Document généré le 13 mai 2024 18:49

Relations industrielles
Industrial Relations

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

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 44, numéro 4, 1989

URI : https://id.erudit.org/iderudit/050544ar
DOI : https://doi.org/10.7202/050544ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)
1703-8138 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Gauvin, M. & Brennan, G. (1989). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *44*(4), 946–952. https://doi.org/10.7202/050544ar

Résumé de l'article

Changements dans les législations du travail au Canada

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1989

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Changements dans les législations du travail au Canada

1er juin au 31 juillet 1989

Nouveau-Brunswick

Loi sur l'équité salariale Projet de loi 41; Sanctionné: 19/05/89

Cette loi vise la mise en oeuvre de l'équité salariale relativement à la Partie I des services publics, c'est-à-dire dans les ministères de la Couronne, la plupart des agences gouvernementales et certains hôpitaux. Afin de promouvoir la mise en oeuvre de l'équité salariale, l'on doit effectuer des comparaisons entre les catégories d'emploi à prédominance féminine et celles à prédominance masculine en tenant compte de la rémunération, calculée sur une base horaire, et de la valeur du travail exécuté. Le critère à utiliser pour établir la valeur du travail consiste en l'agrégat de l'habileté, de l'effort et de la responsabilité ordinairement requis pour son exécution, ainsi que les conditions dans lesquelles le travail est exécuté. Une catégorie d'emploi est à prédominance féminine ou masculine si elle est composée d'au moins dix titulaires dont au moins 60 pour cent sont soit des femmes ou soit des hommes. L'employeur (représenté par le Bureau de l'équité salariale) et un agent négociateur peuvent également consentir, en se fondant sur la composition historique d'un groupe, ou sur d'autres critères similaires, à considérer une catégorie comme étant à prédominance féminine ou masculine.

Si l'employeur ajuste ses mesures compensatoires de façon à ce que les catégories d'emploi à prédominance féminine reçoivent un taux maximal de rémunération égal à la moyenne ou à la moyenne projetée du taux maximal de rémunération des catégories à prédominance masculine exécutant un travail de valeur égale ou comparable, il est réputé avoir respecté les obligations de mise en oeuvre de l'équité salariale prescrites par cette loi. Cependant, pour ce faire, l'employeur ne peut réduire, geler ou placer hors échelle la rémunération d'un employé, ou placer un employé à un échelon inférieur de l'éventail des rémunérations qui a été ajusté à la hausse. En outre, la présente loi ne s'applique pas de manière à empêcher une différence de rémunération entre une catégorie à prédominance féminine et une catégorie à prédominance masculine si l'employeur peut démontrer que la différence résulte de l'existence: a) d'un système d'ancienneté exempt de discrimination fondée sur le sexe; b) d'un programme d'affectations temporaires de formation ou de perfectionnement des

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

The information contained in this article is available in English under the title *Index of Labour Legislation*, from Federal/Provincial Relations, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

employés dont peuvent se prévaloir tant les hommes que les femmes et qui vise l'avancement de ceux qui y participent; c) d'un régime de rémunération au mérite connu de tous les employés fondé sur un système non sexiste d'évaluation du rendement; d) de la pratique de gestion du personnel dite «hors échelle» lorsque, à la suite d'un processus non sexiste de réévaluation, un poste a été déclassé et la rémunération de l'employé a été bloquée jusqu'à ce que celle de la classification inférieure l'ait rejointe; e) ou résulte de l'absence de main-d'oeuvre compétente qui engendre une inflation temporaire de la rémunération.

Au cours du processus de mise en oeuvre de l'équité salariale, l'employeur doit rencontrer les agents négociateurs qui représentent les employés de la Partie I des services publics et leur divulguer les renseignements pertinents qui sont à sa disposition. Les parties doivent négocier de bonne foi et faire tous les efforts possibles pour aboutir à un accord concernant la mise en oeuvre de l'équité salariale.

Le processus doit débuter dans les 60 jours à compter de l'entrée en vigueur de cette loi et être mené en négociations distinctes des négociations collectives normales.

Les parties doivent conjointement s'efforcer d'aboutir à un accord, dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur de cette loi, concernant les questions suivantes:

a) le choix d'un système unique d'évaluation des emplois exempt de discrimination fondée sur le sexe;

b) l'identification de toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine ou masculine dans la Partie I des services publics; et

c) la manière selon laquelle le système d'évaluation des emplois doit être appliqué aux catégories d'emploi visées.

