Document generated on 05/14/2024 2:31 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

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

Michel Gauvin and Jeffrey Brennan

Volume 49, Number 3, 1994

URI: https://id.erudit.org/iderudit/050961ar
DOI: https://doi.org/10.7202/050961ar

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. (1994). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *49*(3), 597–603. https://doi.org/10.7202/050961ar

Article abstract

Changements dans les législations du travail au Canada

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1994

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
Changes in Canada Labour Law

1er janvier au 31 mars 1994
1 January to 31 March 1994

Ontario

Loi de 1993 modifiant des lois en ce qui concerne la fonction publique et les relations de travail Projet de loi 117; Sanctionné le 14 décembre 1993

Cette loi est entrée en vigueur le 14 février 1994 à l'exception de quelques articles qui ont pris effet le 14 décembre 1993. Ces articles (art.23 et 24) ont trait au pouvoir du lieutenant-gouverneur en conseil d'établir sept unités de négociation composées d'employés de la Couronne et de désigner le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario comme agent négociateur pour six de ces unités.

La loi crée une nouvelle Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne, laquelle prévoit notamment l'application de la Loi sur les relations de travail aux employés de la Couronne, leur donnant ainsi le droit de grève.

Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN du Ministère du Développement des ressources humaines.

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 : Ministère du Développement des ressources humaines, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0J2.

This series is prepared by Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN of the Department of Human Resources Development.

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 priced publications, you may contact Mr. Michel Gauvin at the following address: Department of Human Resources Development, Ottawa, Canada, K1A 0J2.

On prévoit une définition plus large de ceux qui sont réputés être des employés de la Couronne. Entre autres, ne sont plus exclus de la définition d'employés de la Couronne les personnes occupant des postes de direction, sauf si celles-ci donnent régulièrement des conseils au Conseil des ministres, à un ministre ou à un sous-ministre sur des lois ayant trait à l'emploi qui touchent directement les conditions d'emploi des employés du secteur public au sens de la Loi sur l'équité salariale.

La loi modifie l'application de la Loi sur les relations de travail aux employés de la Couronne. Les modifications se rapportent à diverses dispositions de la loi, y compris à celles traitant de l'arbitrage volontaire des différends, de l'arbitrage de la première convention collective, de l'arbitrage des griefs, des droits existant lorsqu'un employeur succède à un autre, de l'utilisation d'employés compris dans l'unité de négociation durant une grève ou un lock-out et des restrictions concernant la grève ou le lock-out. Certaines dispositions de la Loi sur les relations de travail ne s'appliquent pas, telles celles qui permettent l'utilisation de « travailleurs de remplacement spécifiés » durant une grève ou un lock-out et celles qui s'adressent spécifiquement à l'industrie de la construction.

En ce qui a trait aux restrictions concernant la grève ou le lock-out, la nouvelle loi prévoit que l'employeur et le syndicat doivent avoir conclu une entente sur les services essentiels avant qu'un employé ne puisse faire la grève ou qu'un employeur ne puisse déclarer un lock-out. Les parties qui ont négocié une convention collective ou sont en train de le faire sont tenues de conclure une entente sur les services essentiels.

Les services essentiels comprennent les services nécessaires pour permettre à l'employeur d'empêcher tout danger pour la vie, la santé ou la sécurité, la destruction ou la détérioration grave de machines, d'équipement ou de locaux, des dommages graves à l'environnement ou la perturbation dans l'administration des tribunaux ou dans la rédaction législative. Une entente sur les services essentiels signifie une entente conclue par l'employeur et le syndicat qui s'applique pendant une grève ou un lock-out et qui comprend une partie sur les services essentiels prévoyant le recours à des employés compris dans l'unité de négociation ainsi qu'une partie sur les services d'urgence prévoyant l'utilisation d'un plus grand nombre de ces employés dans les cas d'urgence.

La partie sur les services essentiels d'une entente sur les services essentiels doit comprendre des clauses déterminant les services essentiels, indiquant le nombre d'employés compris dans l'unité de négociation occupant des postes qui sont nécessaires et indiquant les employés qui, selon ce que l'employeur et le syndicat ont convenu, devront travailler pendant une grève ou un lock-out.

