

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

Michel Gauvin and Jeffrey Brennan

Volume 48, Number 4, 1993

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050900ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050900ar>

[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, J. (1993). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 48(4), 769–777.
<https://doi.org/10.7202/050900ar>

Changements dans les législations du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

1^{er} avril au 30 juin 1993
1 April to 30 June 1993

Colombie-Britannique (British Columbia)

Loi sur la poursuite des programmes d'éducation (Projet de loi 31) Sanctionné le 30 mai 1993

Cette loi prévoit le règlement d'un conflit de travail entre la commission scolaire du district scolaire n° 39 de Vancouver et la Fédération des enseignants de Vancouver (Vancouver Teachers' Federation). Elle rend illégal tout lock-out et toute grève et ordonne aux employés de reprendre leurs fonctions habituelles.

La dernière convention collective s'appliquant aux parties a été prolongée et est réputée demeurer en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle prenne effet. Un arbitre a été nommé en vertu de la loi pour régler le différend dans les 30 jours ou au cours d'une période plus longue établie par le ministre du Travail et de la Consommation. La décision de l'arbitre lie les parties sauf dans la mesure où celles-ci s'entendent pour la modifier.

La loi prévoit en outre que le ministre peut exercer certains pouvoirs dans le cas où une commission scolaire et le syndicat représentant ses employés sont désignés par

Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN de Travail Canada.

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 : Travail Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0J2.

This series is prepared by Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN of Labour Canada. 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 publications, you may contact Mr. Michel Gauvin at the following address: Labour Canada, Ottawa, Canada, K1A 0J2.

règlement. De telles désignations ont eu lieu à l'égard du District scolaire N° 36 (Surrey) et de l'Association des enseignants de Surrey (Surrey Teachers Association) ainsi qu'à l'égard du District scolaire N° 72 (Campbell River) et du S.C.F.P., section locale 723.

Selon ces pouvoirs spéciaux, le ministre peut, lorsqu'un médiateur spécial a été nommé en vertu du Code des relations du travail (Labour Relations Code), prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes : (1) ordonner que la convention collective soit établie selon les recommandations du médiateur ou (2) donner aux parties 36 heures pour régler leur différend faute de quoi le médiateur spécial produira un rapport qui tiendra lieu de convention collective. Dans les deux cas, les parties peuvent convenir de modifier la convention qui a été constituée.

Cette loi sera abrogée le 31 mars 1994 ou plus tôt si un règlement est adopté à cet effet.

The Educational Programs Continuation Act (Bill 31) Royal Assent: May 30, 1993

This Act provided for the settlement of a dispute between the Board of School Trustees of School District No. 39 (Vancouver) and the Vancouver Teachers' Federation. It made it illegal to engage in a strike or lockout and ordered a resumption of ordinary duties by the employees.

The last collective agreement between the parties was extended and is considered to be in effect until a new one comes into force. An arbitrator was appointed under the Act to resolve the dispute within 30 days or a longer period determined by the Minister of Labour and Consumer Services. The decision of the arbitrator is binding on the parties, except insofar as they agree to modify it.

In addition, the legislation provides that the Minister may exercise certain powers upon the designation by regulation of any board of school trustees and the trade union representing its employees. School District No. 36 (Surrey) and the Surrey Teachers Association as well as School District No. 72 (Campbell River) and C.U.P.E. Local 723 have been designated under these provisions.

By virtue of the special powers, when a special mediator has been appointed under the Labour Relations Code, the Minister may order that (1) his/her recommendations constitute the collective agreement between the parties, or (2) the parties have 36 hours to reach a settlement or the special mediator will issue a report deemed to be the collective agreement. In either case, the constituted agreement may be modified if both the employer and the trade union agree on one or more changes.

The Act will be repealed on March 31, 1994 or on an earlier date set by regulation.

Règlement concernant les opérations agricoles en vertu de la Loi sur l'indemnisation des travailleurs 146/93; Gazette : 11 mai 1993

Ce règlement prévoit des dispositions sur la santé et la sécurité pour l'industrie de l'agriculture. Il s'applique à la production de récoltes, à l'industrie laitière, à la production de poulets et d'œufs, à l'élevage de bétail pour consommation humaine ou pour l'amélioration des troupeaux, à l'horticulture, à l'apiculture, à l'élevage d'animaux à fourrure, ainsi qu'à l'élevage des chevaux. Ce règlement contient des dispositions

concernant la sécurité et la salubrité des lieux de travail, les substances dangereuses, les pesticides, les espaces clos, les vêtements et l'équipement de protection individuelle, les outils, la machinerie et l'équipement, ainsi que la façon de contrôler les animaux.

