

**L'évolution historique des normes du travail au Canada  
(Québec, autres provinces, territoires et fédéral)  
1985-2013**

**Richard Saint-Laurent**  
avec la collaboration de **Rose-Marie Étienne** et  
**Martine Badacsonyi**

**Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail**

**Décembre 2013**

## Table des matières

INTRODUCTION.....	1
1. Salaire minimum (taux horaire minimum).....	2
2. Durée normale du travail (heures par jour et semaine) et heures supplémentaires .....	2
3. Congés annuels payés .....	3
4. Jours fériés payés.....	3
5. Absences pour causes de maladie, de dons d'organes ou de tissus, d'accidents ou d'actes criminels .....	3
6. Congé de soignant.....	4
7. Absences et congés pour raisons familiales et parentales .....	4
7.1 Congé de maternité.....	4
7.2 Congé de paternité.....	5
7.3 Congé parental.....	5
7.4 Congé d'adoption.....	6
8. Recours pour harcèlement psychologique et sexuel.....	6
9. Avis de licenciement collectif .....	6
10. Avis de licenciement individuel .....	7
11. Pratiques interdites.....	7
12. Recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante.....	8
13. Mariage, décès et funérailles. ....	8
14. Absences des salariés réservistes.....	9
CONCLUSION .....	10

## INTRODUCTION

Ce document présente un résumé de l'évolution des normes légales du travail au Québec ainsi que dans les autres administrations provinciales, territoriales et fédéral, pour la période couvrant 1985 à 2013<sup>1</sup>.

Les données qualitatives et quantitatives indiquent que, de façon générale, les normes du travail ont connu une amélioration au cours des trente dernières années. Par contre, depuis quelques années, on constate une stagnation de la progression au niveau qualitatif de certaines normes. Au niveau quantitatif, seul la norme concernant les taux du salaire minimum connaît des augmentations annuelles ou bisannuelles.

De plus, l'évolution de l'environnement économique international au cours de cette période<sup>2</sup> ne semble donc pas avoir eu d'impact négatif à cet égard.

Pour chacune des normes, le premier tableau en précise les caractéristiques, sur le plan légal. Les autres tableaux résument l'évolution de chacune des normes au cours de la période de 1985 à 2013, dans les dix provinces, les trois territoires et au fédéral. À l'exception de trois normes, soit le "Mariage, décès et funérailles", "Les pratiques interdites" et "Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante" qui couvrent la période 2010-2013.

---

<sup>1</sup>. Il donne des précisions sur ces normes. Leur évolution au cours des années est rassemblée dans les tableaux en annexe.

<sup>2</sup>. Depuis les années 1980, cette évolution a été grandement favorisée par la signature d'accords de libre-échange avec d'autres pays de l'hémisphère nord et sud et diverses ententes multilatérales. Mentionnons, entre autres, l'Accord de libre-échange Canada-États-Unis (ALE, 1987), l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA, 1992) et les accords bilatéraux de libre-échange du Canada avec le Chili (1997). Parmi les ententes multilatérales, rappelons la mise en œuvre des accords du GATT issus de la ronde de Tokyo, la création de l'Organisation mondiale du commerce (OMC, 1995), la fin des Accords multifibres (2005), les négociations avec l'Union Européenne en vue de conclure un accord de libre-échange entre les deux régions, la Loi sur la croissance économique et la prospérité Canada Panama et de ses accords connexes sur la coopération dans le domaine du travail et de l'environnement.

## **1. Salaire minimum (taux horaire minimum)**

De 1985 à 2013, le taux horaire du salaire minimum a augmenté à des fréquences variables et à des taux de croissance différents dans les administrations provinciales et territoriales. Toutefois, notons que l'administration territoriale qui a le taux de salaire minimum le plus élevé est toujours le Nunavut avec un taux horaire minimum de 11 \$ depuis 2011.

