

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

Michel Gauvin et Tineke Kuijper

Volume 46, numéro 1, 1991

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050652ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050652ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Changements dans les législations du travail au Canada

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(1), 215–223.
<https://doi.org/10.7202/050652ar>

Changements dans les législations du travail au Canada

1^{er} avril au 31 août 1990

Colombie Britannique

Loi sur la divulgation de renseignements concernant les négociations collectives dans le secteur public (*Public Sector Collective Bargaining Disclosure Act*) Projet de loi 79; Sanctionné: 27/07/90

Cette loi s'applique à un secteur public dont la définition est large et comprend le gouvernement provincial, les municipalités, les commissions scolaires, les institutions d'enseignement post-secondaires, les services de soins communautaires, les hôpitaux, les sociétés de la couronne et divers conseils, commissions et régies du secteur public.

La loi prévoit la nomination par le lieutenant-gouverneur en conseil d'un greffier des négociations collectives dans le secteur public auprès duquel un employeur et (ou) un syndicat du secteur public déposeront divers documents. Ceux-ci comprendront toute convention collective existante ou nouvelle et, le cas échéant, un résumé des questions que chacune des parties considère comme litigieuses ainsi que leurs positions respectives concernant ces questions et toute documentation les supportant. Ces derniers documents devront être déposés dans les deux jours suivant la première session de négociation. De plus, au moment où un avis de grève ou de lock-out est donné ou reçu, un employeur et un syndicat du secteur public devront déposer un résumé de toutes les questions sur lesquelles il y a entente et de celles qui demeurent en litige ainsi qu'un énoncé de leurs positions respectives sur ces questions. Il ne sera pas permis de déclarer une grève ou d'imposer un lock-out avant que les

* 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.

parties ne se soient conformées à l'exigence de déposer les documents requis. Une partie qui ne peut déclarer une grève ou imposer un lock-out, parce que l'autre partie ne s'est pas conformée à cette exigence, aura un recours auprès de la Cour suprême de la province.

Le greffier résumera la documentation déposée par les parties au début des négociations et lors de l'avis de grève ou de lock-out, et une copie de ces résumés pourra être obtenue sans frais par toute personne intéressée. Des copies des documents déposés seront disponibles moyennant le paiement des frais prescrits. En outre, les résumés des documents déposés lorsqu'il y a une grève ou un lock-out imminent seront publiés dans un journal distribué dans toute la province.

Après avoir reçu les documents déposés lors de l'avis de grève ou de lock-out, le greffier organisera une réunion pré-grève ou pré-lock-out de divulgation de renseignements sur les négociations collectives dans la partie du secteur public concernée. Les parties ne pourront avoir recours à la grève ou au lock-out avant la tenue de cette réunion. On devra publier un avis de la réunion dans un journal de la région où elle a lieu, et les représentants des média pourront y assister. Au cours de la réunion, les parties devront présenter un résumé des questions qui ont été réglées et de celles qui demeurent en litige ainsi que leurs propositions respectives.

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.

Nouveau-Brunswick

Règlement sur le salaire minimum en vertu de la Loi sur les normes d'emploi 90-95; Gazette: 22/08/90

À compter du 1^{er} octobre 1990, le taux général du salaire minimum est passé à 4,75 \$ l'heure et il passera à 5,00 \$ l'heure, à compter du 1^{er} octobre 1991. Le salaire minimum des salariés dont le nombre d'heures de travail par semaine ne peut être vérifié et qui ne sont pas strictement rémunérés à la commission est passé à 209 \$ par semaine à compter du 1^{er} octobre 1990 et passera à 220 \$ par semaine à compter du 1^{er} octobre 1991. Le salaire minimum devant être versé pour les heures de travail fournies en sus du nombre maximal fixé est passé à 7,13 \$ l'heure, à compter du 1^{er} octobre 1990 et passera à 7,50 \$ l'heure à compter du 1^{er} octobre 1991.

Ontario

Loi modificatrice de 1990 des textes statutaires sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Statute Law Amendment Act, 1990*) Projet de loi 208; Sanctionné: 21/06/90

La Loi modificatrice de 1990 des textes statutaires sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Statute Law Amendment Act, 1990*), comprend des modifications à la Loi sur la santé et la sécurité au travail et à la Loi sur les accidents du travail. La nouvelle loi doit entrer en vigueur à une date fixée par proclamation.

