

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

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 42, numéro 4, 1987

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050368ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050368ar>

[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. (1987). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 42(4), 862–875.  
<https://doi.org/10.7202/050368ar>

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

***1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre 1987***

### **Alberta**

Loi sur les négociations collectives dans l'industrie de la construction (*Construction Industry Collective Bargaining Act*) Projet de loi 53; Sanctionné: 17/06/87

La Loi s'applique au secteur syndiqué de l'industrie de la construction à l'exception de travaux effectués sur le site du projet Syncrude. Elle donne au ministre du Travail le pouvoir d'ordonner la création d'une Fédération des syndicats de la construction et d'une Fédération des entrepreneurs en construction. Ces fédérations sont responsables de mener les négociations collectives.

Les parties négocieront une convention cadre de la construction comprenant deux parties. La première partie sera d'ordre général et contiendra les conditions de travail communes à tous les employés et employeurs assujettis à la législation. Cette partie générale traitera de divers sujets tels la compétence, les heures de travail, le surtemps, la reconnaissance syndicale, les droits de gréance, les frais de déplacement et la procédure de griefs. La deuxième partie comprendra des accords particuliers s'appliquant à tous les employés et employeurs des métiers, régions ou secteurs désignés. Les accords particuliers traiteront des salaires, avantages et autres items dont les parties conviennent ou qui sont prescrits par le ministre.

La partie générale de la convention cadre de la construction demeurera en vigueur pour au moins cinq ans tandis que les accords particuliers auront une durée de deux ans.

Les parties pourront se prévaloir de services de médiation. De plus, chaque fédération aura le droit de demander qu'une proposition contenant sa position soit soumise à un vote de l'autre partie. On ne pourra demander un tel vote qu'une fois à l'égard de la partie générale et qu'une fois à l'égard d'un accord particulier. Un lock-out légal ne pourra avoir lieu à moins d'être supporté par au moins 60% des employeurs exerçant leur droit de vote et employant collectivement au moins 60% des employés. D'un autre côté, une grève légale nécessitera l'accord d'au moins 60% des syndicats et d'au moins 60% des employés qui exercent leur droit de vote.

---

\* Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN de la Direction des Relations fédérales-provinciales, Travail Canada.

Si après avoir négocié les parties sont incapables de conclure une convention avant le 15 septembre 1987 ou une date ultérieure fixée par le ministre, ce dernier aura le pouvoir de déférer le différend à un tribunal de règlement des différends dans l'industrie de la construction. Tout arrêt de travail deviendra alors illégal et, si nécessaire, le tribunal émettra une décision exécutoire.

Lors de la résolution de toute question en litige, le tribunal de règlement des différends dans l'industrie de la construction utilisera toute méthode ou combinaison de méthodes d'arbitrage ordonnée par le ministre. Ceci pourra comprendre la méthode connue sous le nom «d'arbitrage des propositions finales».

Pendant les deux années qui suivront l'entrée en vigueur de la convention cadre de la construction, il n'y aura pas d'ordonnances de la Commission des relations de travail étendant les droits syndicaux à une compagnie satellite non-syndiquée qui existait avant le 5 juin 1987. Cependant ceci ne portera pas atteinte à une demande présentée antérieurement en vue d'obtenir une extension des droits syndicaux si l'audition de cette demande a débuté.

La Loi est entrée en vigueur le 5 juin 1987.

### **Colombie-Britannique**

Loi de 1987 sur la réforme des relations du travail (*Industrial Relations Reform Act, 1987*) Projet de loi 19; Sanctionné: 26/06/87

La Loi apporte de nombreux changements importants au Code du travail (Labour Code) dont le titre est changé à celui de «Loi sur les relations du travail» (Industrial Relations Act). Les changements sont entrés en vigueur le 27 juillet 1987, à l'exception de certaines dispositions ayant trait à l'intervention de la législature ou du lieutenant-gouverneur en conseil dans un conflit. Ces dispositions prendront effet à une date ultérieure annoncée par le gouvernement.

#### *Le Conseil des relations du travail*

La Loi crée un nouvel organisme administratif, le Conseil des relations du travail, et prévoit la nomination d'un commissaire qui dirige le Conseil. Elle prévoit également la nomination d'au moins deux vice-présidents. L'un d'eux est président de la Division de la disposition des réclamations qui remplace la Commission des relations du travail. Le second est président de la Division de règlement des différends qui remplace la Direction des services de médiation du ministère du Travail et de la Consommation. La Division de la disposition des réclamations comprend une représentation égale des milieux patronal et syndical. Elle traite de questions légales et émet des décisions touchant les droits syndicaux, les pratiques déloyales de travail et les questions reliées à la grève et au piquetage. Entre autres choses, la Division de règlement des différends suit avec attention les litiges et aide les parties à résoudre les conflits reliés à la négociation collective.

