Document generated on 04/18/2024 3:32 p.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

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

Michel Gauvin and Geoffrey Brennan

Volume 44, Number 1, 1989

L'avenir des relations industrielles dans les Amériques
The Future of Industrial Relations in the Americas
El Porvenir de las Relaciones Industriales en las Americas

URI: https://id.erudit.org/iderudit/050483ar
DOI: https://doi.org/10.7202/050483ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Gauvin, M. & Brennan, G. (1989). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *44*(1), 283–286. https://doi.org/10.7202/050483ar

Article abstract

Changements dans les legislations du travail au Canada

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

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

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

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

Changements dans les législations du travail au Canada

1er octobre au 31 décembre 1988

Alberta

Promulgation du Code des normes d'emploi *(Employment Standards Code)*
Gazette: 15/11/88

Ce Code qui a été décrit dans Relations Industrielles, Vol. 43, No 4, 1988 a été promulgué le 1er novembre 1988.

Promulgation du Code des relations du travail *(Labour Relations Code)*
Gazette: 15/12/88

Ce Code qui a été décrit dans Relations Industrielles, Vol. 43, No 4, 1988 a été promulgué le 28 novembre 1988.

Nouveau-Brunswick

Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi 88-211; Gazette: 12/10/88

Ce règlement modifie le Règlement 86-59 afin d'accroître les taux du salaire minimum. À compter du 1er avril 1989, le taux général du salaire minimum passera à 4,25$ l'heure. De plus, il passera à 4,50$ l'heure à compter du 1er octobre 1989. Le salaire minimum des salariés dont le nombre d'heures de travail par semaine ne peut être vérifié et qui ne sont pas strictement rémunérés à la commission passera à 187$ par semaine à compter du 1er avril 1989 et à 198$ par semaine à compter du 1er octobre 1989. Le salaire minimum devant être versé pour les heures de travail fournies en sus du nombre maximal fixé passera à 6,38$ l'heure à compter du 1er avril 1989 et à 6,75$ l'heure à compter du 1er octobre 1989. Le présent règlement entrera en vigueur le 1er avril 1989.

---

* 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

Relat. ind., vol. 44, no 1, 1989 © PUL ISSN 0034-379 X

Ontario

Promulgation de la Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail *(An Act to amend the Occupational Health and Safety Act)* (Projet de loi 79 de 1987)

Cette Loi, qui a été décrite dans Relations Industrielles, Vol. 42, No 4, 1987 a été promulguée le 31 octobre 1988. Elle établit le cadre juridique pour le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.) en Ontario.

Saskatchewan

Règlement de 1988 modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité au travail en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail *(Occupational Health and Safety Act)* 90/88; Gazette: 28/10/88

Ce règlement prévoit, entre autres choses, que l'employeur doit, avec le concours de tout comité d'hygiène et de sécurité, identifier les tâches qui requièrent des exigences visuelles potentiellement néfastes pour un travailleur (par exemple, pour celui qui travaille à un écran cathodique). L'employeur doit prendre des mesures pour réduire les effets néfastes et doit renseigner le travailleur quant aux risques et l'enjoindre à consulter un médecin s'il se développe un problème de la vue pouvant résulter de l'exercice de ces tâches. De plus l'employeur doit dédommager un travailleur pour le coût d'une consultation médicale si ce dernier n'a pu être remboursé autrement. En outre, l'employeur doit, lorsqu'il n'est pas pratique de faire autrement, permettre au travailleur de s'absenter de son travail, sans perte de salaire ou autre avantage, afin de consulter un médecin.

L'employeur doit fournir une protection efficace à tout travailleur risquant de se blesser en raison d'un travail qui comporte les caractéristiques suivantes: a) impose certaines limites à la liberté de se mouvoir ou d'agir; b) est de nature répétitive; c) requiert un effort mental constant et ininterrompu; ou d) requiert un effort physique démesuré ou difficile.

Ce règlement abroge et remplace la Partie IV du Règlement portant sur les exigences reliées aux premiers soins et aux urgences. Les nouvelles dispositions sont fondées sur le degré de danger relié à une occupation donnée ainsi que sur le nombre de travailleurs présents par quart de travail. Ce règlement établit les normes de compétence des préposés aux premiers soins, fait état des fournitures, de l'équipement et des installations requis et prévoit les modalités de transport des travailleurs blessés.

La Partie VIII du Règlement concernant les substances chimiques et biologiques et les produits contrôlés est également abrogée et remplacée, afin d'établir, entre autres choses, le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (S.I.M.D.U.T.).

Cette partie requiert notamment que l'employeur tiennent constamment compte de l'usage ou de la présence sur les lieux de travail de toute substance chimique ou biologique pouvant présenter un danger à la santé ou à la sécurité des travailleurs. Dans la mesure du possible, l'employeur doit prendre les mesures suivantes: a) substituer à toute substance chimique ou biologique une autre substance moins nocive; b) réduire le niveau de contamination des lieux de travail; c) développer et mettre en oeuvre des procédures et des procédés

favorisant l'usage, l'entreposage, la manutention et la production sécuritaires de substances chimiques ou biologiques; d) prendre toutes les mesures qui s'imposent afin de prévenir qu'un travailleur soit exposé à une substance dans des concentrations qui risquent d'être nuisibles; e) renseigner le travailleur quant à la nature et au degré du risque à la santé ou à la sécurité que présente une substance à laquelle il est exposé; ainsi que f) lui fournir des instructions adéquates en ce qui concerne la manutention appropriée et sécuritaire de telles substances ainsi que le port d'un équipement de protection personnelle adapté.

