

Relations industrielles Industrial Relations



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

Michel Gauvin et Tineke Kuijper

Volume 46, numéro 2, 1991

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050680ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050680ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauvin, M. & Kuijper, T. (1991). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 46(2), 471–476.
<https://doi.org/10.7202/050680ar>

Résumé de l'article

Changements dans les législations du travail au Canada

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

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

Changements dans les législations du travail au Canada

1^{er} septembre au 31 décembre 1990

Colombie-Britannique

Promulgation de la Loi sur la divulgation de renseignements concernant les négociations collectives dans le secteur public (*Public Sector Collective Bargaining Disclosure Act*) (projet de loi 79) 344/90 et 356/90; Gazette: 18/09/90 et 02/10/90

De façon générale, la loi prévoit la divulgation de renseignements sur les négociations collectives par les employeurs et les syndicats du secteur public à différents stades des négociations. Elle a été décrite dans la revue *Relations industrielles*, vol. 46, n° 1.

La loi est entrée en vigueur le 7 septembre 1990, sauf en ce qui a trait à des dispositions touchant son application, lesquelles ont pris effet le 19 septembre 1990, et en ce qui concerne l'article 8, lequel n'a pas été promulgué. Ce dernier article prévoit une réunion pré-grève ou pré-lock-out de divulgation de renseignements.

Manitoba

Loi modifiant la Loi sur les relations du travail Projet de loi 12; Sanctionné: 14/12/90

Cette loi abroge les dispositions de la Loi sur les relations du travail prévoyant l'arbitrage des propositions finales lors des conflits de travail lorsque les employés touchés votent en faveur de cette option. Celle-ci prendra effet à une date fixée par proclamation.

* Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN 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.

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. 46, no 2, 1991 © PUL ISSN 0034-379 X

Nouveau-Brunswick

Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics Projet de loi 44; Sanctionné: 20/06/90

Cette loi modifie la loi qui régit les négociations collectives des fonctionnaires, des employés d'hôpitaux et des enseignants dans les écoles publiques. Elle contient plusieurs modifications dont celles qui sont décrites ci-dessous.

Une modification prévoit que les ordonnances de la Commission des relations de travail dans les services publics (CRTSP) qui ne sont pas mises en vigueur dans les délais prescrits peuvent être appliquées en déposant une copie de ces ordonnances à la Cour du Banc de la Reine.

Un autre changement, lequel n'a pas encore pris effet, prévoit une nouvelle procédure de désignation des services essentiels qui remplacera la procédure actuelle de détermination des employés désignés. L'employeur pourra, dans les vingt jours qui suivent l'accréditation d'un agent négociateur ou pendant la durée d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale mais pas pendant les six derniers mois, donner un avis écrit au CRTSP et à l'agent négociateur des services qu'il considère essentiels à la santé, à la sûreté ou à la sécurité du public. Dans les sept jours suivant la réception de l'avis, la CRTSP devra, après avoir consulté les parties, établir des délais dans lesquels celles-ci tenteront de parvenir à un accord identifiant les services qui sont ou seront essentiels, le niveau de service à maintenir et les postes devant être désignés. Si elles en arrivent à un accord, la CRTSP émettra une ordonnance à l'effet que cet accord lie les parties. Si on ne peut se mettre d'accord dans les délais établis, la CRTSP, après avoir donné aux parties l'occasion de présenter des preuves et de faire des représentations, déterminera la question. Lorsqu'une demande de l'une ou l'autre des parties est présentée dans les délais prescrits, la CRTSP pourra, après avoir entendu les parties, modifier sa décision ou un accord sur les services essentiels. Aucun employé touché par un avis donné par l'employeur à propos des services essentiels ou par une demande de modifier une décision ou un accord les concernant ne peut participer à une grève jusqu'à ce que les parties se soient entendues ou que la CRTSP ait déterminé les postes devant être désignés et jusqu'à ce que les employés occupant ces postes aient été informés de la désignation par la Commission.

Des modifications sont également effectuées en ce qui concerne les critères dont un tribunal d'arbitrage doit tenir compte lorsque les parties s'entendent pour soumettre un différend à l'arbitrage exécutoire. Ces critères comprennent désormais les suivants: les salaires et les avantages sociaux dans les secteurs privé et public, et dans l'emploi syndiqué et non syndiqué; la continuité et la stabilité de l'emploi privé et public, y compris les niveaux d'emploi et l'incidence des mises à pied; ainsi que les politiques fiscales du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

De plus, lors de la promulgation d'un article pertinent de la loi modifiante, des changements auront lieu en ce qui a trait au partage des coûts reliés à l'arbitrage de griefs. La Loi relative aux relations de travail dans les services publics stipulera que l'employeur et l'agent négociateur doivent payer chacun la moitié de la rémunération et des frais d'un arbitre ou du président d'un conseil d'arbitrage, le cas échéant. Dans le cas d'un conseil d'arbitrage, chacune des parties devra également payer la rémunération et les frais de la personne qu'elle a nommée.