#### *L'aide d'un tiers durant les négociations*

Lorsqu'une demande est faite par l'une des parties après que l'avis de négocier ait été donné, ou de sa propre initiative au cours des négociations, le président de la Division de règlement des différends peut nommer un médiateur. À la

demande de l'une des parties ou du président, le médiateur présente un rapport qui peut comprendre des recommandations quant aux modalités de règlement.

Lorsque les parties ne peuvent conclure une première convention collective, le commissaire peut, à la demande de l'une des parties et après toute enquête qu'il juge nécessaire, mettre sur pied un comité du Conseil qui examine la situation. Si le commissaire considère que cela est opportun, le comité fixe les modalités de la première convention collective. Une telle convention est en vigueur pendant un an.

Le président de la Division de règlement des différends fait rapport au commissaire lorsqu'un avis de grève ou de lock-out a été donné, lorsqu'un arrêt de travail a débuté ou à tout moment lorsqu'il juge qu'un différend existe entre des parties. Le commissaire peut alors prendre les moyens suivants qu'il estime nécessaires en vue d'aider à la conclusion d'une convention par les parties:

- a) demander au président de nommer un médiateur;
- b) nommer un enquêteur recherchant les faits qui procède selon la manière décrite dans la Loi;
- c) conférer avec les parties et leur faire des recommandations sur la manière de résoudre le différend;
- d) déférer la question à une commission d'enquête sur les services d'intérêt public.

Avant le commencement d'une grève ou d'un lock-out, l'employeur ou le syndicat peut demander qu'un vote ait lieu sur la dernière offre présentée. Un vote aura lieu mais, seulement une fois pendant un même conflit. En outre, durant une grève ou un lock-out, le commissaire peut ordonner un vote s'il estime qu'il est dans l'intérêt public que les employés de l'unité de négociation (ou les employeurs membres d'une organisation d'employeurs) aient la possibilité d'accepter ou de rejeter la dernière offre.

De plus, la mise sur pied d'une commission d'enquête sur les services d'intérêt public donne au commissaire le pouvoir de nommer un défenseur de l'intérêt public qui représente le public lors d'une audition ou d'une enquête.

#### *L'intervention de la législature ou du lieutenant-gouverneur en conseil*

La Loi prévoit que la législature ou le lieutenant-gouverneur en conseil peut demander au commissaire d'exercer des pouvoirs spéciaux en vue de résoudre un différend dans le secteur privé ou public. Le lieutenant-gouverneur en conseil peut émettre un tel ordre lorsque l'Assemblée législative ne siège pas et qu'il estime que le conflit présente un danger pour l'économie de la province ou pour la santé, la sécurité ou le bien-être de ses résidents ou pour la prestation de services d'éducation.

Le commissaire doit alors ordonner la reprise des activités et le retour au travail des employés s'il y a eu arrêt de travail ou interdire la grève et le lock-out. De façon à résoudre le litige, il peut exiger l'arbitrage du différend et indiquer la méthode d'arbitrage à utiliser. Il peut en outre choisir d'ordonner la nomination d'un médiateur, d'un enquêteur recherchant les faits, d'une commission d'enquête sur les services d'intérêt public ou d'un médiateur spécial qui agit à titre de médiateur-arbitre.

Lorsqu'un conseil d'arbitrage ou un médiateur spécial détermine le contenu d'une convention collective sans le consentement des deux parties, la législature peut approuver ou rejeter la convention par voie de résolution.

Les dispositions mentionnées dans les trois paragraphes précédents ne sont pas encore entrées en vigueur.

#### *L'arbitrage de différends dans le secteur public*

En vertu de la Loi sur les conflits touchant les services essentiels (Essential Service Disputes Act), laquelle est abrogée par la présente Loi, un syndicat de pompiers, de policiers ou d'employés des services de santé pouvait choisir de résoudre un différend par voie d'arbitrage. En vertu de la nouvelle législation, lors de tout litige dans le secteur public les deux parties doivent être d'accord pour utiliser cette méthode à moins que, tel que mentionné plus haut, le commissaire n'ait ordonné l'arbitrage du différend à la suite d'une demande de la législature ou du lieutenant-gouverneur en conseil de régler le conflit.

La Loi donne une large définition à l'expression «employeur du secteur public» qui comprend le gouvernement, les municipalités, les commissions scolaires et les institutions d'enseignement post-secondaires, les services de soins communautaires, les hôpitaux, les bibliothèques, des corporations de la couronne et une variété de commissions, conseils, bureaux et régles du secteur public et para-public.

Un conseil d'arbitrage doit tenir compte de certains critères lorsqu'il règle un conflit de travail dans le secteur public. Ceux-ci comprennent notamment l'obligation de comparer les conditions d'emploi dans leur ensemble à celles d'emplois similaires dans la communauté concernée à l'intérieur de la province et de considérer le coût et l'incidence des propositions présentées par les parties. De plus la Loi exige que lorsque la capacité de payer de l'employeur est en cause, celle-ci doit être le facteur déterminant.

Lorsque la législature ou le lieutenant-gouverneur en conseil demande au commissaire de régler un conflit dans le secteur public et que l'arbitrage est imposé, le commissaire peut choisir la méthode connue sous le nom d'«arbitrage des propositions finales» ou nommer un médiateur-arbitre.