De plus, il faut mentionner que le changement survenu au taux horaire du salaire minimum s'applique au Québec (1<sup>er</sup> mai 2013), à la Nouvelle-Écosse (1<sup>er</sup> avril 2013), à l'Alberta (1<sup>er</sup> septembre 2013), et au Yukon (1<sup>er</sup> avril 2013). Il faut, également, porter une attention à chacune des administrations où on applique des taux différents pour les employés qui travaillent soit, aux pourboires, dans l'industrie du vêtement au Québec, aux cueillettes de fruits, aux travailleurs domestiques, aux moniteurs et organisateurs des camps d'été et à l'exploitation forestière pour ne citer que ceux-là. De plus, certains taux différents s'appliquent pour les chambres et pension également selon les administrations.

### **Salaire minimum**

Salaire minimum : [2010-2013](#) ; [2000-2009](#) ; [1985-1999](#).

## **2. Durée normale du travail (heures par jour et semaine) et heures supplémentaires**

Les heures travaillées en sus de la durée normale sont rémunérées au taux de salaire majoré de 50 % ou de 100 %, sauf au Nouveau-Brunswick, où c'est le taux du salaire minimum qui est majoré de 50 %. En matière d'heures normales de travail et de rémunération des heures supplémentaires, toutes les administrations ont introduit dans leur loi des exclusions et des exceptions qui s'appliquent à des professions et à des secteurs industriels particuliers.

De plus, toutes, sauf celles des Maritimes, permettent aux entreprises dont la nature des activités nécessite une répartition non habituelle des heures de travail de calculer la durée normale du travail dans une journée ou une semaine selon une moyenne d'une ou de plusieurs semaines. Cela implique que l'indemnité compensatrice pour les heures supplémentaires n'est versée que si la moyenne des heures travaillées au cours de la période de référence est supérieure à la durée normale du travail. Dans la plupart des lois, l'autorisation de l'autorité compétente, du syndicat ou de la majorité des salariés est requise. Cependant, en Colombie-Britannique, une entente individuelle entre un salarié et son employeur est suffisante pour appliquer cette disposition.

De 1985 à 2013, l'indemnité compensatoire pour les heures supplémentaires n'a pas connu de changements dans la plupart des administrations provinciales et territoriales ayant une telle disposition. Depuis 1985, la durée de la semaine normale de travail a diminué dans trois entités juridiques, soit dans les Territoires du Nord-Ouest, Terre-Neuve-et-Labrador et le Québec où la durée a diminué de 44 à 40 heures entre 1997 et 2000. En résumé, il n'y a eu aucun changement au niveau de la durée normale du travail et du temps supplémentaire dans les administrations.

### Durée normale du travail

Durée normale du travail : 2010-2013 ; 1998-2009 ; 1985-1999.

### Heures supplémentaires

Heures supplémentaires : 2010-2013 ; 2000-2009 ; 1985-1999.

## **3. Congés annuels payés**

Au cours de la période de 1985 à 2013, quatre administrations provinciales, soit l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, l'Alberta et Terre-Neuve-et-Labrador ont introduit une troisième semaine de congé payé. Par ailleurs, au Québec, le nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de la troisième semaine est passé progressivement de dix ans, en 1991, à cinq ans en 1995. Pour l'année 2013, il n'y a eu aucun changement des congés annuels payés dans les administrations.

### Congés annuels payés

Congés annuels payés : 2010-2013 ; 1998-2009 ; 1985-1997.

## **4. Jours fériés payés**

Au cours de la période de 1985 à 2013, le nombre de jours fériés payés a augmenté dans neuf administrations provinciales et territoriales. Il est passé de sept à neuf au cours de la période et est passé à sept jours pour l'Île-du-Prince-Édouard. Au Québec, il est passé de sept à huit jours en 1991. Notons, aussi, que deux administrations provinciales ont augmenté le nombre plus d'une fois au cours de cette période<sup>3</sup>. De plus, la Colombie-Britannique a ajouté à ses jours fériés payés le "Family Day" (Bill 53-2012 Family day Act).

### Jours fériés payés

Jours fériés payés : 2010-2013 ; 2000-2009 ; 1985-1999.

