Document généré le 18 sept. 2024 09:32

Relations industrielles
Industrial Relations

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

Michel Gauvin, Geoffrey Brennan et Louis Lemire

Volume 40, numéro 2, 1985

URI : https://id.erudit.org/iderudit/050143ar
DOI : https://doi.org/10.7202/050143ar

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. & Lemire, L. (1985). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *40*(2), 399–402. https://doi.org/10.7202/050143ar

Résumé de l'article

Changements dans les legislations du travail au Canada

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1985

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/

Changements dans les législations du travail au Canada

1er janvier au 31 mars 1985

Colombie-Britannique

Police d'Esquimalt--Ordonnance en vertu de l'article 8 de la Essential Service Disputes Act (*Loi sur les conflits touchant des services essentiels*) 7/85; Gazette: 05/02/85

Ce règlement contient une ordonnance du gouvernement concernant une trêve obligatoire de 90 jours débutant le 25 janvier 1985. L'ordonnance s'applique à l'employeur (le conseil de direction de la police de la municipalité d'Esquimalt), ses employés et le syndicat des policiers d'Esquimalt. Entre autres choses, durant cette période, la grève et le lockout sont interdits et les parties doivent continuer à négocier de bonne foi et faire tous les efforts raisonnables pour en arriver à un règlement.

Police de Victoria--Ordonnance en vertu de l'article 8 de la Essential Service Disputes Act (*Loi sur les conflits touchant des services essentiels*) 14/85; Gazette: 05/03/85

Ce règlement contient une ordonnance du gouvernement concernant une trêve obligatoire de 90 jours débutant le 11 février 1985. L'ordonnance s'applique à l'employeur (le conseil de direction de la police de Victoria), ses employés et le syndicat des policiers de la ville de Victoria. Entre autres choses, durant cette période, la grève et le lockout sont interdits et les parties doivent continuer à négocier de bonne foi et faire tous les efforts raisonnables pour en arriver à un règlement.

Île-du-Prince-Édouard

Ordonnance 1/85 sur le salaire minimum en vertu de la Labour Act (*Loi sur le travail*) E.C. 126/85; Gazette: 16/03/85

Cette ordonnance porte, à partir du 1er octobre 1985, le taux de salaire horaire minimum payable aux travailleurs adultes à 4,00$ et celui payable aux salariés de moins de 18 ans à 3,25$. Les frais maximums qu'un employeur peut réclamer des employés pour les repas, la chambre et/ou la pension y sont aussi fixés. On y mentionne également les catégories de travailleurs qui, avec l'autorisation du Conseil consultatif sur les normes d'emploi, peuvent être rémunérés à un taux inférieur au salaire minimum. Par ailleurs, les heures de travail hebdomadaires maximales demeurent à 48, mais la prime de surtemps minimale est portée à 6,00$ l'heure pour les travailleurs adultes et à 4,88$ l'heure pour ceux qui ont moins de 18 ans.

Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN, Geoffrey BRENNAN et Louis LEMIRE, agents de recherche, 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. 40, no 2, 1985 © PUL ISSN 0034-379 X

Québec

Loi modifiant diverses dispositions législatives en matière de relations du travail Projet de loi 11; Sanctionné: 21/12/84

La Loi contient des modifications au Code du travail qui visent à améliorer le fonctionnement interne du Conseil des services essentiels notamment en lui permettant d'agir en divisions composées de quatre de ses membres. Chaque décision d'une division du Conseil doit être unanime, à défaut de quoi le dossier est référé au Conseil. Elle prévoit en outre que les parties doivent se présenter à toute séance à laquelle le Conseil les convoque et assure que l'employeur maintienne les conditions de travail des salariés qui rendent les services essentiels en cas de grève à moins qu'il y ait entente à ce sujet entre les parties.