Lorsque l'arbitrage des propositions finales s'applique et qu'une commission d'enquête sur les services d'intérêt public (CESIP) a déjà déposé des recommandations, le conseil d'arbitrage doit tenir compte de ces recommandations en plus des propositions soumises par les parties. Si aucune CESIP n'a été établie, le conseil d'arbitrage doit tenir compte, dans le choix qu'il fait, de toutes recommandations faites par un médiateur.

Lorsqu'une des parties au conflit présente une demande au commissaire dans les 7 jours qui suivent la réception d'une sentence arbitrale, celui-ci peut examiner la sentence, suspendre sa mise en application durant cet examen, ordonner au conseil d'arbitrage de réviser la sentence en tout ou en partie et donner des instructions précises pour que la Loi soit respectée. Le commissaire doit informer le conseil d'arbitrage et les parties des raisons qui ont motivé sa décision d'ordonner une révision.

#### *Les services essentiels*

Tel que mentionné plus haut, la Loi sur les conflits touchant les services essentiels a été abrogée. La Loi prévoit que lorsque le Ministre a reçu un rapport du

commissaire et qu'il est d'avis qu'un différend présente un danger pour l'économie de la province ou pour la santé, la sécurité ou le bien-être de ses résidents ou pour la prestation de services d'éducation, il peut ordonner une trêve de 40 jours durant laquelle le droit de grève ou de lock-out est suspendu, et/ou demander au Conseil des relations du travail de désigner les services essentiels. Le Ministre ne peut ordonner qu'une seule trêve pendant un conflit de travail.

#### *Les mesures d'austérité dans le secteur public*

Le programme de stabilisation de la rémunération cesse de s'appliquer progressivement à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1987. En outre, la Loi sur les restrictions dans le secteur public (Public Sector Restraint Act), ayant pour but de réduire le nombre d'employés du secteur public dans la province, a été abrogée.

#### *Autres changements*

Parmi les autres changements apportés par la Loi, on compte des mesures visant à :

- assurer le droit à la libre expression des employés et des employeurs tant qu'il n'y a pas d'influence induite, d'intimidation, de coercition ou de menaces;
- annuler les dispositions des conventions collectives permettant le boycottage des produits d'un autre employeur ou des relations d'affaires avec une autre personne (ceci ne s'applique pas à une disposition reconnaissant le droit de refuser de franchir une ligne de piquetage);
- améliorer la protection des travailleurs contre la perte d'emploi ou les mesures discriminatoires en milieu de travail résultant du fait qu'un employé ne fait pas partie d'un syndicat;
- exiger des procédures équitables pour les bureaux d'embauchage et de répartition de la main-d'oeuvre;
- interdire, sauf pour le travail effectué sur les chantiers de construction, des accords permettant aux employés de refuser de travailler en compagnie de travailleurs qui ne sont pas membres d'un syndicat particulier;
- prévoir que des entreprises doivent être gérées et contrôlées par la même personne ou le même groupe de personnes pour que le Conseil des relations du travail les considère comme étant un seul employeur aux fins de la négociation collective;
- prévoir un vote d'accréditation ou de révocation d'accréditation dans les 10 jours qui suivent une demande ou au cours d'une période plus longue ordonnée par le Conseil lorsque le vote se déroule par la poste;
- définir de façon plus précise les circonstances où les droits syndicaux sont protégés lors de l'aliénation d'une entreprise et prévoir que ces droits ne subsistent pas lors de l'aliénation par un syndic d'une entreprise en faillite ou d'une de ses parties importantes, à moins que le Conseil ne soit d'avis qu'il y a eu tentative de se soustraire à l'obligation de négocier;
- permettre à un employeur de se retirer d'une organisation d'employeurs si celui-ci en a fait partie pendant deux ans et présente sa demande au moins neuf mois avant l'expiration des conventions collectives négociées en son nom;

- redéfinir le terme «changement technologique» de façon plus précise et exiger que les employeurs touchés donnent un préavis d'au moins 90 jours ainsi que des détails quant aux effets du changement technologique;
- limiter le piquetage primaire au site de la grève légale ou du lock-out où les employés effectuent un travail sous le contrôle ou la direction de l'employeur et où le travail constitue une partie essentielle des activités de l'employeur;
- spécifier qu'une personne ne sera pas considérée comme étant une alliée de l'employeur à moins que celle-ci n'effectue un travail ou ne fournisse des biens ou des services pour le bénéfice de l'employeur subissant une grève ou ayant déclaré un lock-out;
- prévoir que le Conseil doit restreindre le piquetage d'un site commun de manière à ce que ce piquetage n'affecte que les activités de l'employeur subissant une grève ou ayant déclaré un lock-out ou celles d'une personne alliée;
- prévoir qu'à des fins de piquetage les divisions ou parties d'une entreprise soient traitées comme si elles étaient sous le contrôle d'employeurs différents si elles sont des établissements séparés et distincts;
- enlever l'exigence du Code du travail d'obtenir le consentement de la Commission des relations du travail avant de chercher à obtenir des réparations devant la cour à la suite d'une grève, d'un lock-out ou d'un piquetage déclaré illégal.

