

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

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 47, numéro 2, 1992

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050775ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050775ar>

[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. (1992). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 47(2), 364–373.
<https://doi.org/10.7202/050775ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1992

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/>

Changements dans les législations du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

1^{er} septembre au 30 novembre 1991

Colombie-Britannique (British Columbia)

Règlement en vertu de la Loi sur les traitements équitables (Compensation Fairness Act) 309/91; Gazette: 26/11/91

Ce règlement a abrogé le Règlement sur les traitements équitables adopté au printemps de 1991 en vertu de la Loi sur les traitements équitables. Le Règlement sur les traitements équitables pouvait devenir applicable à des régimes de rémunération dans le secteur public qui ne se conformaient pas aux lignes directrices émises par le gouvernement.

Regulation Pursuant to the Compensation Fairness Act 309/91; Gazetted: 26/11/91

This regulation has repealed the Compensation Fairness Regulation adopted in the spring of 1991 under the Compensation Fairness Act. The Compensation Fairness Regulation could be made applicable to compensation plans in the public sector which were outside guidelines issued by the government.

* 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.*

Nouvelle-Écosse (Nova Scotia)

Proclamation de la Loi modifiant la Loi sur les droits de la personne (Human Rights Act) (L.N.É. 1991, c.12) Gazette: 01/11/91

Cette loi, qui entre autres interdit le harcèlement sexuel, a été promulguée le 18 octobre 1991.

Proclamation of an Act to Amend the Human Rights Act (S.N.S. 1991, c.12) Gazetted: 01/11/91

This Act, which among other things prohibits sexual harassment, has been proclaimed in force on October 18, 1991.

Ontario

Loi de 1991 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (Programme de protection des salaires des employés) Projet de loi 70; Sanctionné: 16/10/91

L'objectif principal de ce programme est d'aider les employés à recouvrer les salaires impayés qui leur sont dus lorsque leur employeur fait faillite ou devient insolvable, ou lorsqu'il fait défaut de payer les salaires pour d'autres motifs (ce qui comprend l'abandon de l'entreprise). Un employé impayé admissible est tenu de déposer une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi et, lorsque cette plainte est jugée bien fondée, une ordonnance de payer, dont le maximum est fixé à 5000\$, est émise à l'encontre de l'employeur en défaut. Si l'employeur refuse toujours de payer et ne loge aucun appel de la décision, l'employé est remboursé par le fonds. Si l'employeur fait appel, une indemnité ne peut être versée en vertu du programme que lorsqu'une décision finale concernant la validité de la réclamation est rendue. La Direction, qui devient subrogée dans tous les droits de l'employé pour recouvrer les sommes impayées, tente alors de recouvrer ces sommes en utilisant les dispositions législatives ayant trait, entre autres, à la responsabilité des administrateurs.

Les modifications apportées à la loi lors de son adoption visent à libérer les dirigeants des sociétés de la responsabilité concernant les salaires et les payes de vacances non versés aux travailleurs alors qu'ils étaient en fonction, de sorte que seuls les administrateurs en seraient responsables. Les dispositions de la Loi sur les normes d'emploi demeurent ainsi compatibles avec les dispositions actuelles de la Loi sur les sociétés par actions. Les administrateurs, à l'exception des administrateurs bénévoles des sociétés à but non-lucratif, sont responsables des salaires et des payes de vacances qui sont dus pendant leur mandat et n'ont aucune responsabilité à l'égard des avantages encourus après qu'ils ont cessé d'être administrateurs. Ces dispositions n'ont toutefois pas été promulguées en même temps que les autres dispositions de la loi. De plus, le processus d'appel des ordonnances de salaires impayés a été révisé lors de l'adoption de la loi pour assurer que les intéressés ne s'embourbent pas inutilement dans les procédures de recouvrement.

Cette loi est entrée en vigueur le 18 octobre 1991, à l'exception de l'article 6 qui porte sur la responsabilité des administrateurs en ce qui concerne les salaires dus aux employés. Cet article fera l'objet d'une promulgation distincte.