En général, les modifications donnent aux employés et aux employeurs davantage de responsabilité partagée relative à la santé et à la sécurité au travail. Elles sont destinées à rendre maximale cette augmentation de pouvoir correspondante grâce à l'éducation et à la formation des travailleurs et des représentants patronaux. De plus, les modifications prévoient une application plus stricte de la loi par les parties en présence dans le milieu du travail et par le ministère du Travail; ceci s'accomplira de diverses façons, y compris par une augmentation de 25 000 \$ à 500 000 \$ de l'amende maximale dont est passible toute entreprise qui contrevient à la législation ou à ses règlements d'application.

Comités mixtes de santé et de sécurité

Les exceptions à l'obligation patronale de créer un comité mixte de santé et de sécurité ont été réduites. Au lieu de dispenser tout constructeur ou employeur qui accomplit des travaux ou fournit des services sur un chantier de construction, on ne dispense que le constructeur travaillant sur un chantier où le travail est censé durer moins de trois mois. De plus, au lieu de désigner des catégories supplémentaires précises d'employeurs exempts, la législation amendée habilite le lieutenant-gouverneur en conseil à établir des règlements prescrivant les employeurs ou les lieux de travail ou catégories d'employeurs ou de lieux de travail qui sont exemptés de l'obligation de créer des comités mixtes de santé et de sécurité. Ainsi, jusqu'à l'établissement de tels règlements et sauf dans le cas susmentionné, aucun employeur ne sera-t-il dispensé de cette obligation si la situation répond à une des conditions de base suivantes: au moins vingt personnes travaillent régulièrement au lieu de travail, celui-ci est assujéti à une ordonnance d'un directeur de la Division de la santé et de la sécurité du ministère du Travail au sujet de la présence de substances toxiques ou, s'il ne s'agit pas d'un chantier de construction où travaillent régulièrement moins de vingt personnes, le lieu de travail est assujéti à un règlement sur des substances désignées.

Le Ministre peut exempter l'employeur ou le constructeur de l'obligation de créer un comité mixte de santé et de sécurité s'il existait déjà au lieu de travail, à l'entrée en vigueur des textes statutaires initiaux, un comité à caractère semblable assurant aux travailleurs une protection équivalente ou supérieure.

Le nombre minimal de membres du comité mixte de santé et de sécurité d'un lieu où travaillent plus de cinquante personnes a été porté à quatre, dont deux représentants des travailleurs.

Une des dispositions les plus importantes de la nouvelle législation exige qu'au moins un représentant des travailleurs et un représentant de l'employeur au sein du comité mixte de santé et de sécurité soient formés et accrédités par un nouvel organisme de santé et de sécurité au travail qui doit donner le pas à l'éducation et à la formation des travailleurs et des employeurs pour ce qui est des pratiques efficaces en matière de santé et de sécurité. L'exigence d'accréditation ne s'applique pas dans le cas des chantiers de construction où moins de cinquante personnes travaillent régulièrement ou des chantiers qui durent moins de trois mois.

Les modifications attribuent de nouveaux pouvoirs aux représentants des travailleurs au sein du comité mixte, tels que le droit d'inspecter le lieu de travail au moins une fois par mois, sauf indication contraire dans un règlement ou

une ordonnance d'inspecteur. Les modifications prévoient que, dans les cas où il ne serait pas pratiqué de procéder à des inspections mensuelles complètes du lieu de travail, une partie du lieu peut être inspectée mensuellement, pourvu que le lieu entier soit inspecté au moins annuellement. Il est indiqué que, si possible, l'inspection doit être réalisée par un membre accrédité du comité. Ce membre doit informer le comité de toute situation qui peut présenter un danger pour les travailleurs, et le comité doit étudier l'information qui lui est donnée dans un délai raisonnable. Le constructeur ou employeur doit répondre par écrit, dans un délai de vingt-et-un jours, aux recommandations écrites du comité. La réponse doit comprendre un calendrier de mise en oeuvre des recommandations acceptées et les raisons pour lesquelles les autres ont été rejetées, s'il y a lieu.

