

Changements dans les législations du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

Michel Gauvin and Tineke Kuijper

Volume 47, Number 1, 1992

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050747ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050747ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Gauvin, M. & Kuijper, T. (1992). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 47(1), 140–153.
<https://doi.org/10.7202/050747ar>

Article abstract

Changements dans les législations du travail au Canada

Changements dans les législations du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

1^{er} juin au 31 août 1991

1 June to 31 August 1991*

Manitoba

Loi N° 2 modifiant la Loi sur les normes d'emploi Projet de loi 55; Sanctionné:
26/07/91

La Loi sur les normes d'emploi a été modifiée afin, entre autres, de rendre effectives les mesures suivantes: a) prévoir que lorsque des parties à une convention collective en conviennent, une entente permettant à un employeur d'exiger de ses employés qu'ils travaillent plus que la durée normale de travail maximale prévue à la loi, sans être obligé de les rémunérer au taux des heures supplémentaires est valide sans que l'accord de la Commission du travail soit requis; b) stipuler que la Commission du travail est tenue de réviser, à tous les deux ans, les ordonnances permettant de varier les heures de travail; c) accroître, de 90 jours à six mois, la prescription pour loger une plainte concernant un préavis insuffisant de cessation d'emploi; et d) de façon générale, rendre les exclusions des dispositions sur le préavis de cessation d'emploi individuelle plus conformes à celles prévues pour les cessations d'emploi collectives.

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

Employment Standards Amendment Act (2) Bill No. 55; Royal Assent: 26/07/91

The Employment Standards Act has been amended, among other things: a) to provide that, where parties to a collective agreement agree, an arrangement allowing maximum standard hours of work to be exceeded without payment of

* Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN de Travail Canada. Elle comprend des **extraits** tirés de **Législation du travail: nouveautés**.

Législation du travail: nouveautés est un bulletin publié à tous les deux mois faisant état des changements législatifs importants survenus dans le domaine du travail au Canada. *Législation du travail: nouveautés* 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.

This series is prepared by Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN of Labour Canada. It contains **excerpts** from the publication **Labour Law Update**.

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

Relat. ind., vol. 47, no 1, 1992 © PUL ISSN 0034-379 X 140

overtime would be valid, and would not require Labour Board approval; b) to require the Labour Board to review every two years its hours of work orders; c) to increase the time limitation to file a complaint for failure to give proper notice of termination from 90 days to six months; and d) generally to make the exemptions from the individual notice of termination provisions more consistent with those from group notice of termination provisions.

This Act came into force on the date of assent.

Loi modifiant la Loi sur le paiement des salaires Projet de loi 56; Sanctionné: 26/07/91

La Loi sur le paiement des salaires du Manitoba a été modifiée afin de prévoir les mesures suivantes: a) le dépôt d'une somme d'au plus 300\$ par employé par l'employeur qui demande qu'une décision rendue par le Directeur des normes d'emploi sur une réclamation salariale soit référée à la Commission du travail; b) de limiter la responsabilité pour les salaires impayés aux administrateurs d'une corporation seulement, plutôt qu'aux administrateurs et dirigeants; c) de changer la définition du mot «employé» pour exclure expressément tout administrateur d'une corporation; d) de limiter le recouvrement du salaire au salaire payable au cours des six mois qui ont précédé la date du dépôt de la plainte; et e) de permettre l'adoption d'ententes de réciprocité avec d'autres compétences canadiennes pour fins d'exécution des ordonnances de salaire impayés.

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

Payment of Wages Amendment Act Bill No. 56; Royal Assent: 26/07/91

Manitoba's Payment of Wages Act has been amended to provide: a) payment of a deposit of up to \$300 per employee by an employer requesting a referral to the Labour Board of the decision rendered by the Director of Employment Standards on a claim for unpaid wages; b) to limit the liability for unpaid wages to directors only, rather than to directors and officers of a corporation; c) to change the definition of employee to exclude from it expressly the director of a corporation; d) to limit the payment of a claim for unpaid wages to wages owed in the six months preceding the lodging of the claim; and e) to allow for the adoption of reciprocal enforcement agreements of the payment of wages orders with other Canadian jurisdictions.

This Act came into force on the date of assent.