Employment Standards Amendment Act (Employee Wage Protection Program), 1991 Bill No. 70; Royal Assent: 16/10/91

The main purpose of the program is to help workers recover unpaid wages when their employer is bankrupt, insolvent or when the employer does not pay because of other circumstances (which includes the case of "walk-aways"). Unpaid workers are required to file a complaint with the Employment Standards Branch and, once the validity of the claim is determined, an order to pay, which is limited to a maximum of \$5 000, is issued against the defaulting employer. If the employer fails to pay and does not appeal the order, the claimant is reimbursed by the program. Where an employer appeals, the program pays out only after a worker's entitlement to compensation is established. The Branch, which becomes subrogated in all the rights of the employee to recover the unpaid wages, then attempts to recover the money paid out from the employer or directors, using, among other things, the liability provisions of this Act.

Amendments were made to the Act during passage which removed the proposed liability of officers of a company for wages and vacation pay owing to workers, so that the liability remains only for its directors. The provisions of the Employment Standards Act thus remain more consistent with existing provisions of the Business Corporations Act. Directors, except volunteer directors of not-for-profit corporations, are responsible for wages and vacation pay that became due during the tenure of their directorship, removing any liability due after the director is no longer a director. These provisions, however, have not been proclaimed in force along with the other provisions of this Act. In addition, the appeal process has been revised during passage to ensure that employers, directors and employees not become tied up in lengthy and protracted recovery procedures.

This Act came into force on October 18, 1991, except for section 6, which deals with the liability of directors of a company for wages owing to employees. This section will be the object of a separate proclamation.

Loi de 1991 modifiant la Loi sur les relations du travail Projet de loi 158;
Sanctionné: 19/12/91

Cette loi modifie la Loi sur les relations du travail de façon à apporter des changements relatifs au secteur industriel, commercial et institutionnel de l'industrie de la construction, tel que décrit ci-après.

- La durée des conventions provinciales passe de deux à trois ans.
- Lorsqu'on procède à un vote de ratification d'une convention provinciale proposée, le dépouillement des bulletins de vote n'est autorisé que lorsque la tenue du vote dans la province est terminée.

- Un nouvel article ajouté à la loi donne au gouvernement le pouvoir de constituer par règlement une société dont le mandat est de faciliter les négociations collectives dans le secteur industriel, commercial et institutionnel de l'industrie de la construction, et de fournir toute autre assistance. La société remplira ses fonctions entre autres en recueillant des données, en les analysant et en distribuant des renseignements concernant les négociations collectives et les conditions économiques dans le secteur, et en organisant des colloques auxquels participeront des représentants des organismes négociateurs pertinents. La société sera composée d'un nombre égal de représentants syndicaux, patronaux et du gouvernement provincial, et elle sera financée par les parties aux négociations.

La loi est entrée en vigueur à la date où elle a été sanctionnée.

Labour Relations Amendment Act, 1991 Bill No. 158; Royal Assent: 19/12/91

This Act amends the Labour Relations Act to make changes with respect to the industrial, commercial and institutional sector of the construction industry as described below.

- *The terms of province-wide agreements are increased from two to three years.*
- *When a vote is conducted to ratify a proposed province-wide agreement, the counting of the ballots is not allowed until the voting is completed throughout the province.*
- *A new section is added to the Act giving the government the power to establish, by regulation, a corporation to facilitate collective bargaining in the industrial, commercial and institutional sector of the construction industry and to provide other assistance. The corporation will do this notably by collecting, analyzing and disseminating information concerning collective bargaining and economic conditions in the sector, and by holding conferences involving representatives of the appropriate bargaining agencies. The membership of the corporation will consist of an equal number of representatives of labour, management and the provincial government. The corporation will be funded by labour and management.*

The Act came into force on the date it received Royal Assent.

Règlement modifiant le Règlement 285 des Règlements refondus de l'Ontario en vertu de la Loi sur les normes d'emploi 508/91; Gazette: 05/10/91

Ce règlement modifie le Règlement général en vertu de la Loi sur les normes d'emploi afin de prévoir des hausses dans les taux du salaire minimum, à compter du 1^{er} novembre 1991. Le taux général du salaire minimum est passé de 5,40 \$ à 6,00 \$ l'heure. Celui applicable aux étudiants âgés de moins de 18 ans qui travaillent au plus 28 heures par semaine ou pendant un congé scolaire est passé de 4,55 \$ à 5,55 \$ l'heure. Les employés qui servent des boissons alcoolisées ont droit à 5,50\$, en hausse de 4,90 \$ l'heure. Les pourvoyeurs de

chasse et de pêche ont droit à 30 \$ pour une journée de moins de cinq heures consécutives et à 60 \$ pour une journée de cinq heures ou plus, que les heures soient consécutives ou non. Ces taux sont en hausse de 27 \$ et 54 \$, respectivement.