En tout temps après que l'employeur et le syndicat sont tenus de commencer les négociations, le ministre du Travail doit, à la demande de l'une des parties, nommer un conciliateur pour qu'il s'entretienne avec les parties et s'efforce d'amener une entente sur les services essentiels. Sur requête de l'une des parties, la Commission des relations de travail de l'Ontario doit statuer sur les questions non réglées.

Une entente sur les services essentiels demeure en vigueur jusqu'à ce que l'une des parties y mette fin. Ceci ne peut se produire que si les parties ont conclu une convention collective et s'il reste au moins 190 jours avant son expiration.

Sur requête d'une partie à une entente sur les services essentiels, la Commission peut forcer l'exécution de l'entente, y apporter des modifications et rendre les autres ordonnances qu'elle estime appropriées.

Une partie à une entente sur les services essentiels peut demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario de déterminer si, en raison d'une telle entente, il y a un empêchement à une véritable négociation collective. Aucune requête ne peut être présentée tant que les employés compris dans l'unité de négociation n'ont pas été en grève ou en lock-out pendant au moins dix jours. La Commission juge s'il s'est écoulé assez de temps depuis le début du conflit entre les parties pour lui permettre de décider s'il y a eu un empêchement à une négociation collective valable. La Commission peut prendre les mesures suivantes :

— ordonner aux parties de continuer à négocier et(ou) d'utiliser les services d'un médiateur;

— ordonner que toutes les questions encore en litige soient résolues par un médiateur-arbitre ou qu'elles soient déférées à l'arbitrage exécutoire (la Commission peut alors demander l'arbitrage des propositions finales);

— modifier l'entente sur les services essentiels afin de réduire le nombre d'employés ou le nombre d'emplois compris dans l'unité de négociation qui sont désignés;

— ou donner les autres directives qu'elle estime appropriées.

Si elle décide qu'il n'a pas été possible de procéder à la négociation collective de façon valable en raison de l'entente sur les services essentiels, la Commission ne doit pas, sur requête de l'une des parties, modifier l'entente afin d'augmenter le nombre d'employés ou le nombre d'emplois compris dans l'unité de négociation qui sont désignés.

La décision rendue lors d'un arbitrage autorisé en vertu des dispositions mentionnées plus haut ne doit pas contenir de condition concernant les pensions, les niveaux de dotation en personnel ou les affectations.

De plus, la loi prévoit que la Commission de règlement des griefs est maintenue. Des dispositions prévoient sa structure et son fonctionnement.

En outre, des modifications à la Loi sur la fonction publique augmentent les droits des employés de la Couronne en ce qui a trait aux activités politiques et accordent une protection aux dénonciateurs.

En ce qui concerne la dénonciation, les employés du gouvernement de l'Ontario sont protégés contre les représailles lorsque, agissant de bonne foi, ils imputent des actions fautives graves à des institutions du gouvernement. La notion d'action fautive grave du gouvernement est définie comme un acte ou une omission de la part d'une institution ou d'un employé agissant dans le cadre de son emploi qui contrevient à une loi, représente une mauvaise gestion flagrante, est à la cause d'un gaspillage flagrant d'argent, représente un abus de pouvoir ou pose un danger grave pour la santé ou la sécurité de quiconque ou pour l'environnement. La définition peut être élargie par voie de règlement.

Les employés et les représentants d'institution (sauf les avocats en ce qui concerne des renseignements privilégiés reçu en confidence d'employés) sont autorisés à divulguer des renseignements confidentiels du gouvernement à un avocat-conseil nouvellement

nommé pour établir (1) ce qui constitue une action fautive grave du gouvernement qu'il faut divulguer dans l'intérêt public, (2) si des renseignements particuliers sont susceptibles de révéler des actions fautives graves du gouvernement, et (3) le processus selon lequel des renseignements sont rendus public ou divulgués aux organismes concernés. Les employés ou les représentants d'institutions peuvent également obtenir des conseils sur leurs droits et obligations en vertu de la loi.