### **Île-du-Prince-Édouard**

Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) Projet de loi 25; Sanctionné: 14/05/87

Cette Loi est une législation accompagnatrice à la Loi fédérale visant l'établissement du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.). Cette Loi autorise l'adoption de règlements afin d'accorder une protection eu égard à la confidentialité des secrets de fabrication qui autrement pourraient être divulgués en vertu d'un programme donnant effet au S.I.M.D.U.T.

Loi modifiant la Loi sur le travail (*Labour Act*) Projet de loi 47, Sanctionné: 14/05/87

Cette Loi prévoit notamment qu'un employeur doit accorder à ses employés un jour de congé payé lors de chacun des congés fériés survenant au cours de leur période d'emploi. «Congé férié» signifie le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Noël et tout autre jour désigné par règlement.

Lorsqu'un congé férié tombe une journée qui est normalement un jour chômé pour un employé, l'employeur doit lui accorder un congé payé lors de sa journée ouvrable qui précède ou qui suit immédiatement le congé férié, ou une autre journée dont les parties conviennent, avant le prochain congé annuel de l'employé.

Lorsqu'un employé est requis de travailler lors d'un jour férié, l'employeur doit lui payer son salaire normal plus: a) le taux et demi pour toutes les heures effectuées; ou b) une autre journée de congé payée avant le prochain congé annuel de l'employé.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à un employé en service depuis moins de trente jours; à un employé qui n'a pas travaillé lors de sa journée normale de travail précédant ou suivant le congé férié; à un employé qui, sans motif raisonnable, ne s'est pas présenté et n'a pas effectué le travail lors d'un jour férié après avoir consenti à le faire; à un employé embauché en vertu d'une entente lui permettant de choisir de travailler ou non lorsqu'on le lui demande; ou à un employé dont les conditions d'emploi sont régies par une convention collective.

Cette Loi est entrée en vigueur le 7 septembre 1987.

## Ontario

Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) Projet de loi 79; Sanctionné: 29/06/87

Cette Loi est une législation accompagnatrice à la Loi fédérale visant l'établissement du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.). Elle oblige les employeurs à préparer un inventaire des matières dangereuses et à divulguer à leurs travailleurs des renseignements concernant les matières dangereuses et les agents physiques dangereux. En vertu de cette Loi, le public aura également accès aux copies des inventaires des matières dangereuses déposées auprès d'un agent de santé publique. La Loi prévoit également l'obtention de renseignements en cas d'urgence médicale, y compris des renseignements industriels confidentiels. Cette Loi entrera en vigueur à une date fixée par proclamation.

Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) Projet de loi 85; Sanctionné: 29/06/87

Cette Loi prévoit, entre autres, de plus longues périodes de préavis de cessation d'emploi individuelle. Ces périodes de préavis varient selon les années de service d'un employé, c'est-à-dire:

- 1) lorsqu'un employé jouit de trois mois ou plus, mais moins d'une année de service: une semaine de préavis;
- 2) une année ou plus de service, mais moins de trois: deux semaines de préavis;
- 3) trois années ou plus de service, mais moins de quatre: trois semaines de préavis;
- 4) quatre années ou plus de service, mais moins de cinq: quatre semaines de préavis;
- 5) cinq années ou plus de service, mais moins de six: cinq semaines de préavis;
- 6) six années ou plus de service, mais moins de sept: six semaines de préavis;
- 7) sept années ou plus de service, mais moins de huit: sept semaines de préavis; et
- 8) huit années ou plus de service: huit semaines de préavis.

Un employeur qui a l'obligation de donner un préavis de cessation d'emploi collective doit également fournir au Ministre des renseignements sur ces licenciements collectifs, et le préavis donné aux employés ne commence à courir qu'à partir du moment où ces renseignements sont donnés. De plus, l'employeur doit afficher ces renseignements dans un ou plusieurs endroits bien en vue de son établissement pendant toute la durée du préavis.

Les détails des renseignements donnés au Ministre peuvent porter sur ce qui suit: les circonstances économiques entourant les licenciements; les consultations qui ont eu lieu, ou celles qui sont proposées, avec les autorités locales ou avec les employés ou leurs représentants; les mesures d'adaptation des travailleurs envisagées et le nombre d'employés à qui elles s'adressent; ainsi qu'un état statistique sur les employés touchés.