Regulation for Agricultural Operations under the Workers' Compensation Act 146/93; Gazetted: May 11, 1993

This regulation establishes occupational health and safety provisions for the farming industry. The regulation applies to operations relating to the growing or raising of crops, dairying, poultry raising, egg production, raising of livestock for human consumption, breeding of beef cattle for herd improvement, horticulture, beekeeping, fur farming, and breeding of horses. It contains various requirements pertaining to the safety and salubrity of workplaces, hazardous substances, pesticides, confined spaces, personal protective clothing and equipment, tools, machinery and equipment, as well as animal handling.

Québec (Quebec)

Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal (Projet de loi 102) Sanctionné le 17 juin 1993

L'objectif général de cette loi est de prolonger de deux ans la durée des conventions collectives touchant les organismes publics et de maintenir, durant cette période, les taux et échelles de salaires ainsi que les primes qui sont en vigueur lors de leur expiration. Ces organismes publics comprennent, entre autres, le gouvernement, ses ministères et les organismes gouvernementaux, les commissions scolaires, les collèges, les universités, les établissements de santé, la Sûreté du Québec et diverses sociétés de la couronne.

La loi prévoit par ailleurs, qu'un organisme public doit, afin de réduire de 1 % le montant annuel de ses dépenses relatives à la rémunération et aux avantages sociaux des salariés visés par une convention collective, donner à ces salariés, avant le 31 mars 1994 et, par la suite, à chaque période de 12 mois, un nombre d'au plus trois jours de congé sans solde déterminé par le gouvernement. Toutefois, un organisme public doit prendre l'une ou l'autre des mesures de remplacement suivantes, selon ce que prescrit le gouvernement, pour les groupes de salariés que ce dernier détermine :

- 1) une réduction équivalente du nombre de jours de congés-maladie qui sont crédités, dans la mesure où ils sont remboursables à chaque année, ou une réduction de l'indemnité qui tient lieu de congés-maladie;
- 2) la non-rémunération d'un nombre équivalent de congés fériés ou de jours de vacances;
- 3) une réduction équivalente de l'indemnité afférente au congé annuel.

Dans le cas des organismes publics qui dispensent de l'enseignement, les dates de congés sans solde des salariés doivent être déterminées sans réduire le nombre de jours d'enseignement.

Il est possible pour les parties de se soustraire aux dispositions concernant la réduction des dépenses reliées à l'application d'une convention collective si elles négocient et

s'entendent sur des modifications aux conditions de travail des salariés ayant pour effet de réduire d'au moins 1 % le montant annuel des dépenses relatives à la rémunération et aux avantages sociaux.

Des mesures analogues à celles mentionnées ci-dessus s'appliquent aux administrateurs d'État, aux dirigeants et aux membres d'organismes publics ainsi qu'aux cadres et autres membres du personnel non visés par une convention collective. Il en est de même pour les députés et les professionnels de la santé.

Enfin, la loi rend applicables des mesures similaires de prolongation des conventions collectives sans majoration et de réduction des dépenses afférentes à leur application aux organismes municipaux. Ceux-ci peuvent toutefois, par une résolution adoptée avant le 15 septembre 1993, se soustraire à l'application de la loi. Les autres dispositions entreront en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement.

An Act respecting the conditions of employment in the public sector and the municipal sector (Bill 102) Royal Assent: June 17, 1993

The general objective of this Act is to extend by two years collective agreements affecting public bodies and maintain, during that period, the salary rate and scales and the premiums that are effective on the original date of expiration. Public bodies are defined as including the government, its departments and agencies, school boards, colleges, universities, health care establishments, the provincial police force and various Crown corporations.

In addition, the Act provides that every public body, for the purpose of reducing by 1% the annual amount of its expenses relating to the remuneration and social benefits of the employees governed by a collective agreement, must, before March 31, 1994 and every twelve-month period thereafter, give each employee such number of days of unpaid leave as is determined by the government, not exceeding three days. However, every public body is required to take one of the following alternative measures, as the government prescribes, for such groups of employees as it determines:

- 1) an equivalent reduction of the number of days of sick leave credited, insofar as they are refundable each year, or a reduction of the indemnity standing in lieu of sick leave;*
- 2) an equivalent number of unpaid holidays or days of vacation;*
- 3) an equivalent reduction of the indemnity pertaining to the annual leave.*

In the case of public bodies which provide instruction, the dates on which the employees take unpaid leave must be determined without reduction in the number of days of instruction.