## **5. Absences pour causes de maladie, de dons d'organes ou de tissus, d'accidents ou d'actes criminels**

Le congé (non rémunéré) d'absence pour maladie fut introduit dans neuf administrations provinciales et territoriales au cours de la période de 1985 à 2013. Au Québec, il fut instauré en 1991 (17 semaines), puis sa durée a augmenté en 2003 (26 semaines). En 2007, il fut porté à un maximum de 104 semaines dans le cas d'un préjudice relié à un acte criminel. Une autre province et un territoire ont aussi allongé sa durée au cours de cette période. En 2013, il n'y a pas eu de changement à l'égard de cette norme dans les administrations étudiées.

### Absences pour causes de maladie, dons d'organes ou de tissus

Absences pour causes de maladie, dons d'organes ou de tissus : 2010-2013 ; 2000-2009 ; 1985-1999.

---

<sup>3</sup>. L'Ontario, dont le nombre est passé de sept à neuf au cours de la période, et l'Île-du-Prince-Édouard, qui est passée à sept jours.

## 6. Congé de soignant

Le congé de soignant, un congé non rémunéré, a été adopté par plusieurs administrations à la suite de modifications à la *Loi sur l'assurance emploi*, entrée en vigueur depuis le 4 janvier 2004, lesquelles prévoient, après un délai de carence de 2 semaines, le versement de prestations pendant 6 semaines au cours d'une période de 26 semaines dans le cas de soins ou de soutien à un membre de la famille. Il est apparu dans toutes les administrations provinciales et territoriales au cours de la période analysée<sup>4</sup>. Il n'y a eu aucun changement cette dernière année à cet égard, sinon on a précisé la définition de conjoint marié et conjoint de fait (sauf le Québec et le Nouveau-Brunswick).

De plus, l'Alberta prévoit que le congé de soignant de 8 semaines, doit être partagé entre l'employé ou les aidants admissibles qui donnent les soins ou un soutien à un membre de la famille. Enfin l'Ontario prévoit, dans le Projet de Loi 21, la protection de l'emploi des aidants naturels et la possibilité pour ces personnes de prendre jusqu'à 8 semaines de congé sans solde par année pour offrir des soins et un soutien à un membre de la famille souffrant d'une maladie grave.

### Congé de soignant

Congé de soignant : [2010-2013](#) ; [2000-2009](#) ; [1985-1999](#).

## 7. Absences et congés pour raisons familiales et parentales

Au cours de la période observée, ce congé (non rémunéré) d'absence pour maladie a été introduit par huit administrations provinciales, donc le Québec<sup>5</sup>, il fut instauré en 1991 (17 semaines), puis sa durée a augmenté en 2003 (26 semaines). En 2007, il fut porté à un maximum de 104 semaines.

### Absences et congés pour raisons familiales et parentales

Absences et congés pour raisons familiales ou urgences : [2010-2013](#) ; [2000-2009](#) ; [1985-1999](#).

### 7.1 Congé de maternité

De 1985 à 2013, deux administrations provinciales et une territoriale ont réduit la durée du congé de maternité, tandis qu'une province l'a augmentée<sup>6</sup>. Ailleurs, elle est restée la même<sup>7</sup>, sauf au Québec où un changement substantiel est survenu, en 2006, avec l'instauration du Régime québécois d'assurance parentale. Le régime de base bonifie le revenu de remplacement de la mère et augmente la durée de ses prestations par rapport au régime de l'assurance emploi.

---

<sup>4</sup> À l'exception de l'Alberta.

<sup>5</sup> Outre le Québec, il s'agit de la Colombie-Britannique (1995), du Nouveau-Brunswick (2000), de l'Ontario (2001), de Terre-Neuve-et-Labrador (2002) et de la Nouvelle-Écosse (2003, mais c'est seulement un congé pour responsabilité familiale incorporé au congé de maladie, pas de congé pour urgence), de l'Île-du-Prince-Édouard (2004) et du Manitoba (2007).

<sup>6</sup> Elle a diminué dans les Territoires du Nord-Ouest passant de 20 à 17 semaines en 1992, en Alberta de 18 à 15 semaines en 2001 et en Colombie-Britannique de 18 à 17 semaines en 2001. Elle a augmenté au Nouveau-Brunswick passant de 6 à 17 semaines 1986.

