

## Changements dans les législations du travail au Canada

Michel Gauvin, Michael Lascelle et Geoffrey Brennan

Volume 38, numéro 1, 1983

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029335ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029335ar>

[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., Lascelle, M. & Brennan, G. (1983). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 38(1), 173–177. <https://doi.org/10.7202/029335ar>

tion de l'Union internationale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce des dispositions identiques à celles qui existaient à la convention de l'Union internationale des employés de commerce en vertu desquelles, dès l'accréditation de l'Internationale par le C.C.R.T., le pouvoir de représentation incombait à la section locale 503:

*Il n'est donc aucunement besoin de résolution spécifique à cet effet ou de tenue d'assemblée de membres dûment convoqués aux fins de se prononcer par vote à ce sujet puisque dès le dépôt d'une requête en accréditation par l'Internationale, les employés de l'unité visée, comme d'ailleurs tous les membres de l'Internationale, sont conscients, ab initio, du fait que la responsabilité de la représentation découlant de l'octroi du certificat incombera à la section locale. Il s'agit par conséquent d'un transfert de juridiction automatique, sans autre formalité, entrant en vigueur dès la création de la section locale.*

#### Considérations d'ordre pratique

Le Conseil constata, par ailleurs, que toute convention collective négociée par la section locale 503 devait être soumise pour approbation préalable à l'Union internationale mais que cette dernière, selon la constitution, ne devenait pas pour autant partie à ladite convention. Par conséquent, une plainte formulée en vertu de l'article 136.1 du Code par des membres de l'unité alléguant un bris à l'obligation de représentation juste et équitable à l'occasion de la négociation d'une convention collective<sup>26</sup> serait dirigée contre la section locale et non l'Internationale. Le Conseil juge donc qu'il est logique, dès la survenance d'une transaction de la nature de celle mentionnée à l'article 143 tel qu'un transfert de juridiction comme il en est survenu un dans la présente affaire, que la section locale 503 soit déclarée successeur aux droits, privilèges et obligations de l'Union internationale.

Le Conseil accueillit donc les deux requêtes présentées par la requérante et rejeta celle présentée par l'employeur. Exerçant les pouvoirs découlant des articles 119 et 121 du Code il effectua les modifications demandées à la désignation de l'agent négociateur.

<sup>26</sup> *Len Larmour*, [1980] 3 Can LRBR 407.

## Changements dans les législations du travail au Canada 1er octobre 1982 au 31 décembre 1982

### Colombie-Britannique

**Compensation Stabilization Act Regulations** (*Règlement en vertu de la Loi sur la stabilisation des traitements*) 323/82; Gazette: 24/08/82

Le règlement, qui a un effet rétroactif au 18 février 1982, contient des directives concernant la stabilisation des traitements dans le secteur public. Il précise

Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN, Michael LASCELLES et Geoffrey BRENNAN, agents de recherche, Analyse et recherche législatives, Travail Canada.

de quelle manière ces directives sont appliquées ceci comprenant la détermination du début de la période de contrôle. Pour la première période de contrôle qui est de 12 mois, le maximum suggéré d'augmentation est de 6% avec des variations maximales de plus 4% ou de moins 6% selon les traitements qui ont été accordés au groupe concerné par le passé et selon des circonstances spéciales telles que définies. Pour la seconde période de contrôle, qui est normalement de la même longueur, le taux maximum suggéré est de 5% avec des variations maximales de plus 4% ou de moins 5% selon le niveau d'inflation, les traitements accordés dans le passé et des circonstances spéciales. Il n'y a pas d'augmentation pour les cadres supérieurs.

### **Manitoba**

Regulation under the Workplace Safety and Health Act respecting the forestry, logging and log hauling industry (*Règlement en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail concernant l'industrie du bois et du transport du bois*) 210/82; Gazette: 30/10/82

Le nouveau règlement exige que l'employeur donne un avis au Directeur de la Division de la santé et de la sécurité sur les lieux de travail avant qu'il ne commence des travaux forestiers et chaque année par la suite. Il contient des dispositions qui traitent de la formation adéquate des travailleurs dans le domaine de la sécurité et des responsabilités de l'employeur et de ses employés. On émet également des exigences concernant les vêtements et l'équipement protecteurs, les tronçonneuses, les outils à main et diverses activités de travail caractéristiques de cette industrie.

Règlement en vertu de la Employment Standards Act (*Loi sur les normes d'emploi*) 261/82; Gazette: 01/01/83

Le titre complet de ce règlement est le suivant: Regulation Under the Employment Standards Act Prescribing Circumstances in Which a Lay-off Shall Not be Deemed to be a Termination of Employment (Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi désignant les conditions requises pour qu'une mise-à-pied ne constitue pas une cessation d'emploi). Les termes «mise-à-pied» et «cessation d'emploi» y sont définis et clarifiés. En général, une mise-à-pied devient une cessation d'emploi lorsque sa durée excède huit semaines.

