

Changements dans les législations du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

Michel Gauvin and Geoffrey Brennan

Volume 45, Number 1, 1990

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050569ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050569ar>

[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. (1990). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 45(1), 198–201.
<https://doi.org/10.7202/050569ar>

Article abstract

Changements dans les législations du travail au Canada

Changements dans les législations du travail au Canada

1^{er} août au 30 septembre 1989

Colombie-Britannique

Loi sur les écoles (*School Act*) Projet de loi 67; Sanctionné: 17/07/89

La Partie 3 de la Loi sur les écoles (*School Act*) s'adresse au personnel enseignant et notamment aux négociations collectives qui les concernent. Lors de son entrée en vigueur à une date fixée par le gouvernement, la Partie 3 de la Loi remplacera avec certaines modifications la législation actuelle traitant des négociations collectives. Les nouvelles dispositions sont décrites ci-après.

Une unité habilitée à négocier collectivement dans un district scolaire est définie comme étant une unité comprenant tous les enseignants employés par la commission scolaire dans le district.

Les enseignants peuvent négocier l'un ou l'autre de deux types d'accords régissant leurs conditions de travail. Il peut s'agir d'une entente entre la commission scolaire et une association d'enseignants autorisée à négocier par une majorité des enseignants employés dans un district scolaire, ou il peut s'agir d'une convention collective négociée par la commission scolaire et un syndicat d'enseignants accrédité pour représenter les enseignants dans le district scolaire.

Une entente entre une commission scolaire et une association d'enseignants, ou une convention collective entre une commission scolaire et un syndicat d'enseignants accrédité ne peut comprendre des dispositions ayant les objectifs suivants:

- 1) régir la sélection et la nomination des enseignants, le contenu des cours et des programmes ou les méthodes d'enseignement utilisées;
- 2) régir ou limiter l'attribution de tâches d'enseignement à des personnes ayant des responsabilités administratives; ou
- 3) restreindre le pouvoir d'une commission scolaire d'employer des personnes autres que des enseignants en vue d'assister ceux-ci dans l'exercice de leurs fonctions.

* 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

Cependant, une entente ou une convention collective peut prévoir que soient embauchés de façon préférentielle les enseignants qui ont déjà été à l'emploi de la commission scolaire.

Les enseignants qui créent un syndicat ou se joignent à un syndicat en vertu de la Loi sur les relations industrielles (*Industrial Relations Act*) jouissent du droit de négocier prévu par cette Loi ainsi que du droit de déclencher une grève. Les enseignants ont également le choix de former une association en vue de négocier en vertu des dispositions de la Loi sur les écoles. Une telle association n'a pas le droit de déclencher une grève.

Advenant un conflit entre une commission scolaire et une association d'enseignants, à la demande de l'une des parties, le Ministre de l'Éducation nomme un conciliateur qui pendant une période pouvant atteindre 30 jours apporte son aide aux parties en vue de la conclusion d'une entente. Si un conciliateur a été nommé et qu'il ne réussit pas à amener les parties à s'entendre, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le différend à l'arbitrage et en informer le Ministre. Dans ce cas, la méthode à utiliser est celle appelée «arbitrage des propositions finales». La sentence arbitrale est finale et lie les parties. En rendant sa décision, un arbitre ou conseil d'arbitrage doit tenir compte de divers facteurs qui sont prévus dans la Loi sur les relations industrielles en ce qui a trait à l'arbitrage de différends dans le secteur public. Ces facteurs comprennent la capacité de payer de l'employeur.

La Loi sur les écoles prévoit également qu'un enseignant non-assujéti à une convention collective ou à une entente conclue entre une commission scolaire et une association d'enseignants peut loger un appel auprès d'un comité de révision dans les 20 jours qui suivent un avis de congédiement, de suspension ou d'une autre mesure disciplinaire ou le résultat d'une évaluation de rendement. Le comité de révision établi en vertu de la Loi fait alors enquête et rend sa décision dans les 60 jours qui suivent la nomination de son président ou dans un délai plus long permis par le Ministre. Un comité de révision peut confirmer une mesure prise par une commission scolaire, réduire une sanction, ce qui peut comprendre la réintégration, ou, dans le cas d'une évaluation de rendement, ordonner à la commission scolaire d'y apporter des changements. La décision d'un comité de révision est finale et exécutoire.

Ontario

Loi restreignant l'usage du tabac en milieu de travail (*An Act to restrict Smoking in Workplaces*) Projet de loi 194; Sanctionné: 26/07/89

Cette Loi interdit de fumer dans les lieux de travail clos, sauf dans les fumoirs désignés, dans les endroits principalement utilisés par le public ou comme logement ainsi que dans les résidences privées. L'expression «lieu de travail clos» signifie un immeuble ou structure dans lequel travaille un employé et comprend un puits, un tunnel, un caisson ou tout endroit clos similaire.

L'employeur peut désigner comme fumoir un ou plusieurs endroits dans un lieu de travail clos. Toutefois, la superficie totale des fumoirs ne peut excéder 25 pour cent de la superficie totale du lieu de travail. L'employeur doit consulter le comité conjoint de santé et sécurité au travail ou le représentant à la prévention, s'il y en a un, avant de désigner un fumoir. Des affiches respectant tous critères fixés par règlement doivent être placées afin d'identifier les fumoirs désignés.

L'employeur doit faire tout effort raisonnable en vue d'assurer l'application de la Loi et de permettre aux employés qui en font la demande de travailler ailleurs que dans un lieu désigné comme fumoir.

