

Changements dans les législations du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

Michel Gauvin, Geoffrey Brennan and Tineke Kuijper

Volume 46, Number 4, 1991

Article abstract

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050722ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050722ar>

Changements dans les législations du travail au Canada

[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. & Kuijper, T. (1991). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 46(4), 859–863. <https://doi.org/10.7202/050722ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1991

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

1^{er} avril au 31 mai 1991

Colombie-Britannique

Promulgation de la Loi sur la protection des emplois (*Job Protection Act*)
(projet de loi 83) 114/91; Gazette: 16/04/91

Cette loi est entrée en vigueur le 12 avril 1991. Elle modifie entre autres la Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) en créant l'obligation de donner un préavis dans les cas de licenciements collectifs. La Loi sur la protection des emplois a été décrite de façon plus détaillée dans *Relations industrielles*, vol. 46, n° 3, 1991.

Île-du-Prince-Édouard

Loi modifiant la Loi sur le travail (*An Act to amend the Labour Act*) Projet de loi 45; Sanctionné: 09/05/91

Cette loi oblige un employeur à accorder à tout employé un repos d'au moins 24 heures consécutives pour chaque période de 7 jours, à l'exception des employés exclus par le règlement ou de ceux soumis à une convention collective en vertu de la partie I (relations industrielles (application générale)) ou de la partie II (relations industrielles (construction)) de la Loi sur le travail. Cette période de repos doit comprendre autant que possible la journée du dimanche. En outre, la loi instaure le droit au congé parental de 17 semaines pour la mère

* Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN, Geoffrey BRENNAN et Tineke KUIJPER de Travail Canada. Elle consiste en une sélection de textes tirés de *Législation du travail: nouveautés (Labour Law Update)*.

Législation du travail: nouveautés est un bulletin publié à tous les deux mois et est disponible sur abonnement. Pour plus de renseignements, vous pouvez communiquer avec M. Michel Gauvin à l'adresse suivante: Travail Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0J2.

Labour Law Update is a bulletin published bimonthly which is available on a subscription basis. For more information, please contact Mr. Michel Gauvin at the following address: Labour Canada, Ottawa, Canada, K1A 0J2.

naturelle ou le père naturel, ou la personne qui adopte un enfant en vertu d'une loi provinciale, si certaines conditions sont respectées, principalement d'avoir travaillé pendant 12 mois consécutifs pour un employeur.

On a abrogé l'ancienne disposition sur le congé pour adoption. Conformément à la loi, la personne qui exerce son droit au congé parental est à l'abri de tout renvoi et a le droit de réintégrer son travail, comme la personne en congé de maternité. Enfin, la loi autorise un inspecteur à tenter des poursuites au nom des employés pour récupérer les salaires et les payes de vacances non versés. La capacité d'un inspecteur en cette matière a fait l'objet d'un commentaire défavorable dans une affaire récente à la Cour suprême de l'Île-du-Prince-Édouard.

Nouveau-Brunswick

Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi Projet de loi 60; Sanctionné: 09/05/91

Cette loi instaure le congé sans solde de 12 semaines consécutives pour les soins à donner aux enfants. L'un des deux parents naturels ou adoptifs peut bénéficier du congé ou les deux peuvent se le partager selon leur choix. Celui-ci débute au plus tôt à la date à laquelle l'enfant est pris sous les soins et sous la garde de l'employé. Il faut se conformer à certaines exigences, comme informer à temps l'employeur de l'intention de prendre un congé et la date prévue du début du congé. En outre, l'employé doit fournir les certificats prescrits tant dans le cas d'une naissance que dans celui d'une adoption. Il est possible d'obtenir une prolongation du congé pouvant aller jusqu'à cinq semaines si une personne compétente atteste qu'un enfant qui a atteint l'âge de six mois avant qu'il n'ait été pris sous les soins et sous la garde de l'employé souffre de troubles physiques, émotifs ou psychologiques qui exigent des soins parentaux. Le congé original pour soins à donner aux enfants et le congé de 5 semaines additionnelles doivent prendre fin au plus tard 52 semaines après que l'employé ait pris l'enfant sous ses soins et sous sa garde. Si l'employée a bénéficié d'un congé de maternité, elle doit prendre le congé pour soins à donner aux enfants immédiatement après. La protection du poste et des avantages sociaux au cours d'un congé de maternité s'applique tout autant au congé pour soins à donner aux enfants en effectuant les changements appropriés. On a abrogé les dispositions précédentes à l'égard du père advenant le décès de la mère d'un nouveau-né ainsi que les dispositions touchant l'adoption et le congé parental. Enfin, la loi contient des dispositions transitoires qui prévoient l'application rétroactive du congé pour soins à donner aux enfants à la date à laquelle les parents ont eu droit aux prestations en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage telle que modifiée.

Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics Projet de loi 61; Sanctionné: 09/05/91

Cette loi a apporté un certain nombre de modifications à la Loi relative aux relations de travail dans les services publics qui régit les négociations collectives des fonctionnaires, des employés d'hôpitaux et des enseignants dans les écoles publiques. Les modifications, qui sont entrées en vigueur le 16 mai 1991, contiennent entre autres les suivantes.

- Dans le cas où un commissaire n'a pas été nommé en vertu de la loi et que 15 jours se sont écoulés depuis que les négociations collectives ont été suspendues, le président de la Commission des relations de travail dans les services publics a le pouvoir de décider de l'opportunité d'établir une commission de conciliation, que ce soit de sa propre initiative ou à la demande de l'une des parties.
- Lorsque le président est autorisé à nommer un conciliateur en vertu de la loi, il peut, à la demande de l'une des parties, nommer un commissaire au lieu d'un conciliateur. Lorsque le président décide de nommer un commissaire et que les parties sont d'accord quant à une personne pouvant agir à titre de commissaire, cette personne doit être nommée. Durant une période de cinq jours qui peut être prolongée de trois jours par le président, le commissaire sera chargé de conférer avec les parties, d'enquêter sur le différend et de s'efforcer de les aider à atteindre un règlement. Dans les 30 jours qui suivent sa nomination, ou dans un délai plus long que le président peut préciser, le commissaire doit faire rapport de ses conclusions et recommandations pour régler le différend. Le rapport d'un commissaire a le même effet que celui d'une commission de conciliation.
- Un employé n'a pas le droit de renvoyer un grief à l'arbitrage à moins que l'agent négociateur concerné ne signifie par écrit qu'il approuve le renvoi et qu'il est disposé à représenter l'employé. Cependant, un employé peut renvoyer à l'arbitrage un grief pour cause de congédiement, suspension ou peine pécuniaire lorsque l'agent négociateur refuse de donner son approbation, mais auquel cas l'employé devra payer la part des frais de l'agent négociateur relativement à l'arbitrage. Ces règles s'appliquent avec les modifications nécessaires à la présentation d'un grief à un palier quelconque en vertu d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale avant sa soumission à l'arbitrage.

Nouvelle-Écosse

Ordonnances du salaire minimum – Générale, Salons de coiffure, Construction de routes et construction lourde, Coupe de bois et opérations forestières – en vertu du Code des normes du travail 103/91; Gazette 31/05/91

Ce règlement abroge et remplace les ordonnances du salaire minimum pour les catégories d'employés ci-haut mentionnées. Quoique le règlement abroge et remplace entièrement les ordonnances en question, seules les dispositions concernant le salaire minimum et les déductions maximales permises sont modifiées. Toutes les autres sont reconduites sans modification.

Le salaire minimum général, ainsi que celui pour les employés expérimentés des salons de coiffure, de la construction de routes, de la construction lourde, de la coupe du bois et des opérations forestières passera de 4,50\$ à 4,75\$ l'heure, à compter du 1^{er} octobre 1991, pour passer ensuite à 5,00\$, à compter du 1^{er} janvier 1992. Les employés n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans, ainsi que les employés sans expérience auront droit à 4,30\$ à compter du 1^{er} octobre 1991 et à 4,55\$ à compter du 1^{er} janvier 1992. Les employés sans expérience des salons de coiffure auront droit à 3,60\$ pour les premiers trois mois, à 3,95\$ pour les trois mois suivants et à 4,30\$ pour les trois mois qui suivent, à compter du 1^{er} octobre 1991. Ces taux passeront à 3,85\$ pour les premiers trois mois, à 4,20\$ pour les trois mois suivants et à 4,55\$ pour les trois mois qui suivent, à compter du 1^{er} janvier 1992.

Les déductions maximales pour la chambre et la pension, qui seront permises en vertu de l'ordonnance générale et de celle concernant les salons de coiffure, passeront de 41,35\$ à 43,65\$ par semaine pour la chambre et la pension, de 33,40\$ à 35,25\$ par semaine pour la pension seulement, de 9,35\$ à 9,85\$ par semaine pour la chambre seulement et de 2,15\$ à 2,25\$ pour chaque repas, à compter du 1^{er} octobre 1991. Ces taux passeront à 45,90\$ par semaine pour la chambre et la pension, à 37,10\$ par semaine pour la pension seulement, à 10,35\$ par semaine pour la chambre seulement et à 2,35\$ pour chaque repas, à compter du 1^{er} janvier 1992. La déduction maximale qui peut être effectuée sur le montant du salaire minimum payable en vertu de cette ordonnance pour la chambre et la pension fournies par un employeur oeuvrant dans la coupe du bois ou les opérations forestières passera de 6,60\$ à 7,00\$ par jour, à compter du 1^{er} octobre 1991. Cette déduction passera à 7,35\$ à compter du 1^{er} janvier 1992.