En dernier lieu, en vertu d'une nouvelle disposition qui entrera en vigueur à une date annoncée par le gouvernement, un employé ne faisant pas partie d'une unité de négociation pourra se prévaloir d'une procédure de règlement des griefs à l'égard d'un congédiement, d'une suspension ou d'une peine pécuniaire.

Ontario

Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi en ce qui a trait aux congés parentaux et de maternité (*An Act to amend the Employment Standards Act with respect to Pregnancy and Parental Leave*) Projet de loi 14; Sanctionné: 20/12/90

Cette loi modifie la Loi sur les normes d'emploi en vue d'apporter des changements au congé de maternité et de prévoir un congé parental.

Les modifications importantes touchant le congé de maternité sont comme suit: la période d'admissibilité a été réduite de 12 mois et 11 semaines à un minimum de 13 semaines; le congé de maternité peut commencer au plus tôt 17 semaines (11 semaines auparavant) avant la date prévue de l'accouchement; les droits reliés à l'ancienneté et à d'autres avantages (par exemple, le régime de pension, l'assurance vie, l'assurance de mort accidentelle, l'assurance maladie complémentaire et l'assurance dentaire) continuent durant le congé de maternité. De plus le droit d'un employeur d'obliger une employée enceinte à débiter plus tôt son congé de maternité a été abrogé. En outre, les dispositions du Code des droits de la personne (*Human Rights Code*), qui ont maintenant préséance, oblige l'employeur à adapter le travail aux besoins de l'employée enceinte à moins que cette exigence ne cause un préjudice indu à l'entreprise.

On établit un congé parental sans solde pouvant atteindre 18 semaines pour les employés jouissant d'au moins 13 semaines de service. La définition du mot «parent» comprend les parents adoptifs ainsi que les personnes qui entretiennent une relation durable avec un des parents d'un enfant et ont l'intention de considérer l'enfant comme étant le leur. Le congé doit débiter dans les 35 semaines qui suivent la naissance de l'enfant ou la date à laquelle il est confié à la garde d'un parent pour la première fois. Les droits reliés à l'ancienneté et aux avantages sociaux continuent durant le congé et l'employé a le droit de retourner à l'emploi qu'il occupait, comme dans le cas du congé de maternité.

Les dispositions de la loi ont pris effet le 20 décembre 1990 et s'appliquent de façon rétroactive à compter du 18 novembre 1990, date à laquelle les nouvelles prestations parentales prévues par la Loi sur l'assurance chômage sont entrées en vigueur.

Québec

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives Projet de loi 97; Sanctionné: 20/12/90

Cette loi a apporté plusieurs modifications à la Loi sur les normes du travail dont la plupart sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1991. Les changements les plus importants sont comme suit:

Congés parentaux et de maternité

Toute exigence relative au service continu pour pouvoir bénéficier d'un congé de maternité a été abolie.

Un congé parental sans solde d'au plus 34 semaines peut être partagé par les parents au cours de l'année suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant.

L'employé a le droit d'être réintégré dans le même poste de travail si le congé parental ou de maternité n'excède pas 12 semaines ou dans un emploi comparable si le congé excède 12 semaines.

La loi permet au gouvernement de fixer par règlement les avantages dont un employé peut bénéficier pendant un congé parental, ainsi que la durée du congé de maternité ou, le cas échéant, sa durée supplémentaire, le moment où il peut être pris, les avis qui doivent être donnés et certaines conditions dans des cas spéciaux visés par la loi.

L'employée a droit à des absences, sans solde, pour des examens médicaux reliés à la grossesse.

L'employé au service de l'employeur depuis au moins 60 jours a droit à une absence de cinq jours, les deux premiers rémunérés, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Un parent a droit à cinq jours d'absence par année, sans solde, lorsque sa présence est nécessaire auprès de son enfant mineur, dans des circonstances imprévisibles.

On accorde également un droit de recours auprès d'un commissaire du travail à un salarié victime d'une sanction parce qu'il a refusé, dans certaines circonstances, d'effectuer des heures supplémentaires afin de remplir des obligations parentales à l'égard de son enfant mineur.

Congés de décès

La loi élargit le droit au congé de décès et prévoit le droit pour un salarié de s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits enfants, de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

Employés à temps partiel

Des dispositions font en sorte qu'un employeur ne puisse accorder à une personne salariée un taux de salaire inférieur ou une durée ou une indemnité de congé annuel réduite pour le seul motif qu'elle travaille habituellement durant moins d'heures par semaine qu'une autre personne effectuant le même travail au même endroit. Ces dernières dispositions s'appliqueront, à compter de 1992, aux employés à temps partiel dont la rémunération n'excède pas le double du salaire minimum.

Le gouvernement peut déterminer par règlement des catégories d'employés à temps partiel auxquels ces dispositions s'appliqueront à une date ultérieure.