Dans les 24 mois de l'entrée en vigueur de cette loi, les parties doivent appliquer le système d'évaluation de façon à déterminer et comparer la valeur du travail dans chacune des catégories d'emploi et s'efforcer d'aboutir à un accord identifiant les inégalités salariales entre les emplois de valeur égale ou comparable et fixant le montant des ajustements de la rémunération à répartir à chacun des agents négociateurs concernés.

Dans les 27 mois de l'entrée en vigueur de cette loi, chaque agent négociateur doit négocier de bonne foi directement avec l'employeur un accord concernant la manière de répartir le montant alloué parmi les catégories à prédominance féminine représentées par l'agent négociateur et la manière de mettre en oeuvre les ajustements de rémunération. L'employeur doit ensuite verser les ajustements de rémunération conformément à cet accord. Un tel accord a priorité sur les dispositions de toutes les conventions collectives pertinentes et les ajustements effectués sont réputés être incorporés à toute convention collective intervenue à toute étape de la mise en oeuvre de l'équité salariale.

Les ajustements de rémunération sont limités à un pour cent de la feuille de paie de l'employeur pour l'année précédente pendant quatre périodes de 12 mois consécutifs.

Un arbitre doit être nommé par le président de la Commission des relations de travail dans les services publics, s'il est manifeste que l'employeur et l'agent négociateur concerné feront défaut de conclure un accord requis en vertu de

cette loi dans les délais prescrits. Une demande ayant trait à la nomination d'un arbitre doit être faite conjointement par les parties concernées et doit être accompagnée d'un état de la question ou des questions en litige, également préparé conjointement. Un arbitre nommé en vertu de la présente loi doit, après avoir donné l'entière possibilité aux parties de présenter une preuve et faire des représentations, rendre une sentence arbitrale. Celle-ci doit être compatible avec les dispositions de cette loi et des règlements, elle doit décider uniquement de la question ou des questions soumises à l'arbitrage et elle doit être rendue par écrit au plus tard 60 jours suivant la date à laquelle l'arbitre a été nommé. Cette décision lie les parties et elle ne peut être mise en question ou être revue par une cour. Cependant, les parties peuvent elles-même, dans les 14 jours, consentir conjointement par écrit, à modifier, altérer ou changer toute disposition d'une sentence arbitrale.

Le Bureau de l'équité salariale est créé auprès du Conseil de gestion pour représenter l'employeur dans le processus de mise en oeuvre de l'équité salariale. Ce Bureau établit le processus de sélection, et entreprend et surveille le choix d'un ou de plusieurs représentants d'employés qui n'ont pas d'agent négociateur mais à qui s'applique néanmoins cette loi. Le Bureau peut également recevoir et donner suite à une demande d'un agent négociateur soutenant que, malgré le fait qu'il y ait moins de dix titulaires dans une catégorie d'emploi, celle-ci est à prédominance féminine et que l'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour mettre en oeuvre l'équité salariale à leur égard. Par ailleurs, le Bureau doit, à tous les six mois, faire rapport au Secrétaire du Conseil de gestion du progrès réalisé dans la mise en oeuvre de l'équité salariale. De plus, le Bureau prépare et maintient des statistiques concernant l'équité salariale, et prépare et distribue du matériel éducatif portant sur l'équité salariale.

Des règlements peuvent être adoptés en vertu de la loi afin de prévoir les fonctions et pouvoirs du Bureau, la procédure pour la conduite des délibérations devant un arbitre, les modalités selon lesquelles peut être faite une demande concernant une catégorie composée de moins de dix titulaires, la définition de certains termes utilisés mais non définis dans la loi et l'établissement des formules aux fins de cette loi.

Cette loi est entrée en vigueur le 22 juin 1989.

Loi modifiant la Loi sur les relations industrielles Projet de loi 46; Sanctionné: 19/05/89

Cette loi modifie la Loi sur les relations industrielles en y ajoutant des dispositions relatives aux projets majeurs dans l'industrie de la construction. Elle est entrée en vigueur le jour de sa sanction.