Loi sur la gestion des salaires du secteur public Projet de loi 70; Sanctionné: 26/07/91

Cette loi prolonge sans changement pour une période d'un an les conventions collectives dans le secteur public qui ont expiré entre le 1^{er} septembre 1990 et le 1^{er} septembre 1991 (ou une date ultérieure précisée par le gouvernement) et qui, en date du 3 juin 1991, n'avaient pas été renouvelées.

Ces conventions collectives s'appliquent à la fonction publique, aux hôpitaux, aux foyers de soins personnels, aux offices de services à l'enfant et à

la famille, et aux sociétés de la couronne sauf exceptions. La législation ne touche pas les infirmières, les médecins à l'emploi du gouvernement, les radiologistes et techniciens de laboratoire, les enseignants, les employés des écoles et universités, les employés municipaux et les juges. Les membres de l'Assemblée législative sont également exclus étant donné qu'ils sont assujettis à une autre loi sur le contrôle des salaires.

Le gouvernement est autorisé à étendre l'application de la loi aux sommes payables aux médecins (en dépit de tout processus d'arbitrage) et à inclure par voie de règlement tout groupe non mentionné de façon précise dans la législation. Toutefois, une convention collective ne peut être prolongée au-delà d'une période de douze mois. En outre, on ne peut étendre l'application de la loi à un nouveau groupe après le 31 décembre 1992.

La loi est réputée être entrée en vigueur le 1^{er} septembre 1990.

Public Sector Compensation Management Act Bill No. 70; Royal Assent 26/07/91

This Act extends for one year without change those collective agreements in the public sector that expired between September 1, 1990 and September 1, 1991 (or a later date prescribed by the government), and had not been renewed by June 3, 1991.

These collective agreements cover the civil service, hospitals, personal care homes, child and family services agencies, and crown corporations with a few exceptions. The Act does not affect nurses, government employed doctors, laboratory and X-ray technicians, teachers, school and university employees, municipal employees and judges. Members of the Legislative Assembly are also excluded as they are covered by other restraint legislation.

The Act enables the government to extend the application of the legislation to doctors' fee schedules (notwithstanding any arbitration procedure) and to include, by regulation, any groups not specifically mentioned in the legislation, but does not allow for any collective agreement to be extended for more than a single 12-month period. Also, it does not allow any new group to be brought within the scope of the legislation after December 31, 1992.

The legislation is deemed to have taken effect on September 1, 1990.

Nouveau-Brunswick (New Brunswick)

Promulgation de certaines dispositions de la Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics (L.N.B. 1990, c.30) Gazette: 26/06/91

Certaines législations de cette loi qui ont été promulguées le 17 juin 1991 comprennent une modification qui prévoit une nouvelle procédure de désignation des services essentiels. Selon cette procédure, l'employeur peut, dans les vingt jours qui suivent l'accréditation d'un agent négociateur ou pendant la durée d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale mais pas pendant les six derniers mois, donner un avis écrit à la Commission des relations de travail dans les services publics (CRTSP) et à l'agent négociateur des services qu'il

considère essentiels à la santé, à la sûreté ou à la sécurité du public. Dans les sept jours suivant la réception de l'avis, la CRTSP doit, après avoir consulté les parties, établir des délais dans lesquels celles-ci tenteront de parvenir à un accord identifiant les services qui sont ou seront essentiels, le niveau de service à maintenir et les postes devant être désignés. Si elles en arrivent à un accord, la CRTSP émet une ordonnance à l'effet que cet accord lie les parties. Si on ne peut se mettre d'accord dans les délais établis, la CRTSP, après avoir donné aux parties l'occasion de présenter des preuves et de faire des représentations, détermine la question. Lorsqu'une demande de l'une ou l'autre des parties est présentée dans les délais prescrits, la CRTSP peut, après avoir entendu les parties, modifier sa décision ou un accord sur les services essentiels. Aucun employé touché par un avis donné par l'employeur à propos des services essentiels ou par une demande de modifier une décision ou un accord les concernant ne peut participer à une grève jusqu'à ce que les parties se soient entendues ou que la CRTSP ait déterminé les postes devant être désignés et jusqu'à ce que les employés occupant ces postes aient été informés de la désignation par la Commission.