Si un employé est mis à pied temporairement en conformité avec les règlements, mais que cette mise à pied dure depuis 35 semaines ou plus dans une période de 52 semaines consécutives, et que l'employé n'a pu recevoir de préavis de cessation d'emploi, cet employé a droit à l'indemnité de cessation d'emploi (c. à d. au salaire auquel il aurait eu droit s'il avait continué de travailler pendant la période de préavis qu'il aurait autrement reçue). En choisissant de recevoir l'indemnité de cessation d'emploi, l'employé est cependant réputé avoir abandonné tout droit de rappel qu'il détenait. S'il ne choisit pas, l'employeur doit tout de même payer au Directeur des normes d'emploi la somme de l'indemnité, qui sera tenue en fiducie. Le Directeur remettra ensuite cette somme à l'employeur s'il rappelle l'employé au travail, ou à l'employé dans tout autre cas. Un syndicat peut demander par écrit au Directeur de retarder au delà de 35 semaines le choix que doit faire un employé entre ses droits de rappel ou son indemnité de cessation d'emploi.

Cette Loi effectue également des modifications importantes au chapitre de l'indemnité de départ. Le droit à l'indemnité de départ est étendu aux cas où tout employé ayant complété cinq années de service ou plus est licencié par son employeur (y compris un groupe de compagnies reliées entre elles) ayant une masse salariale annuelle de 2,5\$ millions ou plus. Auparavant, cette indemnité était limitée aux cas où 50 employés ou plus étaient licenciés au cours d'une période de six mois à cause d'une fermeture totale ou partielle permanente d'une entreprise. De plus, cette Loi stipule expressément les points suivants: (1) que le droit à l'indemnité de départ couvre toute fraction d'année de service; (2) qu'un employé congédié pour cause d'inconduite n'a pas droit à cette indemnité; (3) qu'un employé qui quitte son emploi après avoir reçu un préavis de cessation d'emploi conserve son droit à l'indemnité de départ s'il donne à son employeur un préavis d'au moins deux semaines; (4) que le directeur peut autoriser le versement par acomptes de l'indemnité de départ; et (5) que les syndicats sont habilités à négocier pour leurs membres tout règlement concernant leurs indemnités de départ.

Par ailleurs, d'autres modifications traitent de changements de nature administrative. La Loi est entrée en vigueur le 15 juin 1987. Sauf en ce qui concerne une disposition exigeant qu'un avis soit donné au Directeur de toute poursuite civile intentée en vertu de la Loi, une disposition décrite ci-haut qui requiert qu'un employeur fournisse au Ministre des renseignements concernant les licenciements collectifs et une disposition qui prévoit le versement d'intérêts sur les sommes détenues en fiducie par le Directeur. Ces dernières dispositions entreront en vigueur à une date fixée par proclamation.

**Loi portant établissement de l'équité salariale (*An Act to provide for Pay Equity*)** Projet de loi 154; Sanctionné: 29/06/87

Cette Loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique entre les sexes en ce qui concerne la rétribution du travail effectué par les employés dans les catégories d'emplois à prédominance féminine. Cette Loi s'appliquera,

lorsqu'elle entrera en vigueur à une date fixée par proclamation, à tous les employeurs du secteur public (tel que défini) et à ceux du secteur privé (tel que défini) qui ont à leur service dix employés ou plus.

Le critère qui servira à déterminer la valeur du travail se fonde sur l'habileté, l'effort et la responsabilité qu'exigent normalement l'accomplissement de ce travail, ainsi que sur les conditions dans lesquelles il est normalement effectué. Les employeurs auront l'obligation d'établir et de maintenir des pratiques de rétribution assurant l'équité salariale et aucun employeur ou agent négociateur ne pourra négocier ou consentir à des pratiques de rétribution faisant échec à cet objectif. L'employeur ne pourra pas diminuer la rétribution de certains employés afin d'atteindre l'équité salariale. La Loi établit certaines méthodes qui permettront de déterminer si l'équité salariale est atteinte.

Certains écarts de rétribution, notamment ceux qui sont fondés: (1) sur des régimes légitimes d'ancienneté; (2) sur un programme d'affectations temporaires accessible aux hommes et aux femmes et destiné à promouvoir l'avancement des carrières; (3) sur la pratique du «salaire étoilé»; (4) sur un régime de rétribution au mérite axé sur le rendement; ou (5) sur l'absence de main-d'oeuvre qualifiée qui engendre une inflation temporaire de la rétribution, continueront d'être légitimes en vertu de cette Loi et n'entreront pas en ligne de compte lors de la détermination de l'équité salariale. Par ailleurs, il ne sera pas nécessaire de tenir compte des postes que l'employeur aura désigné comme postes qui procurent de l'emploi occasionnel. De plus, lorsque l'équité salariale aura été atteinte dans un établissement, rien n'empêchera des écarts de rétribution résultant de différences au niveau du pouvoir de négociation.

Tous les employeurs du secteur public et ceux du secteur privé qui ont à leur service au moins 100 employés seront tenus d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes d'équité salariale. Si un ou plusieurs agents négociateurs sont accrédités pour représenter les employés dans un tel établissement, les employeurs seront tenus de négocier avec chacun d'eux l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme d'équité salariale. Les employeurs du secteur privé ayant à leur service 10 employés ou plus, mais moins de 100, ne seront pas tenus de préparer et de mettre en oeuvre un tel programme. Ils seront toutefois toujours tenus de réaliser l'équité salariale dans leur établissement et pourront faire l'objet de plaintes déposées par leurs employés s'ils ne le font pas.