Un comité consultatif des projets majeurs est constitué. Celui-ci se compose d'un président et d'un nombre égal de représentants des employés et des employeurs dans l'industrie de la construction. Le président et les autres membres du comité sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil.

Le comité a pour fonction de donner des avis au lieutenant-gouverneur en conseil par l'intermédiaire du ministre du Travail lorsqu'on demande qu'un projet de construction dans une zone géographique délimitée soit désigné comme projet majeur. Une telle demande est présentée au président du comité par le propriétaire du projet de construction ou son représentant. En donnant son

avis relativement à une demande, le comité doit prendre en considération les effets sociaux et économiques du projet de construction dans la province.

Le lieutenant-gouverneur en conseil n'établit un règlement désignant un projet de construction comme projet majeur que si le comité a étudié une demande pertinente, une majorité de ses membres recommande qu'un règlement soit adopté et le comité a donné son avis par l'intermédiaire du ministre du Travail. Aucune désignation ne sera effectuée après le 30 juin 1995.

Si avant la désignation d'un projet de construction comme projet majeur un syndicat ou conseil syndical a été accrédité ou a bénéficié d'une reconnaissance volontaire, tous leurs membres employés dans des travaux de construction sur le site d'un projet majeur sont réputés constituer une unité de négociation distincte. On prévoit que, lors des négociations, une structure similaire s'applique aux employeurs représentés par une association d'employeurs accréditée. Toute convention collective en vigueur au moment où une unité de négociation distincte est constituée, qui s'appliquerait à la fois aux employés travaillant sur le site d'un projet majeur et à ceux qui n'y travaillent pas, cesse de s'appliquer relativement à cette nouvelle unité de négociation. Lorsque les parties négocient une convention à l'égard des employés faisant partie d'une telle unité et que cette convention est de longue durée, une demande d'accréditation présentée par un autre syndicat ou une demande de révocation d'accréditation provenant d'un groupe d'employés est recevable au plus tôt au cours des 59^{e} et 60^{e} mois d'application de la convention.

Des procédures relatives aux demandes d'accréditation sont également prévues dans les cas où une convention collective ou un accord de reconnaissance est conclu entre un employeur et un syndicat ou un conseil syndical à l'égard d'employés travaillant sur le site d'un projet majeur.

Enfin, la loi prévoit que le piquetage à l'emplacement d'un projet majeur n'est permis que si les employés, qui sont légalement en grève ou touchés par un lock-out, sont ceux qui travaillaient sur le site au moment où la grève ou le lock-out a débuté.

Ontario

Loi modifiant la Loi sur les congés des établissements commerciaux *(Retail Business Holidays Act)* Projet de loi 113; Sanctionné: 27/02/89

Cette loi prohibe l'ouverture d'établissements de commerce au détail lors de certains congés, incluant les dimanches, sauf en conformité avec ladite loi. Une personne ne peut vendre ou offrir en vente un bien ou un service quelconque, ni admettre le public dans son établissement lors d'un jour de congé.

De plus, cette loi confère aux municipalités le pouvoir d'adopter des règlements qui feraient exception de l'obligation de fermer un établissement de commerce au détail lors d'un congé. Le Conseil municipal doit, avant d'adopter un règlement, tenir une audience publique, laquelle doit être annoncée au moins 30 jours à l'avance, et permettre à toute personne qui y assiste de faire des représentations concernant le règlement proposé. Un tel règlement peut limiter sa portée à un ou à plusieurs établissements ou à une ou plusieurs catégories d'établissements. Il peut également ne s'appliquer qu'à un ou plusieurs secteurs de la municipalité. L'ouverture des établissements commerciaux peut être limitée à un certain nombre d'heures ou à certaines périodes de

la journée. De même, un tel règlement peut permettre l'ouverture, ou exiger la fermeture des établissements commerciaux lors de certains jours de congé, mais pas tous. Enfin, les dispositions qu'il contient sur l'ouverture ou la fermeture des établissements lors des congés et des dimanches peuvent ne s'appliquer que pendant des périodes définies de l'année.