### **Nouveau-Brunswick**

Proclamation de la Loi sur les négociations dans l'industrie de la pêche, Gazette: 29/09/82

Cette Loi vise à créer un système de négociation collective s'appliquant aux pêcheurs, à leurs agents négociateurs et aux acheteurs commerciaux de poisson. Elle a été proclamée en partie (articles 94 à 118) le 20 mai 1982 et le reste de la législation est entré en vigueur le 15 septembre 1982.

Arrêté fixant les taux minimaux de salaire — Loi sur le salaire minimum, 82-143; Gazette: 22/09/82

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 1982, le taux du salaire minimum payable aux salariés tels que définis par la Loi, est passé à 3,80\$ l'heure. Les salariés dont le nombre d'heures de travail ne peut être vérifié et qui ne sont pas strictement rémunérés à la commission ont droit à au moins 167\$ par semaine. Le nombre maximum d'heures de travail hebdomadaires est fixé à 44 heures pour le travail rémunéré à l'heure, au mois ou à la pièce. Le travail effectué au delà de la

semaine de 44 heures est rémunéré au taux minimal de 5,70\$ l'heure. L'arrêté précise que le montant maximum par lequel le salaire d'un employé peut être réduit est de 1,70\$ pour un seul repas, 1,70\$ par jour pour le logement et 4,35\$ par jour pour la pension et le logement.

## **Ontario**

### **Inflation Restraint Act, 1982 (*Loi de 1982 sur la lutte contre l'inflation*) Projet de loi 179; sanctionné: 16/12/82**

La Loi limite à 5% les augmentations de rémunération dans la majeure partie du secteur public pour une période d'un an représentant généralement les 12 mois qui suivent l'expiration d'un plan de rémunération pendant l'année de contrôle qui a débuté le 1<sup>er</sup> octobre 1982. La définition de «secteur public» est large et comprend la fonction publique provinciale, les municipalités, les universités et collèges, les commissions scolaires, les hôpitaux et certaines compagnies privées et organisations charitables qui fournissent des services publics à la province ou sont subventionnées par elle.

La Loi prévoit la révision des augmentations des prix assujettis à un contrôle; ceux-ci sont les prix qui sont fixés ou réglementés par le gouvernement provincial durant la période se terminant aux environs du 1<sup>er</sup> janvier 1984. Elle donne également au Lieutenant-Gouverneur en Conseil le pouvoir de rejeter ou modifier ces augmentations à sa discrétion.

Une commission de lutte contre l'inflation, instituée en vertu de la Loi, peut émettre des décrets visant à restreindre les augmentations de rémunération dans le secteur public. La commission remplit des fonctions d'enquête et de conseil dans certains cas, impliquant des prix assujettis à un contrôle. Elle a de plus un rôle de surveillance et fait rapport sur les tendances des prix et des salaires dans le secteur privé en Ontario.

### **An Act to amend the Workmen's Compensation Act (*Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail*), Projet de loi n° 205; sanctionné: 21/12/82**

Le projet de loi change le titre de la Loi qui s'intitule maintenant "Workers' Compensation Act" et hausse les prestations versées aux travailleurs accidentés et aux personnes à charge. Parmi ces changements, la rente de la veuve ou du veuf à charge est portée à 537\$ par mois en plus d'une allocation mensuelle de 149\$ pour chaque enfant admissible. De façon générale, les pensions versées à l'égard de différents types d'incapacité sont augmentées de 9% et la rente minimale pour incapacité totale permanente atteint 748\$ par mois. En outre, le maximum des gains assurables passe de 22 200\$ à 24 200\$. Ces augmentations sont rétroactives au 1<sup>er</sup> juillet 1982.

## **Québec**

### **Loi assurant la reprise du service de transport en commun sur le territoire de la Communauté urbaine de Québec, Projet de loi n° 84; sanctionné: 06/11/82**

La Loi fait en sorte que la dernière convention collective conclue entre la Commission de transport de la Communauté urbaine de Québec et le Syndicat des employés du transport public du Québec Métropolitain Inc. (C.S.N.) soit renouvelée à compter du 7 novembre 1982 et lie les parties jusqu'au 25 décembre 1983. Cette convention est toutefois modifiée afin de rendre applicables les ententes paraphées par les parties lors de la négociation en vue de son renou-

vement et certaines propositions déposées par la Commission devant le conciliateur telles que modifiées par les stipulations prévues par la Loi qui traitent notamment des salaires. Toute grève se poursuivant après le 6 novembre 1982 est réputée illégale aux fins de l'application du Code du travail.

**Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public, Projet de loi no 105; sanctionné: 11/12/82**

La Loi a pour but de déterminer les conditions de travail applicables aux salariés du secteur public jusqu'au 31 décembre 1985. Elle s'applique également aux employés des services d'entretien de la Commission de transport de la Communauté urbaine de Montréal (jusqu'au 11 janvier 1984) et aux employés de magasins et de bureaux de la Société des alcools du Québec (jusqu'au 31 décembre 1984). Elle permet de plus un ajustement de la rémunération de certains salariés du secteur public pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> avril 1983 et de certains salariés des universités et du secteur de l'enseignement privé subventionné, pour une période équivalente.