De plus, à compter du 1^{er} novembre 1991, les déductions maximales pour la chambre et la pension lorsque l'employeur en tient compte dans le calcul du salaire minimum, ont été fixées comme suit:

- La chambre seulement
27,80 \$ par semaine si la chambre est privée et 13,90 \$ par semaine si elle ne l'est pas.
- Les repas seulement
2,20 \$ par repas, jusqu'à un maximum de 46,20 \$ par semaine.
- La chambre et la pension
74 \$ par semaine si la chambre est privée et 60,10 \$ par semaine si elle ne l'est pas.

Regulation to Amend Regulation 285 of the Revised Regulations of Ontario under the Employment Standards Act 508/91; Gazetted: 05/10/91

This regulation amends the General Regulation under the Employment Standards Act in order to establish the new minimum wage rates for Ontario, effective November 1, 1991. The general rate has been increased from \$5.40 to \$6.00 per hour. The rate applicable to students under 18 employed for not more than 28 hours in a week or during a school holiday has been increased from \$4.55 to \$5.55 per hour. Employees who serve liquor are entitled to \$5.50 per hour, up from \$4.90. Hunting and fishing guides are entitled to \$30 for less than five consecutive hours in a day, and to \$60 for five or more hours in a day, whether or not the hours are consecutive. These amounts have been increased from \$27 and \$54, respectively.

In addition, this regulation establishes, effective November 1, 1991, the maximum amount at which are valued meals and/or rooms, if these have been taken into account by an employer in calculating the minimum wage of an employee, as follows:

- Room
\$27.80 a week if the room is private and \$13.90 a week if it is not.
- Meals
\$2.20 a meal and not more than \$46.20 a week.
- Both room and meals
\$74.00 a week if the room is private and \$60.10 a week if it is not.

Terre-Neuve (Newfoundland)

Loi modifiant la Loi de 1977 sur les relations du travail (An Act to amend the Labour Relations Act, 1977) Projet de loi 47; Sanctionné: 11/12/91

Cette loi modifie la Loi de 1977 sur les relations du travail. Parmi les changements les plus importants, se trouvent les suivants :

- prévoir que les employeurs dont les employés sont syndiqués, les syndicats ou toute organisation les représentant puisse demander à la Commission des relations du travail de déferer un conflit de frontières syndicales à un arbitre nommé par le gouvernement à titre de membre de la Commission (si la convention collective contient une entente entre les parties quant à un mécanisme de règlement des conflits de frontières syndicales, la présente disposition ne s'applique pas à moins que les deux parties ne donnent leur consentement);
- exiger des négociations multi-métiers dans le secteur industriel et commercial de l'industrie de la construction entre un conseil syndical et une association accréditée d'employeurs composée des employeurs de ce secteur dont les employés sont syndiqués (cette mesure peut s'étendre à d'autres secteurs de l'industrie de la construction sur ordonnance du Ministre; cependant ce processus obligatoire de négociations ne s'applique pas aux projets spéciaux pour lesquels une ordonnance a été émise en vertu de la loi);
- donner à la Commission des relations du travail le pouvoir de déclarer que des compagnies, des sociétés, des personnes ou des groupes de personnes, sous une direction ou un contrôle commun, doivent être considérées comme un seul employeur aux fins de la loi lorsqu'elles exercent des activités associées ou liées dans l'industrie de la construction;
- 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 de 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.

Les dispositions résumées dans le premier point mentionné ci-haut sont entrées en vigueur le 11 décembre 1991; les autres dispositions entreront en vigueur par voie de proclamation.