On accorde une protection aux employés et aux représentants d'institutions en ce qui a trait aux actions suivantes :

— la copie de documents et(ou) leur divulgation à l'avocat-conseil en conformité avec la loi ;

— la divulgation par l'avocat-conseil ou son personnel des renseignements reçus d'employés ou de représentants d'institutions ou la révélation de leur identité ;

— l'exercice des droits prévus par la loi.

Public Service and Labour Relations Statute Law Amendment Act, 1993 Bill 117; Royal Assent December 14, 1993

This Act came into force on February 14, 1994, except for some sections which took effect on December 14, 1993. These sections (i.e. ss. 23 and 24) deal with the power of the Lieutenant Governor in Council to establish seven bargaining units of Crown employees and to designate the Ontario Public Service Employees Union as the bargaining agent for six of those units.

The Act creates a new Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993, providing, among other things, for the application of the Labour Relations Act to employees of the Crown, who are given the right to strike.

A new broader definition of "Crown employee" is provided. Among others, it no longer excludes those persons employed in a managerial capacity, except when they regularly provide advice to Cabinet, a minister or a deputy minister on employment-related legislation that directly affects the terms and conditions of employment of employees in the public sector as defined in the Pay Equity Act.

The Act modifies the application of the Labour Relations Act to Crown employees. The modifications relate to various provisions of the Act, including those dealing with voluntary interest arbitration, first contract arbitration, grievance arbitration, successor rights, use of bargaining unit employees during a strike or lockout, and limitation of the right to strike or to lock out. Certain provisions of the Labour Relations Act do not apply, such as those relating to the permitted use of "specified replacement workers" during a strike or lockout and those dealing specifically with the construction industry.

With respect to limitations concerning the right to strike or to lock out, the new legislation provides that the employer and the trade union must have an essential services agreement before an employee may strike or an employer may declare a lockout. The parties who have or are negotiating a collective agreement are required to make an essential services agreement.

"Essential services" are those services that are necessary to enable the employer to prevent danger to life, health or safety, the destruction or serious deterioration of

machinery, equipment or premises, serious environmental damage, or disruption of the administration of the courts or of legislative drafting. "Essential services agreement" means an agreement between the employer and the trade union that applies during a strike or lockout and that has an essential services part providing for the use of bargaining unit employees as well as an emergency services part that provides for the use of a larger number of such employees in emergencies.

The essential services part of an essential services agreement must include provisions identifying the essential services, the number of bargaining unit employees in particular positions that are necessary and the employees who according to an agreement between the employer and the trade union will be required to work during a strike or lockout.

At any time after the employer and trade union are required to begin negotiations, the Minister of Labour must, at the request of either party, appoint a conciliation officer to confer with the parties and endeavour to effect an essential services agreement. On application by either party, the Ontario Labour Relations Board must determine any unresolved matters.

An essential services agreement continues until terminated by one of the parties. Termination may take place only when a collective agreement is in place and there are at least 190 days left before its expiry.

On application by a party to an essential services agreement, the Board may enforce the agreement, amend it and make such other orders as it considers appropriate.

A party to an essential services agreement may apply to the Ontario Labour Relations Board for a determination as to whether, because of that agreement, meaningful collective bargaining has been prevented. No application may be made until employees in the bargaining unit have been on strike or locked out for at least ten days. The Board must consider whether sufficient time has elapsed in the dispute to permit it to determine whether meaningful collective bargaining has been prevented. The Board may take the following actions:

- *direct the parties to continue negotiations and/or to confer with a mediator;*
- *order that all matters remaining in dispute be resolved by a mediator-arbitrator, or be referred to binding arbitration (final offer selection may be required);*
- *amend the essential services agreement to reduce the number of designated positions or employees in the bargaining unit; or*
- *give other directions it considers appropriate.*

If the Board determines that meaningful collective bargaining has been prevented because of an essential services agreement, it may not, upon application by either party, amend the agreement to increase the number of designated positions or employees in the bargaining unit.

A decision on an arbitration authorized under the provisions mentioned above may not include any term relating to pensions, staffing levels or work assignments.

The Act also provides that the Grievance Settlement Board is continued. Provisions are made for its structure and functioning.