<sup>7</sup> Outre la protection du lien d'emploi, cette disposition inclut, selon les administrations provinciales, le maintien ou l'accroissement de l'ancienneté pendant le congé, ainsi que la convention, ou pas, des régimes d'avantages sociaux.

Précisons que de 1985 à 2013, la durée du congé de maternité rémunérée par le régime fédéral de l'assurance emploi est demeurée à 15 semaines<sup>8</sup>. En 2013, il n'y a pas eu de changement concernant cette norme.

### Congé de maternité

Congé de maternité : [2010-2013](#) ; [2000-2009](#) ; [1985-1999](#).

## **7.2 Congé de paternité**

Au Québec, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le père peut bénéficier d'un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Toutefois, le régime québécois d'assurance parentale (RQAP) prévoit le versement de prestations durant cette période. Partout ailleurs, c'est le congé parental qui permet à un parent de disposer d'un congé pour une naissance ou une adoption.

### Congé de paternité

Congé de paternité : [2010-2013](#) ; [2000-2009](#) ; [1985-1999](#).

## **7.3 Congé parental**

Le congé parental fut introduit dans toutes les administrations provinciales à partir des années 1990. Puis, sa durée a augmenté partout au cours de la décennie suivante. La durée totale « par famille » du congé a même augmenté dans plusieurs administrations provinciales et territoriales où les deux parents peuvent bénéficier maintenant du congé parental maximum<sup>10</sup>.

La durée des prestations de l'assurance emploi pour un congé parental a été portée de 10 à 35 semaines en 2001. Pour la mère, elles s'ajoutent à celles du congé de maternité. Elles sont versées à l'un ou l'autre des parents biologiques ou adoptifs qui prennent soin de leur nouveau-né ou de leur enfant adopté

Par ailleurs, au Québec, deux éléments ont été bonifiés lors de l'instauration, en 2006, du Régime québécois d'assurance parentale : le montant des prestations et la durée maximale pendant lesquels un parent peut en bénéficier sont de 93 % du traitement régulier par période de paie pendant 21 semaines si ce parent a accumulé 20 semaines de service et conserve également certains avantages sociaux durant son congé.

Enfin, au Québec, le père et la mère bénéficient d'un congé particulier de cinq jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Il en est de même lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la 20<sup>e</sup> semaine.

Pour le congé parental, on a spécifié certaines définitions et le nombre de semaines alloué à ce congé.

### Congé parental

Congé parental : [2010-2013](#) ; [2000-2009](#) ; [1985-1999](#).

---

<sup>8</sup>. Cela inclut le délai de carence de deux semaines.

<sup>10</sup>Colombie-Britannique, Manitoba, Nouvelle-Écosse, Ontario, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

## 7.4 Congé d'adoption

Le congé d'adoption bénéficie généralement de dispositions légales semblables à celui du congé parental. Au cours de la période de 1985-2013, comme ce dernier, sa durée a donc augmenté. Toutefois, quatre administrations maintiennent encore aujourd'hui, de façon distincte, une disposition relative à ce congé.

### Congés d'adoption

Congés d'adoption : 2010-2013 ; 2000-2009 ; 1985-1999.

## 8. Recours pour harcèlement psychologique et sexuel

Vers le milieu des années 2000, les dispositions qui existent dans ce domaine ont été introduites au Canada. Le Québec est cependant la seule province qui a adopté des dispositions sur le harcèlement psychologique à même sa *Loi sur les normes du travail* qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2004. Il convient de noter que le Manitoba (2007), la Saskatchewan (2007), le fédéral (2008) et l'Ontario (2010) ont des dispositions dans leur législation sur la santé et la sécurité au travail qui exige que les employeurs prennent certaines mesures pour prévenir le harcèlement au travail, y compris des comportements que l'on pourrait qualifier de harcèlement ou de violence physique.

En ce qui a trait au harcèlement sexuel, le Fédéral et l'Île-du-Prince-Édouard sont les deux seules administrations où cette norme est mentionnée clairement dans la *Loi sur les normes du travail*. Les autres provinces et territoires se basent sur la *Loi canadienne des droits de la personne* (*L.R.C., 1985 ch. H-6*) et ont mis sur pied leur propre Commission des droits de la personne qui s'occupe de la discrimination sexuelle dans leur propre juridiction.