Proclamation of certain provisions of the Act to amend the Public Service Labour Relations Act (N.B.A. 1990, c.30) Gazetted: 26/06/91

Certain provisions of this Act, which have been proclaimed into force on June 17, 1991, contain an amendment which introduces a new process for designating essential services. According to this procedure, the employer may, within twenty days after the certification of a bargaining agent or during the term of a collective agreement or arbitral award but not during the last six months of the term, give notice in writing to the Public Service Labour Relations Board (PSLRB) and the bargaining agent of the services it considers essential to public health, safety or security. Within seven days after receipt of the notice, the PSLRB in consultation with the parties establishes time limits within which they will attempt to reach an agreement on the services that are or will be essential, the level of service to be maintained and the positions to be designated. If an agreement is reached, the PSLRB issues an order making it binding on the parties. If an agreement cannot be reached within the time limits, the PSLRB, after allowing the parties an opportunity to present evidence and make representations, determines the matters. On the application of either party made within prescribed time limits, and after hearing the parties, the PSLRB is authorized to modify its decision or an agreement on essential services. No employee affected by a notice given by the employer with respect to essential services or by an application to modify a decision or agreement on essential services may participate in a strike until the parties have agreed on, or the PSLRB has determined, the positions to be designated and the employees in those positions have been so informed by the Board.

Nouvelle-Écosse (Nova Scotia)

Loi sur le contrôle des salaires dans le secteur public (Public Sector Compensation Restraint Act) Projet de loi 160; Sanctionné: 11/07/91

De façon générale, cette loi prévoit qu'il n'y aura aucun changement dans les échelles de salaires des employés du secteur public pendant une période de deux ans. Les employés du secteur public comprennent les fonctionnaires, les employés des agences gouvernementales, les juges, les employés municipaux, les employés des commissions scolaires et des institutions d'enseignement post-secondaire, les employés d'hôpitaux et de centres d'accueil ainsi que le personnel de l'Assemblée législative. Lorsqu'un régime de rémunération a été conclu avant le 14 mai 1991, celui-ci est prolongé de deux ans sans augmentation des échelles de salaires, après quoi il continue de s'appliquer pour la période qui reste ou il est renégocié à la demande de l'agent négociateur. Lorsqu'un régime de rémunération a cessé d'être en vigueur avant le 14 mai 1991 et que les parties ne l'ont pas révisé avant cette date, la loi prévoit un ou des ajustements au taux de rémunération (en général cinq pour cent par année) avant que la période de contrôle ne commence.

La période de contrôle de deux ans s'applique également au salaire des conseillers municipaux, des échevins de villages, des membres de commissions fournissant des services scolaires ou autres, et aux versements effectués à l'égard d'actes médicaux ou de prescriptions couverts par le régime d'assurance maladie. La loi permet au gouvernement de désigner par voie de règlement des régimes de rémunération auquel l'application de la loi est étendue.

Les salaires et allocations versés aux ministres et aux membres de l'Assemblée législative ne seront pas modifiés avant le 1^{er} janvier 1994.

Les ajustements relatifs à l'équité salariale devant être versés le 1^{er} septembre 1991 ne seront effectués qu'en avril 1992, mais seront rétroactifs à septembre 1991.

La loi prévoit que les mesures de contrôle sont administrées et appliquées par une commission établie par règlement.

Public Sector Compensation Restraint Act Bill No. 160; 11/07/91

Generally speaking, this law provides for a two-year freeze in the compensation rates of public employees. These include civil servants, employees of government agencies, judges, municipal employees, employees of school boards and post secondary educational institutions, employees of hospitals and of licensed residential care facilities and nursing homes as well as officers and staff of the House of Assembly. If a compensation plan was finalized before May 14, 1991, the plan is extended for a period of two years with no increase in compensation rates, after which it continues to apply for the time that remains or may be renegotiated at the request of the bargaining agent. If a compensation plan expired before May 14, 1991 and no revision was finalized before that date, the legislation provides for one or more adjustments of the

compensation rate, on the basis of five per cent per year, before the freeze takes effect.

A two-year freeze also applies to the remuneration of municipal councillors, village commissioners, members of service commissions and school boards, and to fees or other system of payment for insured medical services or prescription drugs. The Act enables the government to designate, by regulation, compensation plans to which the application of the legislation is extended.

Indemnities, allowances and salaries paid to Ministers of the Crown and members of the House of Assembly are continued without change until January 1, 1994.

Pay equity adjustments to which an employee is entitled on September 1, 1991 will not be made until April of 1992, but will be retroactive to September 1, 1991.