Les programmes d'équité salariale sont des documents qui identifient les catégories d'emplois sur lesquelles sont fondées les comparaisons. Ils doivent décrire les systèmes non-sexistes d'évaluation des emplois utilisés, les résultats des comparaisons effectuées, les emplois ou les catégories d'emploi exclus de la mise en oeuvre du programme d'équité salariale, les rajustements de la rétribution à être effectués afin d'atteindre l'équité salariale, et les dates auxquelles ils seront effectués. Le programme, une fois énoncé, liera l'employeur, les employés et leur agent négociateur, s'ils en ont un.

On retrouve ci-dessous un échéancier que devront respecter les divers groupes soumis à la Loi:

<i>Groupe</i>	<i>Date d'affichage du programme</i>	<i>Date des premiers rajustements requis</i>
Secteur public	2 ans après la promulgation de la Loi	2 ans après la promulgation de la Loi
Secteur privé — employeurs de 500 employés ou plus	2 ans après la promulgation	3 ans après la promulgation
Secteur privé — employeurs de 100 à 499 employés	3 ans après la promulgation	4 ans après la promulgation
Secteur privé — employeurs de 50 à 99 employés	l'affichage est optionnel	5 ans après la promulgation
Secteur privé — employeurs de 10 à 49 employés	l'affichage est optionnel	6 ns après la promulgation

Tous les employeurs auront l'obligation d'effectuer des rajustements annuels de la rétribution équivalent à au moins un pour cent de leur feuille de paie pour l'année précédente, jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte. Cependant, les employeurs du secteur public devront avoir atteint l'équité salariale au plus tard sept ans après la promulgation de la Loi.

La Commission de l'équité salariale de l'Ontario sera créée et se composera du Bureau de l'équité salariale et du Tribunal de l'équité salariale. Le Bureau de l'équité salariale sera chargé des questions administratives et de l'application de la Loi. Le Tribunal entendra les oppositions et les plaintes, qui lui seront référées par un agent de révision sur la demande des parties ou de son propre chef, ou qui résulteront d'un appel de la décision d'un agent de révision. Ces agents de révision seront nommés pour enquêter au sujet des oppositions et des plaintes, pour tenter d'amener les parties à accepter un règlement s'ils ne s'entendent pas, pour contrôler l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes d'équité salariale et, de façon générale, pour aider les employeurs, les employés et les agents de négociation à atteindre l'équité salariale.

La Loi prévoit des pouvoirs suffisants permettant aux agents de révision et au Tribunal de corriger toute situation comportant une contravention à la Loi ou de prendre en main l'élaboration et la mise en oeuvre d'un programme d'équité salariale lorsque celles-ci ne s'effectuent pas selon les modalités qui y sont prévues ou lorsque le programme ne convient pas pour réaliser l'équité salariale. En outre, la Loi prévoit l'imposition d'amendes pour les contraventions à certaines dispositions de la Loi ou aux ordonnances du Tribunal. Entre autres, il sera interdit d'intimider les personnes qui demandent l'application de la Loi, ou qui participent ou pourraient participer à une instance relative à l'application de la Loi.

Enfin, la Loi prévoit que l'on procédera à l'examen global de la Loi et des modalités de son application sept ans après son entrée en vigueur.

Règlements en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) 300/87, 301/87, 308/87 et 309/87; Gazette: 20/06/87 et 27/06/87

Ces règlements, qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1987, prévoient des hausses des taux de salaires minimums en Ontario. Le taux du salaire minimum général passera à 4,55\$ l'heure, de 4,35\$ l'heure. Le taux pour les étudiants âgés de moins de 18 ans qui travaillent moins de 28 heures par semaine ou pendant un congé scolaire sera également augmenté de 20 cents, jusqu'à 3,70\$ l'heure. Les employés qui servent des boissons alcooliques dans des

établissements licenciés auront droit à 4,05\$ l'heure. Les guides de chasse et de pêche auront droit à 22,75\$ pour moins de cinq heures de travail consécutives dans une journée et à 45,50\$ pour cinq heures ou plus, consécutives ou non.

Les déductions permises seront limitées à 21\$ par semaine pour une chambre privée, ou 10\$ par semaine si elle ne l'est pas, à 1,75\$ par repas jusqu'à concurrence de 36\$ par semaine, et à 57\$ par semaine pour la chambre et la pension, ou 46,50\$ par semaine si la chambre n'est pas privée. En ce qui concerne les cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac, la déduction permise pour le logement avec services sera limitée à 66\$ par semaine et celle pour le logement sans service, à 49\$ par semaine. Par ailleurs, les autres déductions pour la chambre et la pension s'appliqueront également.