It is possible for the parties to exclude themselves from the provisions dealing with the reduction of expenses arising out of the application of collective agreements if they negotiate and ratify amendments to the conditions of employment entailing a reduction of at least 1% of the annual amount of expenses relating to remuneration and social benefits.

Measures equivalent to those mentioned above apply to administrators of state, chief executive officers, officers, and management personnel and other personnel of public

bodies who are not covered by a collective agreement. Such measures also apply to Members of the National Assembly and health professionals.

Finally, the Act provides that similar measures relating to the extension, without increases, of collective agreements and the reduction of expenses arising out of their application are applicable to municipal bodies. However, the latter can, by a resolution adopted before September 15, 1993, waive the application of the legislation. The other provisions of the Act will come into force on a date or dates to be fixed by the government.

Fédéral (Federal)

Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (S.C. 1993, ch. 42) (Projet de loi C-101) Sanctionné le 23 juin 1993

Scrutin sur les dernières offres de l'employeur

Une modification à la Partie I du Code canadien du travail (Relations du travail) prévoit que lorsque le ministre estime qu'un conflit survenant lors de la négociation d'une convention collective porte atteinte à l'intérêt public, il peut ordonner au Conseil canadien des relations du travail, ou à une personne ou à un autre organisme, de tenir un scrutin auprès des employés de l'unité de négociation en cause sur l'acceptation ou le rejet des dernières offres faites par l'employeur au syndicat sur toutes les questions en litige.

Dans le cas d'un différend mettant en cause la fonction publique fédérale, une modification à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique donne à un ministre délégué par le gouverneur en conseil, autre qu'un membre du Conseil du Trésor, un pouvoir similaire d'ordonner la tenue par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, ou une personne ou organisme qu'il désigne, d'un scrutin sur les dernières offres de l'employeur.

Les dérogations apportées à certaines normes du travail par les parties

La procédure pour obtenir une dérogation aux dispositions du Code sur la durée du travail ou pour substituer des jours fériés a été simplifiée. Lorsque les employés sont assujettis à une convention collective, la procédure requiert seulement une entente écrite entre l'employeur et le syndicat. Lorsque les employés ne sont pas couverts par une convention collective, l'obtention d'une dérogation aux dispositions sur la durée du travail ou la substitution de jours fériés nécessite, avant qu'elle ne puisse prendre effet, l'approbation de 70 % des employés touchés par la modification et l'affichage d'un avis dans un endroit bien en vue pendant 30 jours. Tout employé affecté par la modification peut demander qu'un scrutin secret surveillé par un inspecteur soit tenu, pour vérifier si la proportion d'employés requise pour l'approbation a été obtenue.

La présence des conventions collectives

Lorsqu'une convention collective prévoit des dispositions concernant les congés annuels, les congés fériés, les congés de décès ou les salaires minimums équivalentes à ou plus avantageuses que celles du Code canadien du travail, les parties sont exclues de l'application du Code en ce qui concerne ces dispositions. Seuls les employés qui

ont accès à la procédure de règlement des griefs sont tenus d'y avoir recours et n'ont pas accès à la procédure de règlement des plaintes en vertu du Code.

Les congés parentaux

Le Code a été modifié afin de permettre à un employé ou à une employée de prendre son congé parental de 24 semaines à tout moment dans les 52 semaines suivant la naissance, l'adoption ou l'arrivée de l'enfant au foyer pour la première fois. Cette modification rend l'application du Code plus compatible avec les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage.

