

Changements dans les législations du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

Michel Gauvin and Geoffrey Brennan

Volume 47, Number 3, 1992

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050796ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050796ar>

[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. & Brennan, G. (1992). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 47(3), 567–571.
<https://doi.org/10.7202/050796ar>

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} décembre 1991 au 29 février 1992
December 1, 1991 to February 29, 1992

Colombie-Britannique (British Columbia)

Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act) 310/91; Gazette: 10/12/91

Ce règlement abroge et remplace, à compter du 1^{er} février 1992, certaines dispositions du Règlement sur le salaire minimum afin d'accroître les taux du salaire minimum.

Le taux du salaire minimum payable aux personnes âgées de 18 ans et plus est passé de 5,00 \$ à 5,50 \$ l'heure. Le taux payable aux personnes de moins de 18 ans est passé de 4,50 \$ à 5,00 \$ l'heure. Les aides familiales, les domestiques, les travailleurs agricoles et les horticulteurs qui sont payés autrement qu'au taux horaire ou à la pièce ont maintenant droit à 44 \$ par jour ou partie de journée (une hausse de 4 \$). Les concierges qui résident dans un immeuble de 8 à 60 logements ont droit à un minimum de 330 \$ par mois, plus 13,20 \$ l'unité et ceux résidant dans un immeuble de plus de 60 logements ont droit à un minimum de 1 120 \$ par mois. On a également augmenté, à compter du 1^{er} février 1992, les taux minimums payables aux travailleurs agricoles

* 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.*

embauchés pour la cueillette de fruits, de légumes et de baies, selon le poids ou le volume de ce qu'ils ont cueilli.

Regulation under the Employment Standards Act 310/91; Gazetted: 10/12/91

This regulation repeals and replaces parts of the Minimum Wage Regulation to provide various increases in the minimum wages, effective February 1, 1992.

The minimum wage payable to persons 18 years of age and over has been increased to \$5.50 per hour, up from \$5.00. The rate payable to persons under 18 was increased from \$4.50 to \$5.00 per hour. Live-in homemakers, domestics, farm workers or horticultural workers paid on a basis other than on an hourly or piece-work basis increased from \$40 to \$44 per day or part of day worked. The minimum wage for a resident caretaker was set at \$330 per month, plus \$13.20 per unit, where the apartment building contains from 8 to 60 residential suites, and at \$1,120 per month, where the apartment building contains 61 units or more. Also effective February 1, 1992, there have been increases in the minimum wages for farm workers employed on a piece-work basis to hand harvest certain fruit, vegetable or berry crops, by gross volume or weight picked.

Ontario

Proclamation de l'article 6 de la Loi de 1991 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (Programme de protection des salaires des employés) Gazette: 25/01/92 et 21/03/1992

L'article 6 de la Loi de 1991 modifiant la Loi sur les normes d'emploi a été promulgué à compter du 20 janvier 1992. Cette loi, qui a été décrite dans *Relat. ind.*, vol. 47 no 2, 1992 a été promulguée en partie à compter du 18 octobre 1991. L'article 6 était le seul article jusqu'alors non promulgué du Programme de protection des salaires des employés; il traite de la responsabilité des administrateurs d'une société en ce qui concerne les salaires dus aux employés.

Cet article prévoit que les administrateurs sont conjointement et solidairement responsables envers les employés jusqu'à concurrence d'un montant équivalant à six mois de salaire et 12 mois d'indemnité de vacances. L'agent des normes d'emploi qui rend une ordonnance à l'égard d'un employeur en vue d'obtenir de celui-ci le versement d'un salaire peut, en même temps ou par la suite, rendre une ordonnance à l'égard de quelques-uns ou de l'ensemble des administrateurs. L'administrateur qui ne se conforme pas à une ordonnance concernant le versement du salaire est coupable d'une infraction et est passible d'une amende maximale de 50 000 \$. Un administrateur ne peut se libérer par contrat de la responsabilité qui lui échoit en vertu de cette loi. Cependant, l'employeur peut l'indemniser relativement à toute instance à laquelle il est partie en sa qualité d'administrateur. Ces dispositions sont sans incidence sur les

recours civil que quiconque peut exercer contre un administrateur ni sur ceux que les administrateurs peuvent exercer contre quiconque.

Proclamation of the Employment Standards Amendment Act (Employee Wage Protection Program). 1991 Gazetted: 25/01/92 et 21/03/1992

Section 6 of the Employment Standards Amendment Act, 1991, has been proclaimed into force effective January 20, 1992. This Act, which was described in Relat. Ind., vol.47, no 2, 1992, was assented to and came into force in part on October 18, 1991. Section 6 was the only unproclaimed provision of the Employee Wage Protection Program; it deals with the liability of the directors of a company for wages owing to employees.

This section provides that directors are jointly and severally liable to the employees up to a maximum of the equivalent of six months' wages and 12 months' vacation pay. An employment standards officer who makes an order for wages against an employer is empowered to make, at the same time or subsequently, an order against all or some of the directors of the employer. A director who fails to comply with an order to pay wages is guilty of an offence and is liable upon conviction to a fine not exceeding \$50,000. A director cannot contract out of liability under the Act but the employer may indemnify a director in respect of any proceeding to which the person, in his or her capacity as director, is a party. All civil remedies that a person may have against a director or that a director may have against any person are not affected by these provisions.

