

## Article

---

« Changements dans les législations du travail au Canada »

Michel Gauvin et Jeffrey Brennan

*Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 49, n° 1, 1994, p. 160-167.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/050923ar>

DOI: 10.7202/050923ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

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 à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

---

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. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [info@erudit.org](mailto:info@erudit.org)

# Changements dans les législations du travail au Canada

## *Changes in Canada Labour Law*

1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre 1993  
*1 July to 30 September 1993*

### Colombie-Britannique (British Columbia)

Loi de 1993 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Amendment Act, 1993) (Projet de loi 65) Sanctionné le 29 juillet 1993

Cette loi modifie la Loi sur les normes d'emploi afin, entre autres, de stipuler clairement que lorsqu'un ensemble de dispositions d'une convention collective touchant une certaine question ne rencontrent pas ou n'excèdent pas les conditions minimales d'emploi prévues par la loi en cette matière, les dispositions de la loi sont réputées faire partie de la convention collective et la procédure de grief est réputée s'appliquer à la résolution de tout conflit pouvant survenir concernant l'application ou l'interprétation de ces dispositions. Cette modification permet donc l'adoption par les parties à une convention collective de certaines dérogations mineures à certaines normes minimales d'emploi qui, selon l'ensemble des dispositions qu'on leur consacre dans la convention

---

Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN du Ministère du Développement des ressources humaines.

Ces personnes sont les auteurs des publications suivantes sur les lois du travail fédérales, provinciales et territoriales : **La législation en matière de relations industrielles au Canada (Édition de 1993-1994)** et **La législation en matière de normes d'emploi au Canada (Édition de 1993-1994)**.

Pour plus de renseignements concernant l'achat de ces publications, vous pouvez communiquer avec M. Michel Gauvin à l'adresse suivante : Ministère du Développement des ressources humaines, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0J2.

*This series is prepared by Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN of the Department of Human Resources Development.*

*These persons are the authors of the following priced publications on federal, provincial and territorial labour laws: Industrial Relations Legislation in Canada (1993-94 edition) and Employment Standards Legislation in Canada (1993-94 edition).*

*For more information on these priced publications, you may contact Mr. Michel Gauvin at the following address: Department of Human Resources Development, Ottawa, Canada, K1A 0J2.*

collective, respectent les exigences de la loi. Cependant, toute entente prévoyant une dérogation à la loi est nulle et sans effet, si elle ne tombe pas sous le coup de cette exception. Le Directeur des normes d'emploi doit être avisé de l'existence de telles dérogations au moment du dépôt de la convention collective. Ces dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1994, ou à une date ne dépassant pas le 1<sup>er</sup> avril 1994 lorsque cela est prévu par une ordonnance du Directeur des normes d'emploi ou de son représentant concernant une demande conjointe des parties d'en retarder l'entrée en vigueur.

La loi modifie les dispositions sur la durée du travail et le versement d'une prime de surtemps afin de permettre l'application d'un horaire de travail flexible en vertu d'une convention collective prévoyant le calcul de la moyenne des heures effectuées sur au plus huit semaines consécutives. L'échelonnement des heures ainsi fait doit constituer un modèle qui se répète durant une période d'au moins 26 semaines. Ces dispositions entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1994.

La loi prévoit qu'un employé assujéti à une convention collective, qui est mis à pied à l'occasion d'une cessation d'emploi individuelle, peut choisir entre le versement de l'indemnité de départ prévue à la convention collective ou le maintien de son droit de rappel en vertu de cette convention. Lorsqu'un employé ne fait aucun choix, l'employeur doit verser en fiducie le montant de l'indemnité de départ au directeur à la fin de la 13<sup>e</sup> semaine suivant la mise à pied. Cette somme est versée à l'employé qui renonce à son droit de rappel, ou lorsque la période allouée pour un rappel est expirée. Elle est remise à l'employeur si l'employé accepte un travail rendu disponible en vertu de son droit de rappel. Un employé qui accepte une indemnité de départ est réputé avoir renoncé à son droit de rappel et un employé qui accepte un emploi rendu disponible en vertu de son droit de rappel est réputé avoir renoncé à son droit à une indemnité de départ. Ces dispositions sont réputées être entrées en vigueur le 28 juin 1993 et sont rétroactives dans la mesure où cela est nécessaire pour leur donner effet à compter de cette date.

