

# Changements dans les législations du travail au Canada

## Changes in Canada Labour Law

Michel Gauvin, Geoffrey Brennan and Louis Lemire

Volume 39, Number 2, 1984

Article abstract

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050035ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050035ar>

Changements dans les législations du travail au Canada

[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. & Lemire, L. (1984). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 39(2), 386–390. <https://doi.org/10.7202/050035ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1984

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

## ***Changements dans les législations du travail au Canada***

***1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 1984***

### **Alberta**

**General Safety Regulation (*Règlement général sur la sécurité*) en vertu de la Occupational health and Safety Act (*Loi sur la santé et la sécurité au travail*) 448/83; Gazette: 14/01/84**

Ce nouveau règlement, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 1984, remplacera les General Accident Prevention Regulations (Règlements généraux sur la prévention d'accidents) et d'autres règlements sur la sécurité s'appliquant aux industries forestière, gazière, pétrolière et de la construction. Un certain nombre de dispositions spécifiques provenant des anciens règlements ont été maintenues. Cependant les dispositions principales sont maintenant rédigées sous forme de normes d'exécution qui décrivent les objectifs de sécurité en termes généraux. Ce règlement est détaillé s'adressant à plusieurs types de dangers et prescrivant une grande variété de normes de sécurité. De plus, lorsque le règlement spécifie l'adoption d'un code ou d'une norme, ou l'emploi d'équipement ou d'une procédure de travail, un employeur peut faire une demande auprès d'un directeur de l'inspection afin de permettre une substitution. Si le directeur est d'avis qu'une telle substitution accorderait la même ou une meilleure protection pour les travailleurs, il pourra donner cette permission, dans la mesure où la disposition le permet, et il pourra imposer des conditions qu'il estime nécessaires.

### **Colombie-Britannique**

**Compensation Stabilization Act Regulations (*Règlements en vertu de la Loi sur la stabilisation des traitements*) Modifications 475/83; Gazette: 27/12/83**

Les règlements sur la stabilisation des traitements adoptés en 1982 prévoyaient des restrictions relatives à la rémunération dans le secteur public s'appliquant normalement à une période de 24 mois. Les modifications prescrivent de nouvelles restrictions qui s'appliquent indéfiniment à des périodes de 12 mois.

Durant une telle période, la modification maximale de traitement suggérée est de 1% avec des variations maximales de plus 4% ou de moins 6% selon un facteur d'expérience déterminé en considérant la différence entre l'augmentation de traitement et l'indice des prix à la consommation (tel qu'établie à l'aide

---

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

The information contained in this article is available in English under the title *Index of Labour Legislation*, from *Legislative Analysis and Research*, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

Relat. ind., vol. 39, no 2, 1984 © PUL ISSN 0034-379 X

d'une formule) et selon un facteur relié à des circonstances particulières qui tient compte du traitement reçu lors d'un cours de formation rendu nécessaire par un changement technologique et de l'état de l'économie de la province. À ceci peut être ajouté un pourcentage attribué à un facteur de productivité par le Commissaire à la stabilisation des traitements.

Ces modifications sont rétroactives au 11 octobre 1983 sauf si un plan de rémunération a été négocié ou établi avant cette date; dans ce dernier cas les anciens règlements continuent de s'appliquer.

### **Manitoba**

**Proclamation de certains articles de la Act to Amend the Workplace Safety and Health Act (*Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité sur les lieux de travail*), Gazette: 25/02/84**

Les dispositions de cette Loi traitant des comités de santé et de sécurité et des représentants à la prévention ont été proclamées en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 1984. Celles traitant du congé de formation payé pour les membres de ces comités et les représentants entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1984. Cette Loi avait été sanctionnée le 18 août 1983.

### **Nouveau-Brunswick**

**Proclamation de la Loi sur l'hygiène et la sécurité du travail (*L.N.B. 1983, c. 0-0.2*)**

Cette loi qui a été décrite dans l'avant dernier numéro de la Revue est entrée en vigueur le 16 mars 1984.

**Règlement sur l'administration en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail 84-26; Gazette: 14/03/84**

Ce règlement prescrit la procédure à suivre lorsqu'un salarié dépose une plainte suite à des mesures discriminatoires prises par un employeur ou un syndicat. Il permet également aux agents d'hygiène et de sécurité de donner certains ordres concernant l'utilisation d'un outil, d'un appareil, d'une machine ou d'un dispositif sur les lieux de travail qui ne sont pas conformes à la Loi ou aux règlements.