Le taux du salaire minimum général s'appliquera également aux domestiques, gouvernantes et gardiennes d'enfants (telles que définies) et le Règlement 308/87 abolira les taux quotidien, hebdomadaire et mensuel qui s'appliquaient à cette catégorie de travailleurs. Les mêmes déductions permises pour la chambre et la pension que ci-dessus s'appliqueront à cette catégorie de travailleurs. De plus, les domestiques, gouvernantes et gardiennes d'enfants auront droit à une période de trente-six heures consécutives et à une période de douze heures consécutives à chaque semaine qui seront libres de tout travail. Ces périodes pourront être consécutives l'une à l'autre sans que cela soit obligatoire. En outre, ces travailleurs auront droit à un congé compensatoire, au taux d'une heure et demie pour chaque heure de travail effectuée au delà de 44 heures dans une semaine ou pendant une période libre. Les heures effectuées pendant une période libre pourront également être rémunérées au taux et demi. Les employeurs de domestiques, gouvernantes ou gardiennes d'enfants devront leur donner des détails écrits concernant leurs heures de travail régulières, y compris les heures de début et de fin de journée, et leur taux de salaire horaire.

## Québec

Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail en vertu de la Loi sur les normes du travail D. 1340-87; Gazette: 09/09/87

Ce règlement fait passer le taux général du salaire minimum à 4,55\$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1987. Le taux payable aux salariés qui reçoivent habituellement des pourboires passe à 3,83\$ l'heure et celui payable aux domestiques qui résident chez leur employeur, à 161\$ par semaine à compter de la même date. Le taux payable aux conducteurs de camions est abrogé, également à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1987.

## Terre-Neuve

Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) Projet de loi 18; Sanctionné: 01/05/87

Cette Loi établit le pouvoir d'adopter des règlements en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail afin de mettre en place dans la province des normes nationales uniformes eu égard au Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.).

## Fédéral

Loi visant l'établissement du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail. Projet de loi C-70; Sanctionné: 30/06/87

Cette Loi, qui entrera en vigueur à une date ou des dates fixées par proclamation ou, au plus tard, le 31 octobre 1988, prévoit l'établissement du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.) au palier fédéral. Elle modifie la Loi sur les produits dangereux ainsi que la Partie IV du Code canadien du travail et décrète une nouvelle Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses.

### 1. Les amendements à la Loi sur les produits dangereux

Les amendements ont pour objet:

- d'établir des critères permettant de déterminer quelles matières sont dangereuses afin de renseigner les travailleurs à ce sujet;
- d'obliger, en tant que condition de vente et d'importation, les fournisseurs et les importateurs à étiqueter les contenants de matières dangereuses;
- d'obliger les fournisseurs et les importateurs de fournir, sous forme de fiche signalétique, les plus récents renseignements disponibles sur les dangers que présentent ces produits dans le cadre du S.I.M.D.U.T.;
- d'autoriser la création d'une liste des ingrédients supplémentaires, liste que les fournisseurs pourront utiliser pour la rédaction d'une fiche signalétique;
- de faire passer les peines prévues par la Loi sur les produits dangereux d'un minimum de 1 000\$, tel que prévu présentement, à un maximum de 100 000\$ pour une condamnation sur poursuite sommaire et d'établir une amende maximale d'un million de dollars pour des délits punissables par la Loi;
- de prévoir la consultation avec les provinces, les territoires et les représentants du secteur industriel et des syndicats avant d'apporter des modifications au S.I.M.D.U.T.;
- de protéger la confidentialité des données de fabrication; et
- d'exempter du S.I.M.D.U.T. certaines matières et substances qui tombent sous le coup d'autres lois fédérales, de même que les déchets dangereux, les produits de consommation déjà assujettis aux exigences de la Partie II de l'annexe de la Loi actuelle sur les produits dangereux, le bois et les produits du bois, le tabac et les produits du tabac, et les objets manufacturés.

### 2. Les amendements à la Partie IV du Code canadien du travail

Ces modifications ont pour objet d'élargir aux employeurs régis par le gouvernement fédéral la protection conférée par le mécanisme relatif aux données de fabrication confidentielles. Tous les autres pouvoirs nécessaires à la mise en oeuvre du S.I.M.D.U.T., y compris les exigences des programmes de formation, sont déjà consignés dans la Partie IV du Code.

Les nouveaux règlements sur la sécurité et l'hygiène au travail permettront la mise en vigueur du S.I.M.D.U.T. dans les lieux de travail relevant de la compétence fédérale et ce, de manière à respecter l'uniformité avec les lois similaires des provinces et des territoires en matière de sécurité et d'hygiène au travail.

### 3 . *La Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses*

En vertu du programme S.I.M.D.U.T., il est nécessaire de réaliser un équilibre entre le droit de savoir des travailleurs et le droit des industriels de protéger la confidentialité des données de fabrication. Dans le cadre du S.I.M.D.U.T., cet objectif sera atteint par la Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, laquelle a pour objet:

- de créer le Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses, mécanisme d'arbitrage indépendant chargé d'étudier et d'approuver les demandes d'exemption quant à la divulgation de renseignements dans le cadre du S.I.M.D.U.T. Ce dernier fera rapport au Parlement par l'entremise du ministre de la Consommation et des Corporations;
- de créer un Bureau des gouverneurs multipartite du Conseil dont les membres seront nommés par le gouverneur en conseil. Ils comprendront des représentants des diverses parties qui se sont entendues sur le S.I.M.D.U.T.: les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les syndicats et les employeurs.