Chaque employeur doit, en collaboration avec le comité d'hygiène et de sécurité, s'il y en a un, garder une liste à jour de toutes les substances chimiques ou biologiques se trouvant sur les lieux de travail. Cette liste doit être mise à la disposition d'un inspecteur et on doit en transmettre des copies au comité. L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour identifier et enregistrer les dangers qui peuvent survenir par rapport à une substance donnée et indiquer les précautions à prendre. De plus, le nom de la substance tel qu'il figure sur la liste doit apparaître sur le contenant d'une telle substance. L'employeur doit s'assurer qu'un programme de formation soit élaboré et mis en oeuvre, avec la collaboration du comité, s'il y en a un, afin de renseigner chaque travailleur concerné quant aux risques et aux précautions à prendre.

Les nouvelles dispositions prévoient de plus qu'il est défendu à un employeur de fabriquer, d'utiliser, d'entreposer, ou de distribuer une substance chimique ou biologique qui figure sur la liste de la Partie IV de l'Annexe attachée au règlement, sans l'autorisation écrite du directeur de la Direction de la santé et de la sécurité au travail. Ce dernier peut imposer les conditions qu'il juge nécessaires. L'employeur doit veiller à ce que soient prises des mesures de contrôle d'ingénierie adéquates ainsi que soit fourni un équipement de protection personnelle approprié afin de prévenir, dans la mesure du possible, l'ingestion dans le corps humain de telles substances. Ce règlement établit également d'autres exigences concernant les appareils respiratoires, les mesures d'urgence en cas d'asphyxie et d'empoisonnement, ainsi que les déversements et les fuites de telles substances.

Les dispositions concernant les dangers que présente la circulation routière pour les travailleurs stipulent maintenant que des procédures de contrôle de la circulation doivent être mises en oeuvre et donnent aux inspecteurs le pouvoir de décréter que des mesures supplémentaires soient prises lorsque, à leur avis, les mesures prises sont inadéquates. De plus, des procédures de contrôle de la circulation sont requises afin d'assurer la protection adéquate des travailleurs soumis à ces dangers sur un lieu de travail autre qu'une route publique.

Ce règlement fixe de nouvelles exigences en ce qui concerne l'installation de structures de protection contre le capotage sur les machines telles les tracteurs, les béliers mécaniques, les tractochargeurs, les pelleteuses et autres dispositifs similaires. Les normes de sécurité pour les grues mobiles, les mâts-grues et les grues à flèche treillis ont également été révisées en conformité avec les normes de l'ACNOR. De plus, les normes de sécurité pour les plateformes de levage mobiles ont été révisées afin d'assurer une meilleure protection aux travailleurs.

Par ailleurs, les dispositions régissant le travail dans les espaces clos sont modifiées afin de prévoir que l'employeur doit examiner un espace clos afin de déceler les dangers possibles avant de permettre ou demander à un travailleur

d'y pénétrer. Si un danger potentiel existe, l'espace clos doit être purgé et ventilé, des mesures pour garantir la sécurité d'un travailleur doivent être prises et, dans certaines circonstances, un appareil respiratoire doit être fourni au travailleur. D'autres tests sont requis, aux intervalles appropriés, afin d'assurer la sécurité de tout travailleur qui pénètre ou qui travaille dans l'espace clos. Si des matériaux ou des gaz inflammables ou explosifs sont présents dans l'espace clos, l'employeur doit veiller à ce que toute source d'embrasement soit éliminée ou contrôlée.

Enfin, d'autres modifications traitent des dispositions sur les gaz comprimés, leurs contenants et leurs appareils de réglage ou de combustion; l'utilisation d'explosifs; et l'exploitation forestière.

Ce règlement est entré en vigueur le 31 octobre 1988. Cependant, certaines périodes de grâce sont prévues à certains égards principalement en ce qui a trait au S.I.M.D.U.T. afin d'assurer la transition.

Terre-Neuve

Règlement de 1988 sur les normes du travail, modification, en vertu de la Loi sur les normes du travail *(Labour Standards Act)* 254/88; Gazette: 04/11/88

Ce règlement augmente à 3,00$ l'heure le taux du salaire minimum payable aux travailleurs domestiques âgés de seize ans et plus qui travaillent dans une résidence privée, à compter du 1er décembre 1988.

Territoire du Nord-Ouest

Promulgation de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail *(Labour Standards Act)*, Projet de loi 17-88 (1).

Cette loi, qui a été décrite dans Relations industrielles, vol. 43, (1988) numéro 3, p. 700, a été promulguée à compter du 2 octobre 1988. Entre autres choses, cette loi réduit à 40 heures (précédemment 44 heures) la semaine normale de travail, prévoit un congé de maternité et améliore les dispositions sur le recouvrement des salaires impayés.