Bien que la plupart des provinces et territoires ont établi une Commission des droits de la personne pour recevoir les plaintes pour harcèlements, la Commission en Colombie-Britannique a été éliminée il y a quelques années. La Commission ontarienne a vu son rôle largement diminuer. Dans ces deux provinces, les plaintes sont adressées directement au Tribunal des droits de la personne. Le harcèlement de façon plus large est également traité dans la législation sur la santé et sécurité au travail de certaines administrations, soit la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario et le Fédéral.

### Harcèlement psychologique et sexuel

Harcèlement psychologique et sexuel : 2010-2013 ; 2000-2009 ; 1985-1999.

## 9. Avis de licenciement collectif

L'avis de licenciement collectif est défini à l'article 84.0.1 de la *Loi sur les normes du travail du Québec*. Il s'agit d'une cessation de travail du fait que l'employeur qui embauche au moins 10 salariés dans un même établissement au cours de deux mois consécutifs. La durée de l'avis de licenciement collectif est demeurée la même dans toutes les administrations provinciales et territoriales où cette disposition existait déjà en 1985. Par ailleurs, un tel avis fut introduit dans trois administrations provinciales<sup>11</sup> et trois territoriales<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Colombie-Britannique (1991) Saskatchewan (1995), Alberta (1997).

<sup>12</sup> Yukon (1987), Territoires du Nord-Ouest (1990) et Nunavut (1999).



### Avis de licenciements individuel et collectif.

Avis de licenciement collectif : 2010-2013 ; 2000-2009 ; 1985-1999.

Avis de licenciement individuel : 2010-2013 ; 2000-2009 ; 1985-1999.

## **10. Avis de licenciement individuel**

Un avis de licenciement individuel de cessation d'emploi est requis par la *Loi* dans toutes les administrations. Les délais de l'avis varient d'une semaine à un maximum de huit semaines dans certaines provinces, après une certaine période de service. Dans six des administrations, l'employé doit donner un avis à l'employeur.

La durée de l'avis pour un licenciement individuel est demeurée la même depuis 1985 dans quatre administrations provinciales, une territoriale et le fédéral. Dans les autres<sup>13</sup> administrations provinciales et territoriales elle a augmenté au cours de la période analysée.

### Avis de licenciements individuel et collectif.

Avis de licenciement collectif : 2010-2013 ; 2000-2009 ; 1985-1999.

Avis de licenciement individuel : 2010-2013 ; 2000-2009 ; 1985-1999.

## **11. Pratiques interdites**

Les "Pratiques interdites" sont présentes dans toutes les administrations. Les principaux points qui se retrouvent dans cette norme ont trait au congédiement, à la suspension, au déplacement d'un salarié ou exercer à son égard des mesures disciplinaires ou de représailles ou lui imposer des sanctions pour les motifs qui sont cités dans chacune des lois des administrations. De plus, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi, annuler les sanctions et même lui verser une indemnité si l'employé n'est pas coupable.

Contrairement à la plainte pour congédiement illégal selon l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* qui est réservé au salarié ayant deux ans de service continu, la plainte pour "Pratiques interdites" peut être déposée par tout salarié, peu importe la durée de son service au sein de l'entreprise. La plainte en vertu de l'article 122 doit être déposée dans les 45 jours de la "Pratiques interdites" dont se plaint le salarié.

Celle alléguant une mise à la retraite illégale doit être déposée dans les 90 jours. Lorsque les parties n'ont pu s'entendre, qu'il y ait eu médiation ou non, la Commission des normes du travail réfèrera la plainte du salarié à la Commission des relations du travail, l'instance administrative chargée d'entendre et de disposer des plaintes pour "Pratiques interdites". Il faut mentionner que toutes les administrations ont des procédures différentes, mais le but ultime est que les parties en viennent à un règlement.

### Pratiques interdites

Pratiques interdites : (suspension, congédiement, déplacement, retraite, discrimination...) 2010-2013 ;

Pratiques interdites : Le dépôt d'une plainte 2010-2013.