The Act provides for the administration and enforcement of the restraint measures by a Board to be established by regulation.

Loi modifiant le Chapitre 246 des Lois révisées de 1989, le Code des normes du travail (Labour Standards Code) Projet de loi 197; Sanctionné: 11/07/91

Cette loi vise principalement à rendre la législation provinciale conforme aux dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage concernant les congés parentaux. Elle prévoit un congé parental d'au plus 17 semaines lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, congé qui est disponible à l'un et à l'autre parent, s'ils sont couverts par le Code des normes du travail et s'ils jouissent d'un an de service ou plus avec le même employeur. Le congé parental est offert en sus du congé de maternité déjà prévu au Code. Cependant, la loi prévoit que lorsque la mère d'un nouveau-né se prévaut de son droit à un congé de maternité de 17 semaines et à un congé parental, ceux-ci doivent se suivre sans interruption et constituer une période de congé continue d'au plus 34 semaines. Un père naturel ou des parents adoptifs peuvent se prévaloir du congé parental à n'importe quel moment dans l'année suivant la naissance ou l'arrivée dans le foyer de l'enfant. Le congé parental peut être interrompu à une occasion si l'enfant doit être hospitalisé pendant une période qui dépasse ou est susceptible de dépasser une semaine. Un(e) employé(e) en congé de maternité ou en congé parental peut choisir de continuer, à ses propres frais, à contribuer à un régime de pension ou à un régime prévoyant d'autres avantages auquel cet employé(e) participait avant le congé.

Cette loi prévoit également un congé de décès sans solde d'au plus trois jours lors du décès d'un membre de la famille immédiate, ou d'un jour lors du décès d'un autre parent, ainsi qu'un congé d'une durée nécessaire pour agir comme juré ou pour témoigner.

La loi abolit le Conseil du salaire minimum et donne au Cabinet de la Province les pouvoirs réglementaires qu'exerçaient ce Conseil. Une revue annuelle du salaire minimum est maintenant requise. Il s'agit bien d'une revue annuelle et non nécessairement d'une hausse annuelle. La disposition qui

permettait l'adoption d'un taux de salaire minimum différent pour les hommes et pour les femmes a été abolie.

D'importantes modifications ont été apportées aux dispositions sur le recouvrement des salaires impayés. Celles-ci assurent une plus grande protection aux réclamations pour salaires impayés et rendent plus efficaces les mécanismes statutaires de recouvrement. La loi prévoit que le Directeur des normes du travail disposera de plus vastes pouvoirs pour contraindre les employeurs à se conformer à la loi. Le Directeur est habilité à traiter directement avec les créanciers de l'employeur afin d'assurer le versement des salaires et des avantages dus aux employés. Les réclamations salariales jouissent du premier rang parmi les privilèges établis par la législation; elles sont payables avant toute autre créance réalisable sur les liens de l'employeur.

Enfin, cette loi étend aux travailleurs à temps partiel la pleine jouissance des congés annuels payés. Auparavant, les travailleurs à temps partiel de la Nouvelle-Écosse ne jouissaient normalement que de l'indemnité de vacances et non du congé.

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

An Act to Amend Chapter 246 of the Revised Statutes, 1989, the Labour Standards Code Bill No. 197; Royal Assent: 11/07/91

The main thrust of this Act is to make the provincial legislation compatible with the federal Unemployment Insurance Act provisions respecting parental leave. The Act provides up to 17 weeks parental leave upon the birth or adoption of a child, available to both parents, regardless of the entitlement of the other parent. The leave is provided to any employee covered by the Labour Standards Code who has completed one year's service with the same employer. The parental leave is provided in addition to the existing maternity leave. The Act requires that where a mother takes the 17 weeks maternity leave already provided under the Act, as well as the parental leave, the two periods of leave must be taken consecutively to one another for a combined unbroken period of up to 34 weeks. A natural father or adoptive parents may take the parental leave at anytime within one year after the child's birth or arrival in the home. One interruption in the period of parental leave is permitted where the child is hospitalized for a period exceeding or likely to exceed one week. An employee on pregnancy or parental leave has the option of maintaining, at her/his own cost, any benefits or pension plan in which the employee was participating before taking the leave.

The Act also provides bereavement leave of up to three days without pay, in the case of the death of a member of the immediate family, or one day in the case of other relatives, as well as such leave as may be required for jury duty or to appear as a witness.