**Règlement sur l'emploi de personnes de moins de dix-huit ans en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail 84-27; Gazette: 14/03/84**

Ce règlement interdit à un employeur d'employer une personne de moins de seize ans à moins qu'elle n'ait obtenu une autorisation écrite de la Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail. De plus, une personne de moins de dix-huit ans ne peut être employée que dans un lieu de travail considéré par la Commission comme n'étant pas susceptible de mettre en danger sa santé et sa sécurité.

**Règlement sur la période de nourriture et de repos en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail 84-28; Gazette: 14/03/84**

Ce règlement exige qu'un employeur accorde à un salarié une période d'au moins une demi-heure pour manger et se reposer après cinq heures consécutives de travail.

## Ontario

Règlement modifiant le Règlement 285 des Revised Regulations of Ontario, 1980 (*Règlements refondus de l'Ontario de 1980*) en vertu de l'Employment Standards Act (*Loi sur les normes d'emploi*) 802/83; Gazette: 23/12/83

Ce règlement porte le taux de salaire minimum payable aux travailleurs adultes qualifiés à 3,85\$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> mars 1984 et à 4,00\$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1984. Les étudiants de moins de 18 ans travaillant 28 heures par semaine ou moins pendant un congé scolaire seront payés au moins 3,00\$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> mars et 3,15\$ à compter du 1<sup>er</sup> octobre. Les travailleurs débutants, qui n'ont aucune expérience, pourront être payés un minimum de 3,75\$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> mars 1984 et de 3,90\$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1984, cela durant leur premier mois d'emploi seulement. Le taux minimum payable à un employé servant directement aux clients des boissons alcooliques dans les débits de boissons sera haussé à 3,35\$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> mars et à 3,50\$ à compter du 1<sup>er</sup> octobre. Les conducteurs d'ambulance et leurs aides ou les secouristes auront droit à 185\$ par semaine à compter du 1<sup>er</sup> mars 1984 et à 192\$ par semaine à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1984. Leur taux horaire minimum sera, par ailleurs, fixé à 3,85\$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> mars et à 4,00\$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> octobre. Les travailleurs de la construction, y compris les gardiens de l'emplacement, auront droit à 4,10\$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> mars et à 4,25\$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> octobre. Les services d'un guide de chasse ou de pêche seront rémunérés au taux minimum de 19,50\$ pour moins de cinq heures consécutives ou de 39,00\$ pour cinq heures par jour ou plus, à compter du 1<sup>er</sup> mars 1984 et de 20\$ et 40\$, respectivement, à compter du 1<sup>er</sup> octobre.

En outre, les déductions maximales permises pour la chambre et la pension seront augmentées à 50\$ par semaine et, pour la chambre seulement, à 19\$ par semaine, alors que pour les repas seulement, elles se situent à 1,50\$ chacun jusqu'à concurrence de 31\$ par semaine, à compter du 1<sup>er</sup> mars 1984. À compter du 1<sup>er</sup> octobre, ces déductions seront portées à 19,50\$ pour la chambre seulement à 1,55\$ pour chaque repas, jusqu'à concurrence de 31,50\$ par semaine et à 51,00\$ par semaine pour la chambre et la pension.

Publication de critères en vertu de la Public Sector Prices and Compensation Review Act, 1983 (*Loi de 1983 sur le contrôle des prix et des salaires dans le secteur public*) Gazette: 25/02/84

Le trésorier de l'Ontario a décidé que la rémunération moyenne estimée d'un groupe de travailleurs dans le secteur public à la fin de la période de contrôle devrait représenter une augmentation d'au plus 5% ou aucune augmentation par rapport au traitement moyen reçu le jour précédent le début de la période de contrôle.

De plus, le ministre responsable de la consommation et des relations commerciales a énoncé des critères économiques visant les augmentations de prix par les organismes publics ou les personnes assujetties à des organismes publics de réglementation. Leurs augmentations reliées à la rémunération doivent se conformer au critère mentionné plus haut mais toutes les autres augmentations de coûts peuvent être absorbées en entier par des hausses. Pour ce qui est des profits, le cas échéant, toute augmentation du rendement sur l'avoir des actionnaires (ou autre concept similaire) est limitée à 5%. Lorsque l'application de

ces critères a des conséquences économiques sérieuses (des mises à pied par exemple), celles-ci peuvent être prises en considération lors de la revue par le comité du cabinet.

## Québec

### Loi sur les travailleurs au pourboire de la restauration et de l'hôtellerie, Projet de loi 43; Sanctionné: 21/12/83

Cette Loi, décrite dans le numéro précédent de la Revue, a été adoptée sans modification. Elle est entrée en vigueur le jour de sa sanction et s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1984 à l'égard d'une période de paie qui commence après le 31 décembre 1983. Toutefois les articles 1, 3 à 6, 8, 10, 11 et 12, dans la mesure où ils réfèrent à une attribution de pourboires ou à des pourboires qui sont attribués, entreront en vigueur à une date fixée par proclamation.