La Loi modifie également le Loi sur les décrets de convention collective. Elle établit le principe de la solidarité de l'ancien et du nouvel employeur dans les cas d'aliénation d'une entreprise, en ce qui concerne les sommes dues aux salariés ou au comité paritaire. Elle précise certains pouvoirs des comités paritaires et complète leur pouvoir réglementaire. Elle précise de plus le processus de nomination par le ministre d'une personne pour agir en qualité d'administrateur ou de liquidateur d'un comité paritaire lorsque les pouvoirs d'un tel comité sont suspendus ou qu'un décret cesse d'être en vigueur. D'autres modifications prévoient notamment que certains stagiaires non rémunérés sont exclus de l'application de la Loi, et augmentent le montant de la plupart des amendes prévues en cas d'infraction.

Cette législation est entrée en vigueur le 21 décembre 1984.

Loi sur la continuité des services et sur les conditions de travail de techniciens ambulanciers de la région du Montréal métropolitain (6A) Projet de loi 23; Sanctionné: 20/12/84

La Loi vise à assurer la continuité des services d'ambulance et de véhicule-médecin dans la région du Montréal métropolitain. Elle interdit aux salariés, par omission ou autrement, de faire obstacle au fonctionnement normal de ces services. Elle fixe de plus les conditions de travail des techniciens ambulanciers pour trois ans à compter du 1er janvier 1985. Des sanctions sont prévues pour les infractions à la Loi et comportent des amendes élevées.

Terre-Neuve

An Act to amend the Labour Standards Act (*Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*) Projet de loi 37; Sanctionné: 19/12/84

Cette Loi modifie, rétroactivement au 1er août 1978, les dispositions concernant les préavis de cessation d'emploi de la Loi sur les normes du travail. La notion de «mise à pied temporaire» est introduite et prévoit qu'une mise à pied d'une durée d'au plus 13 semaines au cours de toute période de 20 semaines consécutives n'est pas réputée être une cessation d'emploi. La Loi continue de prévoir que, dans le cas d'une cessation d'emploi collective ou d'une mise à pied collective d'une durée de plus d'une semaine, un préavis variant de huit à 16 semaines selon le nombre de salariés superflus, est requis. La modification prévoit de plus que, lorsque la mise à pied collective est temporaire, seul le préavis de cessation individuelle, qui est d'une ou de deux semaines, est requis (ce préavis est déterminé selon la durée du service d'un salarié). La Loi fait donc maintenant une distinction entre les termes «mise à pied temporaire», «mise à pied» et «cessation d'emploi».

Yukon

Employment Standards Act (*Loi sur les normes d'emploi*) Projet de loi 3; Sanctionné: 17/05/84

Cette loi, qui a été promulguée le 1er janvier 1985, abroge et remplace l'ancienne Loi sur les normes d'emploi ainsi que la Loi sur le recouvrement des salaires.

En général, les droits conférés par l'ancienne *Loi sur les normes d'emploi* sont repris, mais la nouvelle Loi confère certains nouveaux droits. D'importantes nouvelles dispositions prévoient les droits suivants: un congé de maternité d'une durée de 17 semaines pour les employées enceintes jouissant d'au moins 12 mois consécutifs de service, un congé sans solde d'une durée de six semaines lors d'un accouchement prématuré ou d'un avortement, un préavis de cessation d'emploi individuelle d'au moins une semaine pour les employés jouissant d'au moins six mois de service, un préavis de cessation d'emploi collective variant de quatre à 16 semaines, selon le nombre de salariés impliqués, lorsque 25 salariés ou plus sont congédiés, un congé sans solde pour cause de maladie ou de blessure équivalant à une journée de congé pour chaque mois de service d'un employé, jusqu'à concurrence de six jours, ainsi qu'un congé sans solde d'une durée d'au plus trois jours lors du décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé.

Par ailleurs, d'importantes nouvelles dispositions établissent une procédure de fixation des taux de salaires minimums propre au Territoire du Yukon. Auparavant, toute hausse du salaire minimum au Yukon était rattachée à une hausse des salaires minimums au fédéral.