**Proclamation de certains articles de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, Gazette: 22/12/82**

Les articles 52 et 112 à 126 de la Loi sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 1982. L'article 52 a trait à un registre maintenu par l'employeur des caractéristiques concernant les postes de travail identifiant notamment les contaminants et les matières dangereuses qui y sont présents et un registre des caractéristiques du travail exécuté par chaque travailleur. L'employeur doit mettre ces registres à la disposition des membres du comité de santé et de sécurité et du représentant à la prévention. Les autres articles traitent de la nomination et des fonctions d'un médecin responsable des services de santé d'un établissement et de l'élaboration par lui d'un programme de santé spécifique à cet établissement. Ce programme est soumis au comité de santé et de sécurité pour approbation.

**Terre-Neuve**

**Labour Standards Regulation, 1983 (*Règlement de 1983 sur les normes du travail*) en vertu de la Labour Standards Act (*Loi sur les normes du travail*) 303/82; Gazette: 17/12/82**

Ce règlement a pour but de hausser le taux du salaire minimum payable à tous les salariés âgés de 16 ans ou plus à 3,75\$ l'heure, du taux précédent de 3,45\$ l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1983. Les travailleurs domestiques âgés de 16 ans ou plus ont droit à un taux de 2,25\$ l'heure maintenant, à comparer à l'ancien taux de 1,73\$ l'heure. Un employeur ne peut effectuer aucune déduction sur le salaire payable à un domestique pour le paiement de la chambre et pension. Les taux, autrement permis, par lesquels on peut réduire le salaire minimum sont fixés à 1,10\$ pour un seul repas (1,00\$ précédemment), 27,00\$ par semaine pour chambre et pension (25,00\$ précédemment), 17,50\$ par semaine pour la pension seulement (16,00\$ précédemment) et 8,15\$ par semaine pour la chambre seulement (7,50\$ précédemment). D'autres changements d'ordre mineur n'effectuent qu'une clarification des dispositions du règlement.

**Fédéral**

**Projet de loi C-133 — Loi n° 2 modifiant la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires, 1<sup>re</sup> lecture: 28/10/82**

Le but de ces modifications est de limiter à 6 et 5 pour cent respectivement pour 1983 et 1984 l'augmentation de l'indice de prestation. Les prestations de retraite supplémentaires payables chaque année sont déterminées sur la base de l'augmentation de cet indice de prestation. Les régimes de pension assujettis à la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires comprennent ceux qui s'appliquent aux sénateurs, députés et fonctionnaires fédéraux retraités.

**Loi de 1982 sur les opérations portuaires sur la côte ouest — Projet de loi C-137; sanctionné: 03/11/82**

La Loi a été adoptée à la suite d'un conflit entre des débardeurs représentés par l'International Longshoremen's and Warehousemen's Union-Canadian Area et la British Columbia Maritime Employers Association. Elle prévoyait la reprise du débardage et des opérations connexes dans les ports de la côte ouest. L'application de la convention collective était prolongée jusqu'à ce qu'une convention révisée, valide au moins jusqu'au 31 décembre 1983, soit conclue ou jusqu'à ce que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public s'applique aux parties par le fait d'une proclamation, suivant la première de ces éventualités. Cette proclamation n'a pas été nécessaire étant donné que les parties en sont arrivées à un règlement.

**Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs (S.C. 1980-81-82, c.89), Proclamation: Gazette: 13/10/82**

Les articles 30 à 34 inclusivement de la Loi, les seuls à ne pas avoir été promulgués le 1<sup>er</sup> mai 1982, ont été proclamés en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1982. Ces articles modifient le Code canadien du travail au chapitre de la cessation d'emploi collective. Le Code prévoit maintenant qu'un préavis d'au moins 16 semaines doit être donné au ministère du Travail avec copies conformes au ministre de l'Emploi et de l'Immigration, à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration et à l'agent négociateur des travailleurs excédentaires, lorsqu'un employeur projette la mise à pied d'un groupe de 50 employés ou plus dans une période de quatre semaines. Un Comité conjoint de planification est ensuite mis sur pied par l'employeur, composé d'un nombre égal de représentants des employés superflus et de l'employeur, dont le mandat est de concevoir un programme d'adaptation afin d'éliminer la nécessité de la cessation d'emploi projetée ou de minimiser les effets de cette cessation d'emploi et d'aider les travailleurs excédentaires à obtenir un autre emploi. Un arbitre peut être nommé pour aider le comité à concevoir ce programme et pour régler les questions contestées. Le Code exige également de l'employeur pleine coopération pour aider la Commission à faciliter le réemploi des travailleurs excédentaires et pour mettre en oeuvre le programme d'adaptation. Des dispositions prévoient en outre l'exemption de l'application de ce régime, sur demande seulement, dans certaines circonstances et à certaines conditions.