Terre-Neuve (Newfoundland)

Promulgation des articles 6 et 7 de la Loi no 3 modifiant la Loi de 1977 sur les relations du travail (An Act to amend the Labour Relations Act, 1977 No. 3) 39/92; Gazette: 31/01/92

Certaines dispositions de cette loi, laquelle a été sanctionnée le 11 décembre 1991, sont entrées en vigueur le 1^{er} février 1992. Elles prévoient les changements suivants :

- donner à la Commission des relations du travail le pouvoir de déclarer que des compagnies, des sociétés, des personnes ou des groupes de personnes doivent être considérés comme un seul employeur aux fins de la loi lorsqu'elles exercent des activités commerciales associées ou liées sous une direction ou un contrôle commun dans l'industrie de la construction; (La commission ne peut émettre une telle ordonnance que si elle considère que cela est nécessaire pour protéger les droits de négociations d'un syndicat ou pour empêcher un employeur de se soustraire à l'application de la loi.);
- et exiger que l'employeur ou la personne qui achète ou loue une entreprise, ou à laquelle une entreprise est transférée, fournisse sur demande à la Commission des relations du travail tous les faits dont il ou elle a

connaissance concernant toute allégation à l'effet qu'il y a eu vente, location ou transfert d'une activité commerciale.

Proclamation of sections 6 and 7 of An Act to amend the Labour Relations Act, 1977 (no. 3) 39/92; Gazetted: 31/01/92

Certain provisions of this Act, which received royal assent on December 11, 1991, were proclaimed into force on February 1, 1992. They provide for the following changes:

- *to give the Labour Relations Board the power to declare corporations, partnerships, persons or associations of persons carrying on associated or related activities or businesses, under common control or direction in the construction industry, to be a single employer for the purposes of the Act; (The Board may issue such a declaration only when it considers it necessary to preserve bargaining rights held by a trade union or to prevent an employer from avoiding the application of the Act.);*
- *and to require that an employer, purchaser, lessee, or transferee provide the Labour Relations Board, when ordered to do so, with all facts within his/her knowledge respecting the alleged sale, lease or transfer of a business.*

Gouvernement fédéral (Federal Government)

Loi modifiant le Code canadien du travail (accréditation régionale) Projet de loi C-44; Sanctionné: 05/12/91

Cette loi a modifié l'article 34 du Code canadien du travail. En vertu de l'article 34, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) a le pouvoir d'accorder une accréditation régionale à un syndicat qui représente les employés de deux employeurs ou plus dans une région donnée dans le secteur du débardage, à la condition que les employeurs recrutent leurs employés dans le même bassin de main-d'oeuvre.

Lorsque le CCRT accorde une accréditation régionale, les employeurs des employés de l'unité de négociation doivent nommer un mandataire pour agir en leur nom et autoriser celui-ci à assumer les fonctions et responsabilités d'un employeur au sens de la partie 1 du Code (Relations industrielles).

La présente loi prévoit la nomination par le CCRT d'un représentant patronal, si les employeurs visés par l'accréditation régionale ne le font pas eux-mêmes. Aucune nomination n'a lieu avant que les employeurs n'aient eu la possibilité de présenter des arguments.

Le représentant patronal est tenu d'exécuter toutes les obligations imposées à un employeur par la partie 1 du Code au nom des employeurs des employés de l'unité de négociation, et il a, entre autres, le pouvoir de conclure une convention collective.

De plus, le CCRT peut trancher toute question soulevée au sujet de l'application de l'article 34.

La loi impose au représentant patronal l'obligation de représenter équitablement les employeurs au nom desquels il agit. Un employeur qui estime que le représentant patronal a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi dans l'exercice de ses fonctions et responsabilités peut déposer une plainte auprès du CCRT qui a le pouvoir d'émettre des ordonnances de redressement, si nécessaire.

La loi est entrée en vigueur le 5 décembre 1991.

An Act to amend the Canada Labour Code (geographic certification) Bill C-44;
Royal Assent: 05/12/91

This Act has modified section 34 of the Canada Labour Code. Section 34 permits the Canada Labour Relations Board (CLRB) to grant a geographic certification to a trade union representing employees of two or more employers in a given geographic area in the longshoring industry, provided that the employers draw their employees from a common labour pool.

When the CLRB grants a geographic certification, the employers of the employees in the bargaining unit are required to appoint an agent to act on their behalf and to authorize the agent to discharge the duties and responsibilities of an employer under Part 1 of the Code (Industrial Relations).

The Act provides for the appointment of an employer representative by the CLRB should the employers affected by a geographic certification order fail to do so. No appointment is made until the employers have had a reasonable opportunity to make representations.

An employer representative is required to discharge all the duties and responsibilities of an employer under Part 1 of the Code on behalf of all the employers of the employees in the bargaining unit, and has, among other things, the power to conclude a collective agreement.

Moreover, the CLRB is given the power to decide any question that arises concerning the application of section 34.

The Act imposes upon an employer representative the duty to fairly represent the employers on whose behalf he/she acts. An employer who believes that the employer representative has acted in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the carrying out of his/her duties and obligations may file a complaint with the CLRB which has the power to issue remedial orders, as necessary.

The Act came into force on December 5, 1991.