De plus, un mécanisme de recouvrement des salaires impayés d'une portée beaucoup plus vaste que celui qui existait en vertu de la Loi sur le recouvrement des salaires est instauré. Les Agents des normes d'emploi et le Directeur des normes d'emploi ont le pouvoir de recevoir des plaintes, d'enquêter, de déterminer le montant dû à l'employé et d'ordonner à l'employeur de payer ce montant. Une telle ordonnance enregistrée à la Cour équivaut à un jugement de la Cour et peut être exécutée comme un jugement de cette Cour.

D'autre part, le certificat d'enregistrement de l'ordonnance confère aux salaires impayés le statut de privilège, charge et créance garantie en faveur du salarié à l'encontre de tous les biens personnels et réels de l'employeur, y compris les sommes dues ou à échoir à l'employeur provenant de n'importe quelle source. Seules les créances garanties consenties et dûment enregistrées avant la date à laquelle les salaires sont devenus échus prennent préséance sur cette créance.

Il est en outre possible d'effectuer une saisie-arrêt en mains tierces de toute somme due à l'employeur. Enfin, les administrateurs d'une société deviennent conjointement et solidairement responsables du salaire d'un employé jusqu'à concurrence de deux mois de salaire pour services rendus et jusqu'à concurrence de 12 mois de paye de vacances accumulée alors qu'ils étaient administrateurs.

Règlement en vertu de la Employment Standards Act (*Loi sur les normes d'emploi*) 1984/336; Gazette: 15/01/85

Ce réglement a pour but de nommer le Ministre de la Justice comme étant le Membre du Conseil du Territoire responsable aux fins de la nouvelle Loi sur les normes d'emploi.

Ordonnance sur le salaire minimum en vertu de la Employment Standards Act (*Loi sur les normes d'emploi*) 1984/340; Gazette: 15/01/85

Suivant les dispositions de la nouvelle Loi sur les normes d'emploi, le taux du salaire minimum payable à tous les salariés est établi à 4,25$ l'heure à compter du 1er janvier 1985.

Fédéral

Proclamation de certains articles de la Loi modifiant le Code canadien du travail TR/85-34; Gazette: 06/03/85

Les articles 1 à 16 du projet de loi C-34, la Loi modifiant le Code canadien du travail, ont été promulgués à compter du 1er mars 1985. Ces articles, modifiant la Partie III du Code, traitent notamment du harcèlement sexuel et des congés pour soins à donner aux enfants. Ces changements ont été décrits en détail dans Relat. Ind. Volume 39, numéro 4, pp. 789-790.

THE JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS

The Journal of the Industrial Relations Society of Australia
Editor: Professor John Niland, University of New South Wales

Vol. 27, No. 1, March 1985

Articles: The Myth of Mateship: Aborigines and Employment, John MCCORQUODALE; The Introduction of Wage Indexation under the Whitlam Government, Paul MCGAVIN; The Unionization of Young People in Australia, Judith SLOAN; Occupational Segregation and Youth Unemployment, Keith MACKAY. *Research note:* Community Attitudes to Industrial Relations Issues in Perth, 1974-1984, Geoffrey N. SOUTAR, Lawson K. SAVERY and Norman F. DUFTY. *Annual review:* Wage Policy and Wage Determination in 1984, Charles MULVEY; Major Tribunal Decisions in 1984, C.G. POLITES and G.R. WATSON; Australian Trade Unionism in 1984, Meredith BURGMANN; Industrial Relations Legislation in 1984, Tim MOORE; Employer Matters in 1984, G.C. LANE. *Book reviews.*

Published quarterly. Subscription: Australia $A32, overseas $A38 (surface mail). Single issues: $A9 (including postage). Order from the Business Manager, Journal of Industrial Relations, GPO Box 4479, Sydney, NSW 2001, Australia.