The Act abolishes the Minimum Wage Board and transfers to the Provincial Cabinet the Board's regulation-making functions. An annual review of the minimum wage rates is required. The requirement is for an annual review, and not

necessarily for an annual increase. The provision permitting the adoption of separate minimum wage rates for male and female employees has been removed.

Important amendments, which deal with the recovery of unpaid wages, ensure greater protection of the claim for wages and increase the effectiveness of the statutory recovery mechanisms. The Act provides greater powers for the Labour Standards Director to force employers to comply with the Act. The Director is authorized to deal with an employer's creditors to ensure the salaries and benefits owed to employees are paid. Claims for wages are given first priority under the legislation, ahead of other creditors' claims on the assets of an employer.

Finally, the Act extends the full benefit of annual vacations with pay to part-time workers. Part-time workers in Nova Scotia were previously normally entitled to only the vacation pay, and not the leave.

This Act came into force on the date of assent.

Québec

Loi sur le plafonnement provisoire de la rémunération dans le secteur public
Projet de loi 149; Sanctionné: 10/07/91

Cette loi s'applique aux organismes publics et notamment aux ministères et organismes gouvernementaux, aux commissions scolaires, collèges et universités, et aux établissements de santé.

Elle vise à reporter de six mois la date de révision des taux et échelles de salaires ainsi que des primes applicables aux salariés des organismes publics. Dans les cas où une convention collective n'y pourvoit pas déjà, la loi en proroge la date d'expiration de six mois et rend applicable, pendant la période de prorogation, les taux, échelles et primes en vigueur à la date d'expiration originaire de la convention collective.

La loi prévoit également l'application de ce plafonnement de la rémunération aux administrateurs d'État, aux dirigeants et membres des organismes publics de même qu'aux cadres et autres employés de ces organismes ne faisant pas partie d'une unité de négociation. Il en est de même à l'égard des juges, des députés et des professionnels de la santé.

An Act respecting the placing of a temporary ceiling on remuneration in the public sector Bill No. 149; Royal Assent: 10/07/91

This Act applies to public bodies, including among others government departments and agencies, school boards, colleges, universities and health care establishments.

Its purpose is to defer by six months the date of revision of the salary rates and scales, and premiums applicable to employees of public bodies. The date of expiration of every collective agreement which does not already so provide is deferred by six months and, during that period, the rates, scales, and premiums

in force on the original date of expiration of the collective agreement remain effective.

In addition, the Act provides that the ceiling placed on the remuneration also applies to administrators of state, chief executive officers, members of public bodies and to the managerial staff and other staff members of public bodies who do not belong to a bargaining unit. The same applies to judges, Members of the National Assembly and health professionals.

Territoires du Nord-ouest (Northwest Territories)

Loi N° 1 modifiant la Loi sur les normes du travail Projet de loi 34; Sanctionné: 07/07/91

Cette loi vise à modifier la Loi sur les normes du travail afin de permettre aux employés qui adoptent un enfant ou qui sont les parents d'un nouveau-né de prendre un congé parental non payé.

Un employé qui jouit d'une certaine période d'emploi auprès du même employeur, laquelle est déterminée par règlement, a droit à un congé parental non payé de 12 semaines consécutives, si cet employé compte rester à la maison pour donner des soins à un nouveau-né ou à un enfant adopté.

La période de congé peut être prolongée à 17 semaines si l'enfant adopté est âgé de six mois ou plus à son arrivée à la maison, ou si le nouveau-né ou l'enfant adopté souffre de troubles physiques, psychologiques ou affectifs qui nécessitent la prolongation de la période de soins.

Lorsqu'un employé compte adopter plus d'un enfant et que leur arrivée à la maison se fait au même moment ou presque au même moment, la période de congé est de 12 semaines, comme si les enfants étaient réputés n'être qu'un seul enfant. Cependant, l'employé peut choisir de prendre ce congé à n'importe quel moment durant la période entre le jour de l'arrivée du premier enfant et un après l'arrivée du dernier.

Lorsqu'une employée prend un congé parental en plus du congé de maternité, le congé parental doit débiter le jour suivant la fin du congé de maternité, ou le jour où le nouveau-né arrive à la maison, à moins qu'une entente contraire n'intervienne entre l'employée et son employeur.