Dans un premier temps, un examinateur du Conseil se prononcera sur les prétentions en matière de confidentialité des données de fabrication. Les parties concernées pourront ensuite en appeler de sa décision devant une commission d'appel tripartite comprenant des représentants des syndicats, du secteur industriel ainsi que des gouvernements.

Le Conseil s'autofinancera et sera habilité à imposer des frais d'examen et des frais d'appel.

### Loi de 1987 sur le maintien des services ferroviaires. Projet de loi C-85, Sanctionné: 28/08/87

Cette Loi a été adoptée en vue d'assurer la reprise et le maintien des services ferroviaires au pays et de prévoir le règlement des conflits entre les compagnies de chemins de fer et leurs employés.

La Loi se divise en quatre parties. La première partie a trait à un arrêt de travail d'employés représentés par neuf syndicats formant une coalition connue sous le nom de Syndicats associés des chemins de fer. Cet arrêt de travail touchait les activités des deux compagnies nationales de chemins de fer. La Partie I est entrée en vigueur le 29 août 1987, 12 heures après la sanction. On ordonnait aux compagnies touchées de reprendre leurs activités et on obligeait tous les employés en grève à retourner à leur travail sans délai lorsque cette demande leur était faite. La durée de chaque convention collective entre les parties a été prolongée de façon à s'étendre à la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 1987 au 31 décembre 1988. Un arbitre nommé par le ministre du Travail aura pour tâche de régler toutes les questions en litige relatives à la modification, ou à la révision de chaque convention collective. Si les parties y consentent, il pourra de plus ajouter une période d'une année ou moins à la convention. La décision de l'arbitre ainsi que toutes modifications agréées par les parties seront intégrées à chaque convention. De plus, les parties pourront convenir de modifier toute disposition changée par suite de l'adoption de la Loi, sauf s'il s'agit de la durée de la convention. On prévoit des amendes importantes pour les infractions à la Loi qu'il s'agisse d'une compagnie de chemins de fer, d'un syndicat, d'un de leurs dirigeants ou représentants ou d'un individu.

On retrouve les mesures législatives contenues dans la Partie I de la Loi dans chacune des trois autres parties. Celles-ci ont été adoptées en vue d'empêcher que d'autres différends ne causent des arrêts de travail et n'interrompent les services ferroviaires. La Partie II vise les différends entre la compagnie Canadien Pacifique Limitée et cinq syndicats constituant le Conseil canadien des syndicats de métiers d'ateliers ferroviaires. Les autres parties visent les litiges entre la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et trois syndicats faisant partie du Conseil canadien des syndicats de métiers d'ateliers ferroviaires (Partie III) et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (Partie IV). La Partie IV a été promulguée le 1<sup>er</sup> septembre 1987. Les Parties II et III peuvent également être promulguées par ordre du gouvernement.

# TRAVAIL ET SOCIÉTÉ

Revue de l'Institut international d'études sociales Genève

Vol. 12 N° 2

Mai 1987

## Sommaire

Un modèle transactionnel de relations industrielles, <i>par Amarjit S. Sethi et Stuart J. Dimmock</i> .....	345
Naissance d'un système de relations professionnelles: le Portugal après avril 1974, <i>par Guy Caire</i> .....	367
Participation des travailleurs aux décisions relatives à l'évolution technologique en Australie, <i>par Edward H. Davis et Russell D. Lansbury</i> .....	387
De la réduction des horaires à la flexibilité du travail: tendances et interprétation pour la Suisse, <i>par Pierre Weiss</i> .....	409
Les tendances qui se font jour dans la structure de la main-d'œuvre dans trois pays d'Asie: leurs incidences sur les segments vulnérables des marchés du travail urbains, <i>par John Harris</i> .....	433
Une profession d'une grande efficacité, principalement au sein des petites et moyennes entreprises, est apparue en Espagne .....	471
Table ronde sur le changement social, le chômage et le marché du travail dans les pays industrialisés .....	481
Comptes rendus de lecture .....	489

Les articles de *Travail et Société* sont catalogués et analysés dans la base de données LABORDOC et dans son bulletin signalétique et analytique *International Labour Documentation* (Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse). Ils sont également analysés en anglais dans *Human Resources Abstracts* (Sage Publications Inc., 275 South Beverly Drive, Beverly Hills, Ca. 90212, Etats-Unis) et dans *Sociological Abstracts* (Sociological Abstracts Inc., P.O. Box 22206, San Diego, Ca. 92122, Etats-Unis). Des tirés à part des articles en anglais peuvent être obtenus en s'adressant à Sociological Abstracts Inc.