La réaffectation de l'employée enceinte ou qui allaite

Auparavant, la Partie III du Code permettait à un employeur d'exiger qu'une employée enceinte prenne un congé si elle n'était plus en mesure de remplir l'une ou l'autre fonction de son poste. Dans certains cas, elle pouvait se voir contrainte de quitter son emploi, à moins qu'elle n'ait eu droit à des congés de maladie ou à des congés annuels suffisants, ou encore qu'elle n'ait pu commencer son congé de maternité, si son emploi présentait pour elle, pour son enfant à naître, ou pour l'enfant qu'elle allaitait un danger temporaire quelconque. Le Code a été modifié afin d'apporter un meilleur équilibre entre les droits des employeurs et ceux de l'employée. Cette modification prévoit que l'employeur est tenu, suite à la demande de l'employée appuyée d'un avis de son médecin, de prendre toutes les mesures raisonnables pour modifier les tâches d'une employée enceinte ou qui allaite, ou de la réaffecter, dans le but d'éviter les risques à sa santé ou à celle de son enfant. L'employée que l'on ne peut raisonnablement réaffecter ou qui n'est pas en mesure de travailler a droit à un congé sans solde dont la durée est équivalente à celle de l'existence du risque survenant à partir du début de la grossesse jusqu'à la fin de la 24^e semaine suivant l'accouchement.

La protection des travailleurs blessés

Cette loi assure la protection des salaires et le retour au travail des employés qui sont absents de leurs emplois en raison de blessures subies au travail ou de maladies professionnelles. Il incombe à l'employeur de : 1) prévoir le remplacement du salaire de l'employé à un taux égal à celui que prévoit le régime d'indemnisation des accidentés du travail de la province ou du territoire où l'employé réside; 2) continuer le cumul des avantages et de l'ancienneté pendant l'absence de l'employé; et 3) réintégrer l'employé, lorsqu'il est raisonnablement possible de le faire, pendant une période dont la durée sera prévue par règlement.

Le recouvrement des salaires impayés

Un nouveau système de recouvrement des salaires impayés prévoit un recours administratif pour contraindre un employeur à respecter ses obligations pécuniaires en vertu du Code. Si un inspecteur constate qu'un employeur n'a pas versé à un employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit, l'inspecteur est habilité à émettre un ordre de payer écrit à l'attention de l'employeur, ou dans certains cas du directeur d'une société ou d'une coopérative, qui enjoint cette personne à verser à l'employé les montants qui lui sont dus. Cette ordonnance est sujette à appel dans les 15 jours qui suivent, par le moyen d'une lettre adressée au ministre. De même, un employé

peut interjeter appel dans les 15 jours en adressant une lettre au ministre si sa plainte est jugée non fondée par un inspecteur. Le ministre est alors tenu de nommer un arbitre pour entendre et disposer de l'appel. La décision de l'arbitre est finale et exécutoire. L'ordonnance d'un inspecteur ou la décision d'un arbitre, le cas échéant, peut être déposée au greffe de la Cour fédérale et devenir ainsi exécutoire au même titre qu'une décision de cette cour. Les directeurs régionaux sont habilités à émettre des demandes de paiement contre des tiers, tant des personnes que des institutions financières qui peuvent devoir des sommes à l'employeur en défaut. Ces demandes doivent ordonner à ces personnes ou à ces institutions de verser directement au ministre dans les 15 jours qui suivent toute somme, jusqu'à concurrence du montant établi dans l'ordre de payer. Les administrateurs d'une société ou d'une coopérative deviennent conjointement et solidairement responsables du salaire et des autres indemnités auxquels l'employé a droit, jusqu'à concurrence de l'équivalent de six mois de salaire, dans la mesure où la créance de l'employé a pris naissance au cours de leur mandat et à la condition que le recouvrement de la créance auprès de la société ou de la coopérative soit impossible ou peu probable. Toute somme recouvrée par le biais de l'application de ces dispositions du Code doit être déposée au crédit du receveur général du Canada dans le « Compte d'ordre du Code du travail (Normes) », ou dans tout compte spécial créé à cette fin, duquel le ministre pourrait autoriser le versement des sommes dues à un employé.

Modifications diverses

Des modifications visant à harmoniser les versions française et anglaise ont été apportées au Code canadien du travail. Celles-ci assurent la clarté et l'uniformité des dispositions visées.

Le projet de loi C-101 est entré en vigueur à compter du 23 juin 1993.

An Act to amend the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act (S.C. 1993, ch. 42) (Bill C-101) Royal Assent June 23, 1993

Directed vote on employer's last offer

An amendment to Part I of the Canada Labour Code (Industrial Relations) provides that where the Minister considers that a collective bargaining dispute affects the public interest, he/she may direct the Canada Labour Relations Board, or another person or body, to conduct a vote among the employees in the bargaining unit concerned as to the acceptance or rejection of the employer's last offer made to the trade union in respect of all matters remaining in dispute.