Le gouvernement peut de plus suspendre par voie de règlement l'application de ces dispositions dans le cas de certaines catégories de salariés et d'employeurs, préciser une date d'application ultérieure, ou prévoir un ajustement progressif du taux de salaire ainsi que de la durée du congé annuel ou de l'indemnité qui en tient lieu.

Autres modifications

La loi apporte d'autres modifications aux normes du travail, notamment:

- en ajoutant le 1^{er} juillet comme jour férié;
- en diminuant graduellement, de dix à cinq ans, le nombre d'années de service requis pour qu'un salarié bénéficie de trois semaines de vacances;
- et en autorisant l'employeur à remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50%.

Par ailleurs, les amendements proposés comprennent certains changements au sujet des plaintes présentées en vertu de la loi:

- le nombre d'années de service requis pour avoir droit au recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante est abaissé graduellement de cinq à trois ans;
- le champ de «pratiques interdites» de la part de l'employeur est élargi et comprend l'exercice de mesures discriminatoires, les repréailles ou n'importe quelle autre sanction pour des motifs interdits par la loi;
- à compter du 1^{er} juin 1991, la compétence pour l'étude des plaintes de congédiement injuste ou illégal sera transférée aux commissaires du travail;
- on accorde aux plaignants le droit à une révision administrative lorsque la Commission des normes du travail refuse de poursuivre une enquête;
- on accorde pour une maladie ou un accident, qui dure 17 semaines ou moins et n'est pas relié à l'emploi, un droit de recours dans certaines circonstances lors d'une suspension, d'un transfert ou d'un congédiement.
- on permet aux organismes de défense des droits des salariés de porter plainte à la Commission des normes du travail pour le compte d'un salarié qui y consent expressément;
- on donne à la Commission des normes du travail le droit d'exercer à l'encontre des administrateurs d'une société les recours que peut exercer un salarié envers eux;
- la Commission des normes du travail peut réclamer au compte du salarié qui y consent ou pour un groupe de salariés visés dans une réclamation et dont la majorité y consent un paiement partiel en règlement des sommes que lui doit son employeur.

En outre, à compter du 1^{er} avril 1991, l'application de la loi est élargie et inclut les employés du gouvernement et ses organismes ainsi que les employés des petites fermes, mais les cadres supérieurs sont exclus de son application, sauf à l'égard de certains congés familiaux. Néanmoins, les employés de certains types de fermes sont exclus de l'application des dispositions ayant trait au salaire et à la semaine normale de travail, des normes concernant ces conditions de travail pouvant être prescrites par règlement.

De plus, des modifications aux définitions des termes «conjoint», «domestique» et «service continu» élargissent l'application de la loi à des salariés qui n'y étaient pas auparavant assujettis.

Enfin, la loi contient plusieurs modifications concernant la composition, les fonctions et la représentativité de la Commission des normes du travail.

Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail en vertu de la Loi sur les normes du travail 1288-90; Gazette: 12/09/90

À compter du 1^{er} octobre 1990, le taux général du salaire minimum est passé de 5,00 \$ à 5,30 \$ l'heure et les salariés recevant habituellement des pourboires ont vu le taux minimum qui s'applique à eux augmenter de 4,28 \$ à 4,58 \$ l'heure. À compter de la même date, les domestiques qui résident chez leur employeur ont droit à au moins 202 \$ par semaine.

Fédéral

Loi modifiant la Loi sur l'assurance-chômage et la Loi sur le ministère et sur la Commission de l'emploi et de l'immigration Projet de loi C-21; Sanctionné: 23/10/90

Cette loi prévoit, entre autres choses, une révision des dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage sur les prestations spéciales. À compter du 18 novembre 1990, les prestations prévues sont comme suit:

15 semaines de prestations de maternité pendant la période entourant la naissance d'un enfant;

10 semaines de prestations parentales, payables aux parents naturels ou adoptifs, au père ou à la mère, ou partagées entre le père et la mère de la façon qui leur convient; et

15 semaines de prestations de maladie, tel que prescrit par règlement.

Il est possible de demander plus d'un type de prestations, tel que mentionné plus haut, au cours de la même période de prestations, jusqu'à concurrence d'un maximum de 30 semaines. En outre, les prestataires peuvent recevoir des prestations parentales combinées à des prestations ordinaires, mais seulement jusqu'à concurrence de 30 semaines ou du nombre maximum de prestations ordinaires auquel le ou la bénéficiaire a droit, si ce nombre est plus élevé.

Le nombre maximal de 10 semaines de prestations parentales est porté à 15 si l'enfant est âgé d'au moins six mois à son arrivée à la maison ou lors du placement en vue de son adoption et si un médecin ou l'agence responsable du placement atteste que l'enfant est atteint de troubles physiques, psychologiques ou affectifs qui nécessitent la prolongation de la période de soins.

La Loi prévoit diverses dispositions transitoires concernant l'admissibilité de certains prestataires aux nouvelles prestations parentales. Celles-ci s'appliquent aux prestataires pour lesquels une période de prestations a été établie avant le 18 novembre 1990 et continue après cette date.