In addition, amendments to the Public Service Act enhance the political activity rights of Crown employees and provide protection for whistleblowers.

With respect to whistleblowers, Ontario government employees are protected from retaliation when, acting in good faith, they allege serious wrongdoing by a government institution. Serious government wrongdoing is defined as an act or omission of an institution or of an employee acting in the course of his/her employment that contravenes legislation, represents gross mismanagement, causes a gross waste of money, represents an abuse of authority, or poses a grave health, safety or environmental hazard. The definition may be expanded by regulation.

Employees and officials (except lawyers with respect to privileged information received in confidence from employees) are authorized to disclose confidential government information to a newly-appointed Counsel for the purpose of determining what constitutes serious government wrongdoing that ought in the public interest to be disclosed, whether particular information may reveal serious government wrongdoing and establishing what steps can be taken to bring the information to the attention of the public or disclose it to the agencies concerned. They may also seek advice concerning their rights and obligations under the legislation.

Employees and officials are afforded protection with respect to:

- *copying documents and/or disclosing information to the Counsel in accordance with the legislation;*
- *the disclosure by the Counsel or his/her staff of information received from the employees or officials, or their identity; or*
- *exercising a right under the Act.*

Terre-Neuve (Newfoundland)

Loi modifiant la Loi sur les relations du travail (An Act to amend the Labour Relations Act) Projet de loi 49; Sanctionné le 17 décembre 1993

Cette loi, qui est entrée en vigueur le 28 février 1994, apporte des modifications à la Loi sur les relations du travail en ce qui a trait aux scrutins tenus dans les cas de requêtes en accréditation ou de requêtes en révocation d'accréditation. Les mesures suivantes s'appliquent à ces scrutins :

- l'obligation de tenir un scrutin lorsqu'une requête est appuyée par au moins 40 % des employés compris dans une unité de négociation (dans le cas d'une requête en accréditation, cette exigence ne s'applique pas si le syndicat et l'employeur concernés demandent conjointement à la Commission des relations du travail de ne pas tenir de scrutin);
- la tenue d'un scrutin au plus tard 5 jours après que la Commission a reçu la requête en accréditation ou en révocation d'accréditation (la période prévue pour la tenue d'un scrutin peut être prolongée par la Commission dans des circonstances exceptionnelles);
- l'effet exécutoire du résultat d'un scrutin à moins que la Commission ne juge que les votants ont été influencés par des gestes d'intimidation ou toute sorte de menaces ou de mesures coercitives.

En ce qui a trait aux requêtes en accréditation, la loi prévoit que la date de présentation d'une requête est la date effective à laquelle le degré de représentativité d'un syndicat est déterminé à partir des preuves d'adhésion.

La loi prévoit en outre qu'un scrutin secret tenu auprès des employés compris dans une unité de négociation doit avoir lieu avant que ceux-ci ne puissent déclencher une grève. Le scrutin doit se dérouler de telle manière que les employés ayant le droit de voter aient une chance suffisante de le faire.

An Act to amend the Labour Relations Act Bill 49; Royal Assent: December 17, 1993

This Act, which came into force on February 28, 1994, modifies the provisions of the Labour Relations Act dealing with votes upon applications for certification and applications to revoke certification. In both cases, it:

- *requires a vote upon an application supported by at least 40 % of the employees in a bargaining unit (in the case of an application for certification, this requirement does not apply if the trade union and employer concerned jointly request that the Labour Relations Board not take a vote);*
- *provides that any such vote be taken no more than 5 days after receipt by the Board of the application for certification or revocation of certification (the Board has the power to extend the time for the taking of a vote in exceptional circumstances); and*
- *specifies that the Board is bound by the outcome of a vote, except if it determines that the conduct of the vote has been influenced by intimidation, or any kind of threat or coercion.*

With respect to applications for certification, the Act provides that the date of application is the operative date for determining support on the basis of membership records.

In addition, the Act provides for a mandatory vote by secret ballot of the employees in a bargaining unit before they can go on strike. The vote must be conducted in such a way that the employees entitled to vote have ample opportunity to do so.