La loi prévoit également qu'un employé licencié parmi un groupe de 50 employés ou plus a droit soit à l'indemnité tenant lieu de préavis ou au plus long des préavis suivants : a) le total du préavis de cessation d'emploi individuelle et du préavis de cessation d'emploi collective; ou b) le préavis prévu par la convention collective, s'il y a lieu. Lorsqu'un employé continue de travailler après la fin de la période de préavis, le préavis est sans effet. Ces dispositions sont réputées être entrées en vigueur le 28 juin 1993 et sont rétroactives dans la mesure où cela est nécessaire pour leur donner effet à compter de cette date.

Certaines autres dispositions de cette loi, lesquelles font référence au Code des relations du travail et à la Commission des relations de travail, conformément aux nouveaux titres qui les désignent, sont entrées en vigueur le 31 août 1993 par le biais de la proclamation contenue dans le Règlement C.-B. 277/93 publié dans la *Gazette de la Colombie-Britannique*.

*Employment Standards Amendment Act, 1993 (Bill 65) Royal Assent: July 29, 1993*

*This Act amends the Employment Standards Act to, among other things, make it clear that where certain provisions of a collective agreement concerning a particular matter,*

*when considered together, do not meet or exceed the minimum requirements of the Act respecting the same matter, the provisions of the Act are considered to be incorporated in the collective agreement and the grievance procedure is deemed to apply for the resolution of any dispute concerning the application or interpretation of the provisions in question. This allows for minor variances with the Act respecting selected matters, which on the whole meet or exceed the requirements of the Act. However, any agreement to waive a requirement of the Act is void if it does not fall within this exception. The Director of Employment Standards must be notified of such variances at the time of the filing of the collective agreement. These provisions will come into force on January 1, 1994, or on the date, not later than April 1, 1994, set out in an order of the Director or his/her representative, made upon a joint application of the parties to a collective agreement to delay their coming into force.*

*The Act amends the hours of work and overtime pay provisions to allow for regular patterns of work scheduling under collective agreements that provide for averaging of hours of work over not more than eight consecutive weeks, pattern which must repeat itself over a period of at least 26 weeks. These provisions will come into force on January 1, 1994.*

*The Act provides that an employee who is covered by a collective agreement and who is laid off on an individual termination may choose to be paid the severance pay under the collective agreement or to maintain the recall rights under the collective agreement. Where an employee does not make the choice between the severance pay or the recall rights, the employer must pay the amount of the severance pay in trust to the Director at the expiry of the 13<sup>th</sup> week following the lay off. The sum is paid to the employee who renounces the right to be recalled or if the recall period expires, or is remitted to the employer, if the employee accepts employment made available under the right of recall. An employee who accepts severance is deemed to lose his or her recall rights, and an employee who accepts employment made available under the right of recall is deemed to have abandoned the right to severance pay. These provisions are deemed to have come into force on June 28, 1993, and are retroactive to the extent necessary to give them effect on that date.*

*The Act also provides that an employee terminated as part of a group of 50 or more employees must receive either the severance pay (i.e. pay in lieu of notice) or the greater of: a) the total of the individual notice of termination plus the group notice of termination; or b) the notice required by an applicable collective agreement. Where an employee continues to be employed after the expiry of the notice period, the notice has no effect. These provisions are deemed to have come into force on June 28, 1993, and are retroactive to the extent necessary to give them effect on that date.*

*Certain other provisions of this Act, which incorporate references to the Labour Relations Code and the Labour Relations Board in keeping with their change of name, came into force on August 31, 1993, by a proclamation contained in B.C. Reg. 277/93 published in the British Columbia Gazette.*

Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité au travail et établissant le Règlement sur la protection des travailleurs contre la violence en milieu de travail en vertu de la Loi sur l'indemnisation des accidentés du travail (Workers' Compensation Act) 266/93; Gazette: 3 août 1993

Ce règlement a ajouté, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1993, de nouvelles dispositions à l'article 8 (Lieux de travail — Dispositions générales) du Règlement sur la santé et la sécurité au travail. Le mot « violence » est défini comme toute tentative ou tout geste d'une personne autre qu'un travailleur visant l'utilisation de la force physique pour causer une blessure à un travailleur. Ceci comprend toute menace verbale ou tout comportement pouvant raisonnablement laisser croire à un travailleur qu'il pourrait être blessé.

