et bénéfices du régime*, Gilles BEAUSOLEIL — *Table ronde — Déceptions et espoirs*, Ghislain DUFOUR, Frank FAVA, Jean-Paul HÉTU, Louis LABERGE, Gérald LAROSE, Robert SAUVÉ.

ISBN 2-7637-7045-2

1 volume - 285 pages - 1984 - Prix: \$17.00

Les Presses de l'Université Laval

Cité universitaire

C.P. 2447. Québec, P.Q., Canada  
GIK 7R4