Le congé parental de 12 semaines doit être accordé à un employé qui adopte un enfant lorsque celui-ci arrive à la maison plus tôt que prévu. Dans tout autre cas où l'employé n'a pas fait sa demande de congé parental en conformité avec les dispositions de cette loi, par exemple, s'il a omis de donner un préavis de quatre semaines, l'employé a néanmoins droit à un congé parental de six semaines.

La période de congé peut être écourtée avec le consentement de l'employeur.

L'employé doit être réintégré dans le même emploi, ou dans un emploi comparable, à un salaire au moins égal à celui perçu au moment de prendre congé et sans perte d'ancienneté ni d'avantages accumulés au début du congé. L'employé a également droit à toutes les augmentations de salaire et avantages

auxquels il aurait eu droit s'il n'avait pas pris le congé. Un employeur qui a suspendu l'exploitation de son établissement sans l'avoir reprise au moment de l'expiration du congé, ne peut refuser de réintégrer l'employé, ou de respecter les dispositions prévues pour la réintégration, au moment de reprendre l'exploitation.

Un employeur ne peut modifier sans le consentement écrit de l'employé les conditions de travail, ni congédier une employée en raison de sa grossesse ou du fait qu'on a demandé ou pris un congé parental ou de maternité.

Il incombe à l'employeur de prouver que toute contravention aux dispositions concernant la réintégration, la modification des conditions de travail ou la cessation d'emploi n'est pas reliée à la grossesse ou au fait d'avoir demandé ou pris un congé parental ou de maternité.

Cette loi est entrée en vigueur le 15 juillet 1991.

Act to Amend the Labour Standards Act, No. 1 Bill No. 34; Royal Assent: 07/07/91

The purpose of this Act is to amend the Labour Standards Act to extend unpaid parental leave to parents of new-born children or who are adopting children.

An employee who has worked for the same employer for the period specified in the regulation is entitled to parental leave without pay of 12 consecutive weeks, if the employee intends to remain at home to care for a new-born or adopted child.

The period of leave may be extended to 17 weeks if the child being adopted is six months of age or older on the day the child arrives at the employee's home, or if a new-born or adopted child suffers from a physical, psychological or emotional condition that requires an additional period of parental care.

Where an employee plans to adopt more than one child and their arrival occurs at the same or substantially the same time, the period of leave is of 12 weeks, as if the children were considered a single child for the purposes of these provisions. The employee has the option of taking this leave at any time within the period commencing on the date the first child arrives and ending one year after the last child arrives.

Where an employee takes parental leave in addition to pregnancy leave, the employee must begin the parental leave immediately following the expiry of the pregnancy leave, or begin on the day the child arrives at the employee's home, unless the employee and employer agree otherwise.

The 12 weeks of parental leave must be extended to an employee who has adopted a child and the child arrives sooner than expected. In all other circumstances where the request for parental leave has not been made in accordance with the provisions of this Act, for example, where the four-week notice was not given, the employee requiring the leave suddenly is nonetheless entitled to six weeks of parental leave.

The period of leave may be shortened and the employee may resume employment sooner than the anticipated date of return, with the consent of his or her employer.

The employee must be re-instated in the same position, or in a comparable one, at no less than the wages, benefits and seniority accrued to the date the pregnancy or parental leave began, and with all increments to wages and benefits to which the employee would have been entitled had the leave not been taken. An employer who has suspended operations during an employee's period of pregnancy or parental leave, and has not resumed the operations at the time the period of leave expires, cannot refuse to reinstate the employee, or to comply with the provisions respecting the reinstatement, upon resuming operations.

An employer cannot change a condition of employment without the written consent of the employee, or terminate the employee's employment because of the pregnancy or because the employee has requested or has taken pregnancy or parental leave.

The onus is on the employer to establish that any contravention to the provisions dealing with reinstatement, changes in the conditions of employment or termination of employment is not related to the employee's pregnancy, or the fact the employee has requested or taken pregnancy or parental leave.

This Act came into force on July 15, 1991.

Règlement sur les congés de maternité et les congés parentaux (Pregnancy and Parental Leave Regulations) en vertu de la Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act) R.090.91; Gazette: 23/08/91

Ce règlement abroge et remplace le Règlement sur les congés de maternité et prévoit que pour avoir droit à un congé de maternité ou un congé parental un(e) employé(e) doit avoir complété 12 mois consécutifs au service du même employeur.