An Act to Amend the Labour Relations Act, 1977 (N^o. 3) Bill No. 47; Royal Assent: 11/12/91

The Act modifies the Labour Relations Act, 1977. The most notable changes include the following:

- *to provide that a unionized employer, a trade union or an organization representing either of them may apply to the Labour Relations Board for the determination of a jurisdictional dispute between unions by a jurisdictional*

umpire appointed as a member of the Board by the government (if the relevant collective agreement provides for a dispute resolution mechanism for jurisdictional disputes, this provision does not apply unless both parties give their approval);

- *to provide for compulsory multi-trade bargaining in the industrial and commercial sector of the construction industry in the province between a council of trade unions and an accredited employers' organization composed of the unionized employers in the sector (these provisions can be extended to other sectors of the construction industry by order of the Minister; however, the compulsory multi-trade bargaining process does not apply to special projects for which an order has been made under the Act);*
- *to give the Labour Relations Board the power to declare corporations, partnerships, persons or associations of persons, under common control or direction, carrying on associated or related activities in the construction industry, to be a single employer for the purposes 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.*

The provisions summarized in the first point above took effect on December 11, 1991; the other provisions will come into force by proclamation.

Gouvernement fédéral (Federal Government)

Loi sur la rémunération du secteur public Projet de loi C-29; Sanctionné: 02/10/91

Cette loi s'applique aux ministères, commissions et agences gouvernementales ainsi qu'à certaines sociétés de la couronne, au Sénat, à la Chambre des communes et à la Bibliothèque du Parlement. Elle s'applique également au personnel des ministres, des sénateurs et des députés, aux administrateurs de certaines sociétés de la couronne ainsi qu'aux militaires et officiers des Forces canadiennes et aux membres et officiers de la Gendarmerie royale du Canada.

Les régimes de rémunération en vigueur le 26 février 1991 sont prolongés de 24 mois. Les régimes de rémunération devant expirer avant le 26 février 1991 et qui n'ont pas été remplacés avant cette date par une entente des parties sont prolongés de 12 mois, ceci étant accompagné d'une augmentation rétroactive des salaires (4,2% ou selon ce qui est autorisé par le gouvernement), et ces régimes de rémunération sont de plus assujettis à la prolongation de 24 mois mentionnée plus haut.

Aux fins de la loi, le terme «rémunération» ne comprend pas le versement d'une somme forfaitaire de 500\$ aux salariés dont le salaire annuel est de 27 000\$ ou moins, et un versement ajusté inférieur à 500\$ aux salariés dont le salaire se situe entre 27 000\$ et 27 500\$.

Les parties à une convention collective, ou les personnes liées par une décision arbitrale, qui comporte un régime de rémunération prolongé par la loi peuvent convenir par écrit d'en modifier les dispositions, à l'exception des taux de salaire et des autres dispositions du régime.

Tout régime de rémunération auquel s'applique la prolongation de 24 mois est réputé comporter une disposition prévoyant une augmentation de salaire nulle pour les premiers douze mois et une augmentation de trois pour cent pour la deuxième période de douze mois.

Une exception est faite en ce qui concerne la prolongation d'un régime de rémunération qui était en vigueur le 26 février 1991 ou avait expiré avant cette date, lorsqu'un nouveau régime de rémunération le remplaçant a été établi durant la période commençant le 26 février 1991 et se terminant le 2 octobre 1991 (ou à une date ultérieure lorsque la procédure de règlement des différends est leur renvoi à l'arbitrage et qu'une demande en ce sens a été présentée avant le 3 octobre 1991). Dans de telles circonstances, le gouverneur en conseil peut, sur recommandation du Conseil du Trésor, modifier les taux de salaire prévus par le nouveau régime de manière à ce qu'ils soient conformes à la politique salariale du gouvernement du Canada découlant du budget du 26 février 1991.

À compter de l'entrée en vigueur de la loi et pendant la durée d'un régime de rémunération qu'elle vise, il est interdit aux employés de participer à une grève. En outre, sont interdites certaines actions ou omissions d'un agent négociateur ou d'un de ses dirigeants ou représentants menant à la déclaration ou à la continuation d'une grève.

Des amendes sont prévues pour une infraction à la loi par un salarié (maximum: 1000\$), par un dirigeant ou un représentant d'un agent négociateur (maximum: 50 000\$), ou par un agent négociateur (maximum: 100 000\$). Ces amendes s'appliquent à chaque jour ou partie de jour au cours duquel se commet ou se continue une infraction.