---

<sup>13</sup>. Alberta (1989), Colombie-Britannique (1996), Île-du-Prince-Édouard (1992 et 2004), Manitoba (2007), Ontario (1998), Terre-Neuve-et-Labrador (2003) et Yukon (1995).

## 12. Recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante

Trois administrations, soit le Québec, la Nouvelle-Écosse et le Fédéral, ont prévu un recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante. Nous traiterons exclusivement de ces administrations dans cette partie. La notion de cause juste et suffisante s'entend comme celle qui est réelle et suffisamment sérieuse ou grave pour justifier le congédiement. L'employeur ne peut donc imposer une sanction disproportionnée par rapport à la faute reprochée. Il demeure essentiel d'évaluer l'ensemble des circonstances de chaque cas afin de déterminer le caractère juste et équitable de la mesure prise par l'employeur.

Au Québec, le salarié qui justifie au moins deux (2) années de service continu chez son employeur, ne peut pas être congédié sans une cause juste et suffisante selon l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail, L.N.T.* S'il croit avoir été congédié sans cause juste et suffisante et qu'il n'est pas régi par une convention collective de travail, le salarié peut adresser une plainte par écrit à la Commission des normes du travail dans les quarante-cinq (45) jours de la date de son congédiement. À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

### [Recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante](#)

Admissibilité : 2010-2013 ;

Délai pour porter plainte : 2010-2013.

## 13. Mariage, décès et funérailles

La législation des douze administrations prévoit des congés pour "décès et funérailles". Seul au Québec, il existe un congé pour mariage (1 jour). Toutes les administrations, sauf le Nunavut, ont des congés pour décès et le nombre de jours varie d'une administration à l'autre.

De plus, pour y avoir accès, certaines administrations demandent une durée d'emploi minimale (service continu) au sein de l'entreprise. Cela peut varier entre 30 jours à trois mois. Les congés varient également selon les administrations en jours payés et non payés. Quatre administrations ont des jours payés qui varient de 1 à 3 jours.

### [Mariage, décès et funérailles](#)

Admissibilité : 2010-2013 ;

Durée (jours) payés : 2010-2013 ;

Durée (jours) non payés : 2010-2013.

## 14. Absences des salariés réservistes

Les réservistes peuvent être appelés à des opérations menées par les Forces canadiennes (FC) à l'étranger, y compris des activités au Canada afin d'aider à faire face à des situations d'urgence. La plupart des administrations édictent une norme pour protéger les droits des réservistes. Celle-ci est basée sur la [Loi sur la Défense nationale, \(L.R. 1985, ch N-5\)](#). En 2012, il s'est ajouté le Nunavut qui n'avait aucune norme sur le sujet dans sa *Loi (LNE, art. 39.9 à 39.13)*. La norme exige des employeurs de laisser partir un employé pour des situations d'urgence. Le principal point est la

réintégration du salarié dans ses fonctions lors de son retour. Toutes les administrations ont une disposition à cet effet.

**Absences des salariés réservistes**

Admissibilité : 2010-2013 ;

Durée maximale : 2010-2013 ;

Préavis à l'employeur : 2010-2013.

## **CONCLUSION**

Cette recension des normes légales dans les administrations canadiennes (Québec, autres provinces, territoires et fédéral) indique que la protection légale des conditions de travail s'est améliorée entre la période de 1985 à 2013. Bien que l'on remarque depuis quelques années que les principaux changements se situent au niveau de la norme "taux de salaire minimum". Par ailleurs, on constate que les autres normes sont restées au même niveau depuis quelques années.

Plusieurs améliorations sont liées aux besoins de concilier les obligations du travail avec celles de la vie personnelle en particulier sur le plan des responsabilités familiales. De plus, plusieurs administrations ont pris certaines mesures pour le traitement des plaintes et ce, afin de diminuer le temps requis pour rendre des décisions finales à l'égard des plaintes reçues.

En résumé, on constate que chacune des administrations encadre les normes du travail face aux besoins des entreprises et des salariés permettant ainsi de minimiser la compétition entre les administrations en matière de normes du travail et de réglementation sociale.