Cette loi établit également le principe de l'accommodement raisonnable en raison de la religion. En dépit de toute disposition que contient cette loi, ou toute autre loi, ou un arrêté ou règlement adopté en vertu de cette loi, un établissement peut opérer le dimanche si, en raison de la religion du propriétaire, il est fermé pendant toute la journée une autre journée de la semaine. Les termes «religion du propriétaire» sont précisés en ce qui concerne une société ou une compagnie. Des conditions supplémentaires sont imposées lorsqu'il s'agit d'une compagnie affiliée. Une disposition d'un bail ou d'une entente qui a pour objet de requérir l'ouverture d'un établissement lors d'un jour de congé est sans effet même si ce bail ou cette entente a été conclu avant l'entrée en vigueur de cette loi.

Cette loi prévoit également qu'un règlement municipal adopté en vertu de toute autre loi est inopérant dans la mesure où il requiert la fermeture d'un commerce au détail lors d'un jour de congé. Cependant, si le règlement a été adopté avant l'entrée en vigueur de cette loi, il continue d'être en vigueur jusqu'au 1er janvier 1994 ou jusqu'à ce qu'il soit abrogé, selon la première de ces éventualités.

Une personne qui contrevient à la loi est passible, sur poursuite sommaire, d'une amende maximale de 50 000 $ ou du montant des ventes brutes de l'établissement commercial effectuées le jour où cette contravention a eu lieu, selon le plus élevé de ces montants. Une affiche ou une réclame publicitaire annonçant les heures d'ouverture de l'établissement peut être admise en preuve du fait que l'établissement était ouvert durant ces heures.

Cette loi est entrée en vigueur le jour de sa sanction.

Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi *(Employment Standards Act)* Projet de loi 114; Sanctionné 27/02/89

Cette loi prévoit que le jour des Étrennes est ajouté à la liste des congés fériés prévus par la Loi sur les normes d'emploi.

De plus, elle prévoit que, lorsqu'un établissement de commerce au détail est autorisé à opérer le dimanche en vertu de la Loi sur les congés des établissements commerciaux, tout employé a le droit de refuser un travail qu'il considère déraisonnable. Si l'employeur et l'employé ne s'entendent pas sur le caractère déraisonnable du travail durant la journée du dimanche, l'un ou l'autre peut faire une demande de médiation auprès d'un Agent des normes d'emploi. Un employé peut également faire une demande de médiation s'il ou si elle subit des représailles ou un traitement injuste suite à son refus de travailler le dimanche. Si aucune entente n'est conclue, la question doit être référée à un arbitre indépendant.

Cette loi est entrée en vigueur le jour de sa sanction.

Territoires du Nord-Ouest

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail *(Labour Standards Act)* Projet de loi 4-89(1); Sanctionné 16/03/89

Cette loi modifie la Loi sur les normes du travail afin de prévoir les avantages suivants pour les employés: un préavis de cessation d'emploi ou une indemnité tenant lieu de préavis; un préavis de cessation d'emploi collective au Gouvernement des Territoires lorsqu'un employeur met à pied au même moment 25 employés ou plus; l'indemnisation ou la réintégration des employés congédiés ou victimes de discrimination pour avoir logé une plainte ou tenté de faire respecter les droits conférés par la loi; ainsi que permettre qu'une ordonnance émise par l'Agent des normes du travail soit exécutée au même titre qu'un jugement de la Cour suprême.

Un préavis de cessation d'emploi individuelle, ou une indemnité tenant lieu de préavis, est requis lorsque l'employeur met fin à l'emploi d'un employé jouissant de 90 jours ou plus de service. La durée du préavis est de deux semaines, si l'employé compte moins de trois ans de service; cette durée s'accroît d'une semaine pour chaque année de service supplémentaire, jusqu'à concurrence de huit semaines. L'indemnité tenant lieu de préavis, ou l'indemnité de cessation d'emploi, est un montant équivalent au salaire et aux avantages sociaux que l'employé aurait reçu s'il avait continué de travailler les heures normales de travail pendant la période de préavis à laquelle il aurait eu droit. Ces dispositions ne s'appliquent pas à un employé dans les situations suivantes: a) lorsqu'il est mis à pied temporairement; b) lorsqu'il travaille dans un secteur d'activité, une entreprise, un métier, une occupation ou une profession exempté par règlement; c) lorsqu'il est congédié pour cause; d) lorsque son emploi est terminé après qu'il ait refusé une offre d'emploi de rechange raisonnable de l'employeur; ou e) lorsqu'il ne retourne pas au travail, suite à une mise à pied temporaire, dans les sept jours suivant une demande écrite à cet effet de l'employeur.