De plus, un comité de gens de métier devra être créé par le comité mixte de santé et de sécurité à tout chantier de construction où plus de cinquante personnes travaillent régulièrement, pourvu que le chantier soit censé durer plus de trois mois. Ce comité de gens de métier doit informer le comité mixte de santé et de sécurité de tout sujet d'inquiétude relatif à la santé et à la sécurité des travailleurs de métier employés au lieu de travail.

Représentant en matière de santé et de sécurité

À tout lieu de travail où il n'est pas nécessaire d'établir un comité mixte de santé et de sécurité, l'employeur ou le constructeur est désormais obligé de voir à ce que soit choisi parmi les travailleurs, si le nombre de ceux-ci qui sont régulièrement présents au lieu de travail dépasse cinq, un représentant en matière de santé et de sécurité. Les modifications élargissent la portée de l'obligation pour qu'elle englobe non seulement les constructeurs, mais aussi les employeurs, et font augmenter considérablement le nombre des organisations touchées puisque le nombre minimal nécessaire d'employés a été ramené de vingt à cinq.

Sauf indication contraire dans un règlement ou une ordonnance d'inspecteur, les représentants en matière de santé et de sécurité ont dorénavant le droit d'inspecter le lieu de travail au moins une fois par mois. La fréquence des inspections peut être modifiée pour des raisons pratiques, mais des inspections partielles du lieu doivent avoir lieu mensuellement et le lieu entier doit être inspecté au moins annuellement. La législation antérieure stipulait qu'on pouvait procéder à des inspections, mais qu'elles ne devaient pas avoir lieu plus souvent qu'une fois par mois ou devaient se dérouler à des intervalles précisés par un directeur.

En outre, on a attribué aux représentants en matière de santé et de sécurité des pouvoirs ressemblant à ceux des membres du comité de santé et de sécurité, tels que le droit d'obtenir de l'information au sujet de l'identification des dangers possibles ou existants et de la mise à l'essai de tout article d'équipement ou matériau en vue d'assurer la santé et la sécurité au travail. La nouvelle législation impose à l'employeur l'obligation de répondre dans un délai de vingt-et-un jours aux recommandations écrites du représentant en matière de santé et de sécurité. La réponse de l'employeur doit comprendre le calendrier de réalisation des recommandations ou les raisons pour lesquelles l'employeur ou le constructeur n'accepte pas certaines recommandations.

Organisme de santé et de sécurité au travail

Le Conseil consultatif sur la santé et la sécurité au travail a été remplacé par un nouvel organisme de santé et de sécurité au travail. Cet organisme constitue une structure organisationnelle de large envergure visant à faciliter la participation syndicale-patronale à la conception et au fonctionnement du nouveau système de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Outre celles de former et d'éduquer les employeurs et les travailleurs, l'organisme exercera les fonctions suivantes: conseiller le ministre du Travail, accréditer les membres des comités mixtes de santé et de sécurité, financer la recherche sur la santé et la sécurité professionnelles ainsi que surveiller, financer et diriger toute clinique médicale de santé et de sécurité au travail, toute association de promotion de la sécurité et de prévention des accidents et tout centre de formation sur la santé et la sécurité au travail que peut prescrire un règlement.

L'organisme comprendra un conseil d'administration dont les membres seront nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et qui comprendra un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. L'organisme aura deux vice-présidents à plein temps, l'un représentant la partie patronale et l'autre, la partie syndicale. Le président sera recommandé par le Ministre à partir d'une liste de candidats dressée par les vice-présidents. Un directeur général sera choisi en consultation avec les autres membres du conseil. Ce directeur traitera des questions administratives courantes de l'organisme. La majeure partie des fonds dont disposera l'organisme sera versée par la Commission des accidents du travail.