Pregnancy and Parental Leave Regulations under the Labour Standards Act R.090.91; Gazetted: 23/08/91

These regulations repeal and replace the Maternity Leave Regulations and provide that before an employee is entitled to maternity or parental leave he or she must have been employed for 12 consecutive months with the same employer.

Gouvernement fédéral (Federal Government)

Modification du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail en vertu du Code canadien du travail DORS/91-448; Gazette: 31/07/91

Ce règlement modifie la partie VII du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail en réduisant les niveaux acoustiques permis pour les employés en milieu de travail de même que la durée d'exposition. Alors qu'antérieurement le niveau maximum permis d'exposition au bruit avait été fixé à

90 décibels pour une durée de huit heures au cours de toute période de 24 heures, celui-ci a été réduit à 87 dBA. Une annexe au règlement énonce la durée maximale d'exposition permise au lieu de travail à divers niveaux de pression acoustique pondérée A. De plus, on doit procéder à un examen des risques lorsque le niveau d'exposition est de 84 dBA ou plus pour une période susceptible de nuire à l'ouïe d'un employé. Lorsqu'il est indiqué dans le rapport qu'un employé est susceptible d'être exposé à certains niveaux acoustiques élevés, l'employeur doit afficher un exemplaire de ce rapport dans un endroit bien en vue au lieu de travail et fournir à tout employé affecté des renseignements sur les risques que présente l'exposition. Le règlement prévoit que, dans la mesure du possible, l'employeur doit, en utilisant des dispositifs techniques autres que des protecteurs auditifs, ramener l'exposition de tout employé qui est ou est susceptible d'être exposé à des niveaux acoustiques dans le milieu de travail qui excèdent les normes prescrites. Dans le cas où la seule alternative est de fournir aux employés des protecteurs auditifs, l'employeur doit fournir un rapport écrit motivé à l'agent régional de sécurité et, le cas échéant, en fournir un exemplaire au comité de sécurité et de santé ou au représentant en matière de sécurité et de santé. Les personnes, autres que les employés, qui ont accès au lieu de travail et qui sont susceptibles d'être exposés à un niveau acoustique supérieur à la limite prescrite doivent porter un protecteur auditif. Les protecteurs auditifs doivent être conformes à la norme Z94.2-M1984 de l'Association canadienne de normalisation, intitulée «Protecteurs auditifs», compte tenu des modifications qui peuvent survenir. En outre, en consultation avec tout comité de sécurité et de santé ou représentant en matière de sécurité et de santé, l'employeur doit établir un programme de formation des employés auxquels il a fourni un protecteur auditif quant à son ajustement, entretien et utilisation. Dans les cas où l'exposition peut excéder 87 dBA, on doit afficher dans des endroits bien en vue des panneaux avertisseurs indiquant que le niveau acoustique ambiant peut présenter un risque. Les conducteurs de camions lourds ont été exclus des dispositions du règlement alors qu'on attend le résultat d'une étude visant à déterminer les niveaux et la durée d'exposition au bruit de ces conducteurs. Entre-temps, les niveaux d'exposition maximums permis selon l'ancienne partie VII du Règlement du Canada sur l'hygiène et la sécurité au travail, et figurant à l'annexe II du règlement, continueront de s'appliquer à ces conducteurs.

Canada Occupational Safety and Health Regulations – Amendment – under the Canada Labour Code SOR/91-448; Gazetted: 31/07/91

This regulation amends Part VII «Levels of Sound» of the Canada OSH Regulations and prescribes lower maximum permissible levels of sound to which an employee can be exposed in the workplace as well as the duration of this exposure. Whereas the maximum permissible level of exposure had been previously set at 90 decibels for 8 hours in any 24 hour period, this has been reduced to 87 dBA. A schedule to the regulation outlines the maximum A-weighted sound pressure levels permissible per duration of exposure in any given period. In addition, hazard investigations must be conducted wherever exposure levels are of 84 dBA or greater for a duration that is likely to endanger an employee's hearing. If the report states that an employee is likely to be exposed to high levels of sound as specified, the employer must post a copy in a conspicuous place in the work place and provide any employee affected with