Un inspecteur nommé en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) peut inspecter un lieu de travail afin de vérifier si l'on se conforme à la Loi. La Loi confère aux inspecteurs tous les pouvoirs d'inspection et de mise en application nécessaires. Lorsqu'un inspecteur découvre une infraction, il peut émettre une ordonnance indiquant de façon générale la nature et, lorsque nécessaire, le lieu de l'infraction. L'ordonnance peut faire l'objet d'un appel auprès du Directeur de la Division de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail.

Un employeur, ou son agent, ne peut: a) congédier ou menacer de congédier un employé; b) prendre des mesures disciplinaires à l'endroit d'un employé ou le suspendre, ou menacer de le faire; c) imposer une sanction à un employé; ou d) intimider un employé ou lui imposer des contraintes, parce que cet employé s'est conduit en conformité avec la Loi ou, encore, a cherché à la faire appliquer.

Toute personne qui fume ailleurs que dans les endroits désignés, tout employeur qui manque à ses obligations en vertu de la Loi, ou toute personne qui cause, autorise, permet une infraction ou y participe est coupable, sur déclaration sommaire, de cette infraction et est passible d'une amende n'excédant pas 500 \$, ou 25 000 \$, s'il s'agit d'un employeur.

Advenant un conflit d'interprétation entre cette Loi et une autre loi, un règlement d'application ou un règlement municipal sur le tabagisme dans les lieux de travail, la disposition la plus restrictive a préséance. Rien dans cette Loi n'empêche une municipalité d'adopter des règlements concernant le tabagisme au travail, ou ne déroge au droit de l'employeur d'interdire de fumer sur les lieux de travail, ou au droit des employés de jouir d'un lieu de travail exempt de fumée. Cette Loi lie la couronne.

Cette Loi est entrée en vigueur par voie de proclamation le 26 juillet 1989.

Règlement sur les cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) 377/89; Gazette: 15/07/89

Ce règlement accroît le salaire minimum payable aux cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac et révisé les montants des déductions maximales permises pour la chambre et la pension. À compter du 1^{er} janvier 1990, les étudiants âgés de moins de 18 ans qui travaillent dans ce secteur pendant au plus 28 heures par semaine ou pendant un congé scolaire auront droit à 4,15 \$ l'heure. Les travailleurs adultes qualifiés auront droit à 5,00 \$ l'heure. Les déductions maximales permises pour la chambre et la pension seront les suivantes:

1. Hébergement avec services: 72,50 \$ par semaine.
2. Hébergement sans services: 53,50 \$ par semaine.
3. Chambre: 23,10 \$ par semaine si la chambre est privée et 11,55 \$ par semaine si elle ne l'est pas.
4. Repas: 1,90 \$ par repas jusqu'à concurrence de 39,90 \$ par semaine.
5. Chambre et pension: 63,00 \$ par semaine si la chambre est privée et 51,45 \$ par semaine si elle ne l'est pas.

Règlement général en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) 378/89; Gazette: 15/07/89

Ce règlement modifie le Règlement révisé 285 afin de prévoir des augmentations des taux de salaires minimums à compter du 1^{er} octobre 1989. Le taux payable aux étudiants âgés de moins de 18 ans qui travaillent 28 heures ou moins dans une semaine ou durant un congé scolaire passera à 4,15 \$ l'heure. Le taux payable à un salarié servant des boissons alcoolisées dans un établissement licencié passera à 4,50 \$ l'heure. Le taux payable aux guides de chasse ou de pêche passera à 25,00 \$ pour moins de cinq heures consécutives dans une journée et à 50,00 \$ pour cinq heures ou plus, qu'elles soient consécutives ou non. Le taux payable dans tous les autres cas passera à 5,00 \$ l'heure.

De plus, les déductions permises pour la chambre et la pension seront révisées comme suit:

1. La chambre privée: 23,10 \$ par semaine.
2. La chambre non privée: 11,55 \$ par semaine.
3. Les repas: 1,90 \$ chacun jusqu'à concurrence de 39,90 \$ par semaine.
4. La chambre et la pension: 63,00 \$ par semaine si la chambre est privée et 51,45 \$ si elle ne l'est pas.

Québec**Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail en vertu de la Loi sur les normes du travail D.1468-89; Gazette: 13/09/89**

Ce règlement modifie les taux du salaire minimum à compter du 1^{er} octobre 1989. Le taux payable aux travailleurs âgés de 18 ans et plus est passé à 5,00 \$ l'heure, celui payable aux travailleurs qui reçoivent habituellement des pourboires, à 4,28 \$ l'heure et celui payable aux travailleurs domestiques qui résident chez leur employeur est passé à 186 \$ par semaine. En outre, les autres taux fixés par ce règlement, tel celui payable aux travailleurs forestiers ou aux bouteilleurs, ferrailleurs ou foreurs, ont été abrogés.

Fédéral**Loi modifiant la Loi sur la santé des non-fumeurs Projet de loi C-27; Sanctionné: 29/06/89**

Cette Loi précise la définition d'«employeur», renforce l'obligation de l'employeur de veiller à ce que personne ne fume dans un lieu de travail placé sous son autorité et prévoit un mécanisme de poursuites fondé sur un système de contraventions. La Loi sur la santé des non-fumeurs entrera en vigueur le 29 décembre 1989, soit six mois après la date de la sanction de la présente Loi, afin de permettre l'adoption de règlements d'application.