### Loi sur la fonction publique, Projet de loi 51; Sanctionné: 22/12/83

La Loi constitue une refonte de la présente Loi sur la fonction publique. Elle traite, entre autres, des droits et obligations des fonctionnaires, énumère des normes d'éthique et de discipline les régissant et précise les modalités concernant la probation et la permanence, les mesures disciplinaires et administratives, les droits et limites applicables en matière d'activités politiques et les recours qui peuvent être exercés auprès de la Commission de la fonction publique.

Le chapitre traitant du régime syndical des fonctionnaires reconduit essentiellement les dispositions présentement en vigueur.

En vertu de la nouvelle législation, le Conseil du trésor se voit notamment chargé de négocier directement les conventions collectives et d'en surveiller l'application.

La majeure partie de la Loi n'est pas encore entrée en vigueur.

## Saskatchewan

### An Act to repeal The Construction Industry Labour Relations Act (*Loi abrogeant la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction*) Projet de loi 24; Sanctionné: 12/12/83

Cette Loi, qui est entrée en vigueur le jour de sa sanction, abroge la Construction Industry Labour Relations Act (Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction). Nonobstant cette abrogation toute convention collective en vigueur le jour précédant l'entrée en vigueur de la Loi continuera à avoir effet, jusqu'à son expiration, entre chaque employeur et syndicat ouvrier qui y sont liés et sera par la suite assujettie aux dispositions de la Trade Union Act (Loi sur les syndicats ouvriers) concernant le terme, l'expiration et le renouvellement des conventions collectives.

## Terre-Neuve

### An Act to Amend the Labour Relations Act, 1977 (*Loi modifiant la Loi de 1977 sur les relations de travail*) Projet de loi 15; en vigueur: 01/02/84

Le projet de loi a apporté différents amendements à la Loi en vue de corriger des erreurs, de clarifier certains articles et d'effectuer d'autres modifications. Celles-ci comportent des mesures visant à: donner au Conseil le pouvoir de traiter de toute question pouvant survenir à la suite d'une application qui lui est soumise, ou qui lui est référée par le ministre; effectuer quelques change-

ments aux délais à respecter lors d'une demande d'accréditation pendant la durée d'une convention collective; permettre aux contracteurs dépendants de former des unités de négociation distinctes; et à attribuer au Conseil une marge de manoeuvre plus large lorsqu'il est saisi d'une plainte d'un employé qui prétend que son agent négociateur n'a pas agi de bonne foi en rapport à un grief qu'il a déposé contre son employeur.

### Fédéral

Décret de désignation relatif aux prestations d'adaptation pour les travailleurs — Modification DORS/84-180; Gazette: 07/03/84

Cette modification vise à abroger la désignation de certains secteurs d'activités dans les régions données pour les fins de l'application de la Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs. À compter du 31 mars 1984, seules les Industries du textile et du vêtement et les Industries de la chaussure et du tannage au Canada demeureront désignées.

---

## NEW ZEALAND JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS

EDITOR: Peter Brosnan

Industrial Relations Centre, Victoria University of Wellington, New Zealand

Vol. 9 N° 1

Contents

April 1984

---

### SYMPOSIUM: WOMEN AND INDUSTRIAL RELATIONS

Introduction: Women and industrial relations:

a neglected area of research ..... *Karen Roper*

The Early Childhood Workers Union: an analysis of  
consciousness and praxis ..... *Helen Cook*

Strength v. cleanliness: how images of masculinity  
and equality shape women's industrial position in  
a man's world ..... *Cathy Wylie*

Women and trade unions: an attitudinal survey ..... *Gerard Griffen and  
John Benson*

### ARTICLE

The New Zealand full employment goal: a survey of  
changing views ..... *Tony Endres*

### COMMENT

The treatment of industrial relations in three major  
New Zealand newspapers: a journalist's comment ..... *Warren Page*

### REPLY

The treatment of industrial relations in three major  
New Zealand newspapers: a reply ..... *Raymond Harbridge*

### REVIEWS

### CHRONICLE

---

### Subscription Rates (Post Paid):

	<i>Compagnies and Institutions</i>	<i>Low Income Personal and Full-Time Student</i>	<i>Single Copies and Back-Issues</i>
New Zealand	\$36	\$25	\$12
Australia and South Pacific	\$A27	\$A20	\$A10
North America and Asia	\$US27	\$US20	\$US10
Other Countries	Stg18	Stg12	Stg6

Cheques should be made payable to: «New Zealand Journal of Industrial Relations». Order from: Business Manager, PO Box 28093, Wellington, NEW ZEALAND.