Ce règlement exige qu'une évaluation des risques soit effectuée dans tout lieu de travail où un risque de violence peut être présent. L'évaluation des risques doit tenir compte de l'expérience passée dans ce lieu de travail, celle se rapportant à des lieux de travail similaires, ainsi que des endroits et circonstances dans lesquels se déroulent le travail. Lorsqu'on détermine qu'il existe un risque de violence, l'employeur doit établir des procédures et des politiques administratives et prendre toutes les dispositions nécessaires à l'élimination du risque ou, si ceci n'est pas possible, celles nécessaires à sa réduction. L'employeur doit également établir la manière de signaler et de documenter les incidents comportant de la violence ainsi que la procédure d'enquête et ce, en conformité avec l'article 6 du règlement.

L'employeur doit informer les travailleurs de la nature et du degré des risques de violence auxquels ils sont exposés. Ceci comprend renseigner les travailleurs au sujet de tout individu ayant eu un comportement violent dans le passé, lorsque les travailleurs pourraient vraisemblablement le rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions. L'employeur doit instruire les travailleurs quant aux moyens de reconnaître les situations où la violence peut se manifester et les procédures, politiques et autres mesures visant à éliminer ou réduire ce risque, ainsi que l'attitude appropriée à adopter dans de telles circonstances, y compris comment obtenir de l'aide. L'employeur doit également aviser les travailleurs quant à la manière de signaler et de documenter les incidents comportant de la violence et quant à la procédure d'enquête.

Des mesures correctives doivent être prises par l'employeur à la suite d'incidents comportant de la violence, conformément à l'article 6 du règlement. L'employeur doit s'assurer que tout travailleur faisant état de blessures ou de séquelles quelconques résultant d'un tel incident consulte un médecin et se fasse traiter.

Ces dispositions ont comme fondement le principe que la violence dans le lieu de travail constitue une question de santé et de sécurité au travail. Par conséquent, le même type de mesures utilisées pour contrôler toute autre situation dangereuse dans le cadre d'un programme de santé et de sécurité au travail établi en vertu du Règlement sur la santé et la sécurité au travail doit s'appliquer à cette question.

*Amendment to the Industrial Health and Safety Regulations — Regulations for the Protection of Workers from Violence in the Workplace — under the Workers' Compensation Act 266/93; Gazetted: August 3, 1993*

*Effective November 1, 1993, these regulations have been added to Section 8 — Places of employment — General requirements of the Industrial Health and Safety Regulations. "Violence" is defined as the attempted or actual exercise by a person, other than a worker, of any physical force so as to cause injury to a worker, and includes any threatening statement or behaviour which gives a worker reasonable cause to believe that he or she is at risk of injury.*

*These regulations require that a risk assessment be performed in every place of employment where a risk of injury may be present. The risk assessment must take into consideration the previous experience in that place of employment, the occupational experience in similar places of employment, and the location and circumstances in which work will take place. If risk of injury is identified, the employer must establish procedures, policies and work environment arrangements to eliminate the risk to workers from violence or, where the elimination of the risk is not possible, establish procedures, policies, and arrangements to minimize the risk. The employer must also establish procedures for reporting, investigating and documenting incidents of violence in accordance with section 6 of the Regulations.*

*The employer is required to inform workers of the nature and extent of the risk of violence to which they may be exposed. This includes warning workers about particular persons that have a history of violent behaviour which the employees may encounter in the course of their work. The employer must instruct workers in the means for recognizing potential for violence, the procedures, policies, and work environment arrangements which have been established to minimize or eliminate the risk of violence, the appropriate response to incidents of violence, including how to obtain assistance. The employer must also instruct workers in the procedures for reporting, investigating and documenting incidents of violence.*

*Corrective actions must be taken by the employer in response to incidents of violence in accordance with section 6 of the Regulations. The employer must ensure that a worker reporting an injury or averse symptom as a result of an incident of violence is advised to consult a physician for treatment or referral.*

*These requirements are based on the recognition that violence in the workplace constitutes an occupational hazard. As such, it must be addressed by the occupational health and safety program following the same procedures required for any other hazard by the Industrial Health and Safety Regulations.*

## **Manitoba**

*Loi sur la réduction de la semaine de travail et la gestion des salaires dans le secteur public* (Projet de loi 22) Sanctionné le 27 juillet 1993

*Cette loi contient des mesures permettant aux employeurs du secteur public d'instaurer une réduction de la semaine de travail. Ceux-ci comprennent le gouvernement, les sociétés de la Couronne, les hôpitaux, les foyers de soins personnels, les offices de services à l'enfant et à la famille, les municipalités, les commissions scolaires, les collèges*

et universités, les organismes de la Couronne, et toute personne et organisme désignés par règlement à titre d'employeur du secteur public.