Ontario

Règlement d'application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Act*) O. Reg. 689/90; Gazette: 12/01/91

Ce règlement dispense toutes les catégories de lieux de travail de l'exigence énoncée à l'article 8(5f) de la loi stipulant qu'un constructeur ou un employeur doit s'assurer que le comité mixte de santé et de sécurité compte au moins un représentant des employés et un représentant de l'employeur qui soient des membres accrédités comme défini dans la loi. Cette exemption constitue une mesure temporaire visant à accorder assez de temps à l'organisme de santé et de sécurité au travail pour établir des normes d'accréditation et d'élaborer la formation requise à cet égard.

Terre-Neuve

Loi sur le contrôle des salaires dans le secteur public (*Public Sector Restraint Act*) Projet de loi 16; Sanctionné: 18/04/91

Cette loi s'applique à un secteur public dont la définition est large et comprend le gouvernement provincial, les agences et commissions gouvernementales, les sociétés de la Couronne, les hôpitaux, les commissions scolaires et les institutions d'enseignement post-secondaires. Toutefois, elle ne s'étend pas aux villes et aux municipalités.

Elle fait en sorte qu'en dépit de toute convention collective il n'y ait pas d'augmentation de la rémunération des employés du secteur public durant l'année fiscale 1991-1992. Dans le cas où une convention collective prévoit des augmentations des échelles de salaires après la période de contrôle, la première de ces augmentations devra s'appliquer aux échelles de salaire en vigueur le 31 mars 1991. Toute augmentation subséquente devra s'appliquer aux échelles de salaires révisées en vigueur immédiatement avant la date d'application prévue. Les agents négociateurs pourront choisir de prolonger d'un an les conventions collectives en vigueur le 1^{er} avril 1991. Dans ce dernier cas, les échelles de salaires qui devaient prendre effet après le 31 mars 1991 entreront en vigueur un an après la date d'application prévue.

Le lieutenant-gouverneur en conseil pourra rejeter ou modifier une sentence arbitrale qui ne respecte pas l'esprit et l'objectif de la loi.

Enfin, en dépit de toute disposition d'une convention collective, la loi stipule qu'une entente sur l'équité salariale ne peut prévoir une application rétroactive.

La loi est réputée être entrée en vigueur le 31 mars 1991.

Yukon

Loi modifiant la Loi sur la sécurité et la santé au travail Projet de loi 27;
Sanctionné: 29/05/91

Les modifications les plus importantes apportées à la Loi sont les suivantes:

- Dans les lieux de travail qui n'exigent pas de comité de santé et de sécurité, l'employeur doit voir à ce qu'un ou plusieurs employés qui n'exercent pas de fonctions de direction soient choisis pour être représentants à la santé et à la sécurité. Cette obligation ainsi que la date à laquelle elle entre en vigueur dépend, toutefois, de la classification des dangers du lieu de travail tel qu'il est prévu par la réglementation et aussi du nombre des employés qui y travaillent habituellement.
- Si aucun comité n'a été établi et si aucun représentant n'a été choisi, l'agent de sécurité principal de l'industrie et l'agent de sécurité principal des mines exerceront leur autorité pour ordonner à l'employeur de voir à ce qu'un représentant à la sécurité et à la santé soit choisi parmi les employés.

En outre, l'employeur est tenu, en vertu de la Loi, d'orienter les coprésidents des comités de santé et de sécurité et les représentants à la santé et à la sécurité en ce qui a trait à leurs responsabilités d'agents de santé et de sécurité dans les délais prescrits et de les autoriser à participer à des cours de formation désignés pendant leurs heures normales de travail.

La loi prévoit également une augmentation importante des pénalités en cas d'infraction et établit un système permettant l'émission de contraventions de façon à imposer des sanctions administratives au lieu de recourir aux poursuites devant les tribunaux.

Ordonnance sur le salaire minimum en vertu de la Loi sur les normes d'emploi 1991/54; Gazette: 15/04/91

À compter du 1^{er} avril 1991, le salaire minimum a été porté de 5,97\$ à 6,24\$ l'heure.