In the case of a dispute involving the federal public service, an amendment to the Public Service Staff Relations Act gives a Minister designated by the Governor in Council, other than a member of the Treasury Board, a similar power to order a vote on the employer's last offer. The vote is conducted by the Public Service Staff Relations Board or another person or body.

Modifications to certain labour standards where the parties agree

The procedure for modifying hours of work or substituting general holidays by ministerial permit has been streamlined. Where employees are covered by a collective

agreement, the procedure simply requires a written agreement between the employer and the trade union. With respect to employees who are not subject to a collective agreement, modification of the hours of work or substitution of a general holiday requires approval by at least 70 percent of the affected employees and the posting of a notice for 30 days before the change takes effect. Any employee affected by the change may request that a secret vote monitored by an inspector be conducted to verify whether the 70 percent approval was obtained.

Application of collective agreements to prevail

Where a collective agreement meets or exceeds the requirements of the Canada Labour Code with respect to annual vacations, general holidays, bereavement leave and minimum wages, the parties are exempted from the corresponding provisions of the Code. Only employees who have access to the grievance process are limited to obtaining redress through that process and they do not have access to the complaint mechanism under the Code.

Parental leave

The Code allows the parental leave period of 24 weeks to be taken at any time within 52 weeks following the birth or adoption of the child, or its coming into the parent's care and custody for the first time. This makes the parental leave provisions of the Code more consistent with the provisions of the Unemployment Insurance Act.

Reassignment of a pregnant or nursing employee

Part III of the Code previously allowed an employer to unilaterally require a pregnant employee to take a leave of absence if she became unable to perform part of her job. In some cases, this forced pregnant or nursing employees to quit their job if certain parts of it posed a temporary danger to herself or to her unborn or breast-feeding child, unless the employee qualified for and had accumulated sufficient sick or vacation leave, or could begin her maternity leave. The Code was amended to provide a better balance between employers' and employees' rights and allow a pregnant or nursing employee to request, if her request is accompanied by a medical certificate, modifications to her job or a reassignment to other duties to avoid risks to her health, or that of her child. The employer is required to make every reasonable attempt to accede to the request. If reassignment is not reasonably practicable, or if the employee is unable to work at all, she has the right to an unpaid leave of absence, for the duration of the risk's existence from the beginning of the pregnancy until the end of the 24th week following the birth.

Injured worker protection

The Code provides wage protection and return-to-work guarantees for workers who are absent due to work-related illness or injury. Employers are required to: a) provide replacement wages equal to the rate of workers' compensation in the province or territory where the employee resides; b) continue benefits and seniority during the period of the absence; and c) return the employee to work where reasonably practicable for a period of time to be defined by regulation.

Wage recovery

A new federal wage recovery system is provided for the administrative enforcement of the pecuniary obligations of an employer set out in the Code. Where an inspector finds that an employer has not paid an employee wages or other amounts to which the employee is entitled, the inspector is empowered to issue a written payment order to the employer, or in certain circumstances to a director of a corporation or a cooperative, ordering the payment of the amounts due. Any person affected by a payment order may appeal within 15 days, by letter addressed to the Minister. Similarly, where an inspector determines that an employee's complaint is unfounded, the employee may appeal the matter to the Minister within 15 days. The Minister is required to appoint a referee to hear and dispose of the appeal. The decision of the referee is final and binding. The decision of the inspector or, where there was an appeal, of the referee, can be filed in the Federal Court and become enforceable as a judgement of that court. A regional director is empowered to issue third party demands against a person or a financial institution who may owe money to the defaulting employer. The demand would order that person or institution to pay any amount, up to the amount stated in the payment order, directly to the Minister within 15 days. Directors of corporations and cooperatives become jointly and severally liable for wages and other amounts due to employees to a maximum equivalent to six months' wages if the entitlement arose during the time of the directors' incumbency and the recovery of the amount from the corporation or cooperative is impossible or unlikely. Any amounts recovered through the application of these provisions of the Code must be deposited to the credit of the Receiver General in the "Labour Standards Suspense Account" or in another special account created for this purpose, from which the Minister can authorize the payment of amounts due to any unpaid employee.

Miscellaneous amendments

Several amendments make the French and English texts of the Canada Labour Code consistent, and would ensure clarity and uniformity.

Bill C-101 was proclaimed in force on June 23, 1993.