«Mise à pied temporaire» signifie une mise à pied d'une durée d'au plus 45 jours au cours d'une période de 60 jours consécutifs, ou d'une durée de plus de 45 jours si l'employeur rappelle l'employé au travail dans les délais prescrits par l'agent des normes du travail. Lorsqu'un employeur désire mettre à pied temporairement un employé, il doit donner un préavis écrit indiquant la date prévue du rappel. Si aucun tel préavis n'est donné à l'employé, ou si la période de mise à pied dépasse celle spécifiée à l'avis, l'emploi est réputé avoir cessé et l'employeur doit verser à l'employé l'indemnité de cessation d'emploi mentionnée ci-haut.

Lorsqu'un employeur désire mettre fin à l'emploi d'un groupe de 25 employés ou plus au cours d'une période de quatre semaines, il doit, en sus du préavis de cessation d'emploi individuelle, donner par écrit à l'Agent des normes du travail un des préavis suivants: a) au moins quatre semaines, s'il s'agit d'une cessation affectant moins de 50 employés; b) au moins huit semaines, si 50 à 99 employés sont affectés; c) au moins 12 semaines, si 100 à 299 employés sont affectés; ou d) au moins 16 semaines, si 300 employés ou plus sont affectés. L'employeur ne peut réduire le taux de salaire ou changer les conditions de travail d'un employé ayant reçu un préavis et doit verser le salaire et les avantages sociaux comme si cet employé avait travaillé ses heures normales de travail pendant la période du préavis, que ce dernier ait ou non travaillé. Si

l'employeur a modifié substantiellement une condition de travail et si l'Agent des normes du travail est convaincu que ce changement a été fait afin de forcer l'employé à quitter son emploi, l'Agent peut statuer qu'il s'agit d'une cessation d'emploi.

Le préavis de cessation d'emploi est nul et sans effet si un employé continue de travailler pour l'employeur après la date prévue pour la fin de l'emploi.

Aucun employeur, ni aucune autre personne, ne peut congédier ou restreindre de quelque façon l'emploi d'une personne, ni même menacer de le faire, ou encore effectuer de la discrimination à l'égard d'une personne pour les raisons suivantes: parce qu'elle a logé une plainte en vertu de cette loi; parce qu'elle a témoigné ou peut témoigner lors d'une enquête, procédure ou poursuite quelconque; parce qu'elle a exigé, pour elle-même ou pour un autre employé, que l'on respecte les droits que lui confère la loi; ou parce qu'elle a fait, ou s'apprête à faire une déclaration ou une déposition requise d'elle en vertu de cette loi. Afin de remédier à une contravention de cette nature, l'Agent des normes du travail peut ordonner à l'employeur de cesser certaines actions, d'indemniser cette personne pour le salaire et les avantages dont elle aurait bénéficié ou d'embaucher ou réintégrer une personne sans perte de salaire ou avantages.

Enfin, cette loi prévoit que lorsqu'une ordonnance de l'Agent des normes du travail est déposée au greffe de la Cour suprême, elle peut être exécutée au même titre qu'un jugement de cette Cour.

Cette loi est entrée en vigueur le jour de sa sanction.

Règlement sur les exemptions des dispositions sur les cessations d'emploi en vertu de la Loi sur les normes du travail *(Labour Standards Act)* R-012-89; Gazette: 30/04/89

Ce règlement prévoit que l'article 16.3 de la loi, concernant le préavis de cessation d'emploi individuel, ne s'applique pas à un employé qui travaille dans les circonstances suivantes: a) dans l'industrie de la construction; b) pendant moins de 180 jours dans une année, lorsqu'employé de manière saisonnière ou occasionnelle, dans une entreprise, à des travaux, ou dans un métier ou une profession; c) dans un secteur d'activité, dans une entreprise, à des travaux ou dans un métier ou une profession, lorsqu'employé pour un terme ou une tâche définie d'une durée d'au plus 365 jours se soldant par une cessation d'emploi; ou d) dans un secteur d'activité, dans une entreprise, à des travaux, ou dans un métier ou une profession, lorsqu'employé pendant moins de 25 heures par semaine.