On ne peut imposer une peine d'emprisonnement en cas de défaut de paiement d'une amende. L'amende imposée à un agent négociateur ou à un de ses dirigeants ou représentants peut être recouvrée par déduction de tout ou d'une partie de son montant des cotisations syndicales que l'employeur déduit du salaire des employés et remet à l'agent négociateur approprié.

Un régime d'austérité s'étendant aux années 1992 et 1993, lequel est comparable à celui établi à l'égard des régimes de rémunération prolongés par la loi, s'applique aux traitements et indemnités versés aux parlementaires.

La loi est entrée en vigueur le 3 octobre 1991.

Public Sector Compensation Act Bill No. C-29; Royal Assent: 02/10/91

This Act applies to federal government departments, boards, commissions and agencies, designated Crown corporations, the Senate, House of Commons

and Library of Parliament. It also applies to the staff of ministers and of members of the Senate and House of Commons as well as to the directors of designated Crown corporations, and members and officers of the Canadian Forces and of the Royal Canadian Mounted Police.

Compensation plans in effect on February 26, 1991 have been extended for 24 months. Compensation plans scheduled to expire before February 26, 1991 and not replaced by agreement of the parties before that date have been extended for 12 months with a retroactive increase in wage rates (4.2% or as authorized by the government) and, in addition, are subject to the 24-month extension mentioned above.

For the purposes of the Act, the term "compensation" does not include a lump sum payment of \$500 to employees earning \$27,000 or less a year, and an adjusted payment of less than \$500 to employees earning between \$27,000 and \$27,500.

The parties to a collective agreement or the persons bound by an arbitral award, that includes a compensation plan extended by the Act, may agree in writing to amend any of its terms and conditions, other than wage rates or other terms and conditions of the compensation plan.

Every compensation plan covered by the 24-month extension is deemed to include a provision to the effect that there is no wage increase in the first twelve months and a three per cent increase in the second twelve month period.

There is an exception to the extension of a compensation plan, which expired before or was in effect on February 26, 1991, when a new compensation plan replacing it was established during the period beginning on February 26, 1991 and ending on October 2, 1991 (or a later date if the process for resolution of the dispute is by arbitration and a request to that effect was made prior to October 3, 1991). In these circumstances, the Governor in Council, on the recommendation of the Treasury Board, may adjust wage rates under the new compensation plan in a manner considered consistent with the wage policy of the Government of Canada arising from the February 26, 1991 budget.

As of the coming into force of the Act and for the duration of a compensation plan covered by it, it is prohibited for the employees to participate in a strike. In addition, certain actions or omissions of a bargaining agent and its officers and representatives leading to the declaration or continuation of a strike are prohibited.

Fines are provided for a contravention of the legislation by an employee (maximum: \$1000), by an officer or representative of a bargaining agent (maximum: \$50,000) or by a bargaining agent (maximum: \$100,000). These fines are applicable to each day or part of a day during which the offence continues.

A term of imprisonment may not be imposed in default of payment of a fine by a person. Any fine imposed on a bargaining agent or one of its representatives or officers may be recovered by deducting it, in whole or in part, from the amount of membership dues that the employer deducts from the pay of the employees and remits to the appropriate bargaining agent.

A restraint scheme for 1992 and 1993, which is similar to the one applicable to compensation plans extended by the Act, applies to the salaries and allowances of the members of the Senate and the House of Commons.

The Act took effect on October 3, 1991.

INDEX ANALYTIQUE/CUMULATIVE INDEX

Numéro spécial de *Relations industrielles/Industrial Relations*

1096 pages

Prix/Price: \$25.

Incluant/including

RELATIONS INDUSTRIELLES/INDUSTRIAL RELATIONS

Volume 36 – Volume 45

(1981-1990)

Rapport des – *Proceedings of*

CONGRÈS DES RELATIONS INDUSTRIELLES

(1981-1990)

Les Presses de l'Université Laval

Cité universitaire, Québec, P.Q., Canada, G1K 7P4

Tél: (418) 656-5106 télécopieur: (418) 656-2600