information respecting the hazards associated with this exposure. The regulation provides that, as far as is practicable to do so, engineering controls other than hearing protectors must be applied by the employer to reduce exposure of every employee in the workplace that is or is likely to be exposed to levels of sound in excess of the prescribed limits. Where there is no reasonable alternative but to provide employees with hearing protectors, the employer must file a report setting out the reasons why it is so with the regional safety officer and give a copy of this report to the safety and health committee or the representative, if any. Hearing protectors must also be used by persons, other than employees, having access to the workplace where they are likely to be exposed to a sound level exceeding the prescribed limits. The hearing protectors must meet the requirements of CSA Standard Z94.2-M1984 «Hearing Protectors», as amended from time to time. Moreover, the employer, in consultation with any safety and health committee or representative, must formulate a program to train employees who have been provided with hearing protectors in the fit, care and use of such devices. Signs must be posted in conspicuous locations warning of a potentially hazardous level of sound in the workplace, where exposure may exceed 87 dBA. Operators of «large trucks» have been excluded from this regulation pending the results of a study to determine the levels and the duration of exposure to sound of these operators. In the interim, the maximum permissible levels of exposure for these operators will remain the same as in the previous Part VII of the Canada OSH Regulations, which are also referenced in Schedule II of this regulation.

Règlement du Canada sur les normes du travail – Modification – en vertu du Code canadien du travail DORS/91-461; Gazette: 31/07/91

Ce règlement a été modifié afin: de corriger des anachronismes et des illogismes contenus dans le règlement; d'éliminer les inégalités entre les versions française et anglaise; et de moderniser les dispositions afin qu'elles puissent se conformer aux pratiques actuelles. Les modifications les plus importantes comprennent les suivantes:

- le versement d'une indemnité de présence au travail équivalant à trois heures de salaire au taux normal de l'employé;
- l'affichage d'un résumé des dispositions du Code canadien du travail, y compris la mention que les demandes de renseignements sont de nature confidentielle;
- l'affichage de la politique sur le harcèlement sexuel;
- le resserrement des procédures administratives concernant le calcul de la moyenne des heures normales de travail ainsi que pour le recouvrement des salaires impayés;
- l'élimination de l'autorisation ministérielle d'approuver des taux de salaire minimum inférieurs pour les apprentis;
- et la remise à jour de la liste des établissements pour les fins des dispositions sur les cessations d'emploi collectives.

Ce règlement est entré en vigueur le 2 septembre 1991.

Canada Labour Standards Regulations – Amendment – under the Canada Labour Code SOR/91-461; Gazette: 31/07/91

These regulations have been amended in order to: correct anachronisms and inconsistencies in the regulations; eliminate disparities between the French and English texts; and update the provisions to conform to current practices. The amendments of a more substantive nature include:

- *the provision for payment of reporting pay of three hours at the regular rate of pay;*
- *the requirement to post a summary of the Canada Labour Code with a clause emphasizing the confidentiality of inquiries;*
- *the requirement to post the sexual harassment policy;*
- *the tightening of administrative procedures in the case of averaging of hours of work and the payment of unclaimed wages;*
- *the removal of the Minister's authority to reduce minimum wages for trainees; and*
- *the updating the list of industrial establishments for purposes of group termination.*

These regulations came into force on September 2, 1991.

Revue internationale du travail

La **Revue internationale du travail** saisit les problèmes du travail et les questions sociales dans le monde. Publiée depuis 1921, elle est indispensable à qui veut se faire une idée de ce qui se passe dans le domaine du travail.

Quelques articles récents : *Le désarmement : quels effets sur l'emploi?* – R. RICHARDS. *L'intérim en Europe occidentale : concurrent ou complément de l'emploi permanent?* – A.S. BRONSTEIN. *Réformes du secteur de la santé en Europe centrale et orientale : le modèle inversé?* – M. CICHON. *Vers une nouvelle conception de la sécurité sociale en URSS* – L.P. YAKOUCHEV. *La convention sur la politique de l'emploi : portée, bilan et perspectives* – J. MAYER. *Les effets du marché unique européen sur l'emploi en Espagne* – F. PÉREZ AMOROS et E. ROJO. *La dimension sociale de la production intégrée par ordinateur : un commentaire élargi* – R. BADHAM.

Abonnement annuel – 1992 : 70 FS; 280 FF; 63 \$ CAN
Bureau international du Travail, 75 rue Albert, Bureau 202 (Édifice Fuller),
Ottawa, Ont., K1P 5E7