On permet aux employeurs du secteur public d'exiger de leurs employés qu'ils prennent un congé sans solde au cours d'une ou de deux périodes de 12 mois, la première de ces périodes débutant durant les neuf derniers mois de 1993, pourvu que le total combiné des jours et parties de jours qui doivent être pris n'excède pas 15 jours par salarié au cours d'une période de 12 mois.

La loi prévoit la signification d'un avis au syndicat concerné quant à l'intention d'un employeur d'appliquer une réduction de la semaine de travail et prévoit également des consultations entre les parties. Cependant, si l'employeur et le syndicat ne peuvent en venir à un accord concernant cette question dans les 30 jours suivant la signification de l'avis, l'employeur peut décider du nombre de jours de congé sans solde que chaque salarié doit prendre, du moment où le congé doit être pris au cours de la période de 12 mois, et de toute autre question pertinente. Une fois déposé auprès du ministre du Travail, l'accord entre les parties ou la décision de l'employeur d'appliquer une réduction de la semaine de travail lie l'employeur, le syndicat et les employés qu'il représente.

Si une commission scolaire applique une réduction de la semaine de travail, le congé sans solde que doit prendre un enseignant ne doit pas excéder 10 jours au cours d'une période de 12 mois. Ce congé doit se prendre lors de jours alloués pour les journées pédagogiques, les rencontres parents-enseignants, l'administration et l'évaluation des élèves.

Durant l'année fiscale 1993-1994, il y a une réduction de 3,8 % de la rémunération des députés, des juges de la Cour provinciale et des personnes nommées par le gouvernement à titre de membres d'organismes de la Couronne, de conseils, de commissions ou de comités. Toutefois, exception faite des députés, une personne peut arriver à cette réduction, lorsque cela est possible, en prenant des jours ou parties de jours précis qui ont été approuvés à titre de congé sans solde. Pour l'année fiscale 1994-1995, la réduction correspondra de façon générale au montant de la réduction de salaire subie par les employés du gouvernement visés par une convention collective au cours de la même période par suite d'une obligation de prendre un congé sans solde.

La loi prévoit de plus pour 1993-1994 et 1994-1995 des mesures d'austérité s'appliquant à la rémunération des médecins.

La nouvelle législation s'applique de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> avril 1993.

*The Public Sector Reduced Work Week and Compensation Management Act*  
*(Bill 22) Royal Assent: July 27, 1993*

*The Act contains measures permitting the implementation of a reduced work week by public sector employers, including the government, Crown corporations, hospitals, personal care homes, child and family services agencies, municipalities, school boards, colleges and universities, Crown agencies, and any person or organization designated as a public sector employer by regulation.*

*Public sector employers are permitted to require their employees to take leave without pay during one or two 12-month periods, the first one starting in the last nine months*

of 1993, provided the combined total of days and portions of days to be taken does not exceed 15 days in a 12-month period for any one employee.

The Act provides for the giving of notice to any concerned trade union of the intention of an employer to implement a reduced work week and for consultations between the parties. However, if no agreement is reached by the employer and the union on a reduced work week within 30 days after notice is served, the employer may determine the number of days of leave without pay that each employee must take, when the leave must be taken within the 12-month period, and other matters relevant to the issue. Once filed with the Minister of Labour, an agreement between the parties or the determination made by an employer on the implementation of a reduced work week is binding on the employer, the union and the employees it represents.

If a school board implements a reduced work week, the leave without pay to be taken by any one teacher must not exceed 10 days in a 12-month period, and must consist of days that are set aside for teacher in-service, parent-teacher conferences, administration and pupil evaluation days.

During fiscal year 1993-94, there is a reduction of 3.8% in the remuneration of the Members of the Legislative Assembly, Provincial Court judges and government appointed members of Crown agencies, boards, commissions or committees. However, except in the case of the Members of the Legislative Assembly, this reduction may be achieved, where practicable, by the person's taking specific approved days or portions of days as leave without pay. For fiscal year 1994-95, the reduction will generally be equivalent to the amount by which the wages of provincial government employees covered by a collective agreement are reduced in the same period as a result of a requirement to take leave without pay.

The Act also provides for restraint measures applying to the compensation of medical practitioners during 1993-94 and 1994-95.

The new legislation applies retroactively to April 1, 1993.

## Québec (Quebec)

### Règlement modifiant le règlement sur les normes du travail en vertu de la Loi sur les normes du travail Décret 1237-93; Gazette: 15 septembre 1993

Ce règlement a augmenté le taux général du salaire minimum de 5,70 \$ à 5,85 \$ l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1993. Il a également augmenté le taux payable aux personnes qui reçoivent habituellement des pourboires de 5,00 \$ à 5,13 \$ l'heure et celui payable aux domestiques qui résident chez leur employeur de 221 \$ à 227 \$ par semaine, à compter de la même date.

### Regulation to amend the Regulation respecting labour standards under the Act respecting labour standards O.C. 1237-93; Gazetted: September 15, 1993

This regulation has increased the general minimum wage from \$5.70 to \$5.85 per hour, effective October 1, 1993. It has also increased the minimum wage rate payable to employees who usually receive gratuities from \$5.00 to \$5.13 per hour, and that payable to domestics who live in their employer's home from \$221 to \$227 per week, effective on the same date.

Entrée en vigueur de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal Décret 1301-93; Gazette: 29 septembre 1993

Cette loi, qui a été décrite dans *Relations industrielles*, vol. 48, n° 4, p. 771-772, est entrée en vigueur le 15 septembre 1993, à l'exception de certains articles qui traitent de la réduction de 1% des dépenses annuelles relatives à la rémunération et aux avantages sociaux dans les organismes publics et les organismes municipaux, et relatives à l'indemnité versée aux membres de l'Assemblée Nationale. Ces articles ont pris effet le 1<sup>er</sup> octobre 1993. Un article permettant aux organismes municipaux de se soustraire à l'application de la loi avant le 15 septembre 1993 était en vigueur depuis le 17 juin 1993.

Coming into force of An Act respecting the conditions of employment in the public sector and the municipal sector O.C. 1301-93; *Gazetted: September 29, 1993*

*This Act, which was described in Industrial Relations, Vol. 48, No. 4, p. 772-773, came into force on September 15, 1993, except for certain sections dealing with the reduction of 1% of annual expenses relating to remuneration and social benefits in public and municipal bodies, and of the indemnity paid to members of the National Assembly. These sections took effect on October 1, 1993. A provision allowing municipal bodies to waive the application of the legislation before September 15, 1993 had been in force since July 17, 1993.*

**GESTION**

*Revue Internationale de Gestion*

Volume 18, n° 4

Novembre 1993

Directeur et rédacteur en chef: Laurent Lapierre

Politique éditoriale. Note du rédacteur en chef. Résumés. Articles généraux: *De la comptabilité à la gestion par activités* – Hugues Boisvert. *Les réunions électroniques: enfin des réunions efficaces?* – Alain Pinsonneault. *Croissance soutenable: possibilités et contraintes* – Jacques Bourgeois et Mario Lavallée. *Motivation au travail: des approches globales* – Richard Pépin. *Les infocentres: concept, structuration et modes de fonctionnement* – Henrique M. R. de Freitas. *Habilités de direction: Les habiletés politiques: sans elles, point de salut!* – Hélène Harel Giasson. *Gestion de la qualité: Qualité totale: courants et contre-courants* – Hélène Giroux et Sylvain Landry. *Du côté de l'entreprise: La vérification de gestion, outil de changement des organisations* – Rollande Montsion. *Recensions de livres pour les gestionnaires.*

*Gestion. Revue internationale de gestion* est publiée 4 fois l'an (février, mai, septembre et novembre) par l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal. Les bureaux de l'administration sont au 5255 av. Decelles, Montréal, Québec, H3T 1V6

Abonnement annuel (4 numéros) au Québec (TPS et TVQ incluses): 1 an: 39,96 \$, 2 ans: 64,80 \$, 3 ans: 84,24 \$ Autres provinces (TPS incluse): 1 an: 37 \$, 2 ans: 60 \$, 3 ans: 78 \$ Autres pays: 1 an: 60 \$, 2 ans: 80 \$, 3 ans: 115 \$