Autres fonctions des employeurs et d'autres personnes

Les fonctions supplémentaires que la législation modifiée impose aux employeurs, à l'égard de tout lieu où travaillent régulièrement au moins six personnes, comprennent l'obligation d'établir et de réviser annuellement une politique écrite sur la santé et la sécurité au travail ainsi que d'établir et de maintenir un programme de mise en oeuvre de cette politique. De plus, les employeurs sont désormais tenus de fournir au comité mixte de santé et de sécurité ou au représentant en matière de santé et de sécurité des rapports sur l'hygiène et la sécurité au travail, d'établir un programme de surveillance médicale à l'intention des travailleurs si un règlement le prescrit, d'assurer aux travailleurs tous les examens médicaux relatifs à la sécurité que peut prescrire un règlement, et de mettre sur pied certains programmes de formation destinés aux travailleurs si un règlement le prescrit.

Les nouvelles fonctions imposées aux propriétaires de chantiers de construction comprennent celle de dresser une liste des substances désignées qui se trouvent sur le chantier. Cette liste doit faire partie des renseignements donnés à l'appel d'offres, ce qui signifie qu'elle doit être mise à la disposition des constructeurs, qui doivent la communiquer aux entrepreneurs et sous-traitants. Les propriétaires et constructeurs seront responsables envers les parties avec lesquelles ils passent des contrats de tout dommage ou perte qui peut découler de leur non-respect de cette exigence.

Les directeurs et les administrateurs auront le devoir de prendre toutes les dispositions raisonnables nécessaires pour s'assurer que l'entreprise honore ses obligations découlant de la nouvelle législation. Le manquement à ce devoir peut entraîner une amende maximale de 25 000 \$ par infraction ou une peine d'emprisonnement maximale d'un an.

Droit de refuser ou d'arrêter le travail

La législation amendée accorde aux travailleurs de professions qui n'avaient auparavant aucun droit ou qu'un droit restreint de refuser de travailler, le droit de refuser un travail qui risque de les mettre en danger ou de mettre un de leurs compagnons de travail en danger. Ces travailleurs comprennent les policiers, les pompiers, les membres du personnel d'établissements correctionnels, les ambulanciers et les infirmières. Au lieu d'exclure des professions ou de restreindre le droit de refuser de travailler, la législation modifiée interdit le refus de travailler si les circonstances dangereuses décrites dans la législation sont inhérentes au travail ou aux conditions d'emploi normales du travailleur ou si ce refus compromettrait directement la vie, la santé ou la sécurité d'autrui.

Un autre changement important apparaissant dans la nouvelle législation prévoit l'attribution aux membres accrédités du comité mixte de santé et de sécurité du droit d'ordonner bilatéralement ou unilatéralement à l'employeur ou au constructeur d'arrêter le travail ou de cesser d'utiliser toute partie du lieu de travail et tout équipement, machine, dispositif, etc. Cependant, ce droit ne s'applique pas aux lieux de travail de policiers ou de pompiers, et n'est pas accordé aux personnes qui sont au service de centres de détention ou d'établissements correctionnels d'autres types. Le personnel des établissements de santé des genres énumérés dans la loi, y compris les hôpitaux, les foyers pour personnes ayant des troubles émotionnels ou de comportement et les services ambulanciers, n'ont le droit d'ordonner un arrêt de travail que si cela ne compromet pas directement la vie, la santé ou la sécurité d'autrui.

La procédure normale, soit celle qui est bilatérale, comprend plusieurs étapes, dont la présence d'une entente entre un membre accrédité du comité représentant la partie patronale et d'un membre accrédité représentant les travailleurs au sujet de l'existence de circonstances dangereuses prévues par la législation, avant que l'ordre d'arrêter le travail puisse être donné à l'employeur. Si les deux membres accrédités ne peuvent pas s'entendre, un inspecteur étudiera la situation et leur présentera une décision écrite. L'ordre d'arrêter le travail peut être annulé par l'inspecteur ou par les membres accrédités qui l'ont donné, s'ils s'entendent à cet effet. L'employeur peut demander l'annulation de l'ordre après qu'il a rectifié la situation dangereuse.

Tout membre accrédité ou inspecteur qui croit que la procédure bilatérale ne protégerait pas suffisamment les travailleurs contre les circonstances dangereuses peut demander à un arbitre nommé en vertu de la loi de déclarer que l'employeur ou le constructeur fera plutôt l'objet de la procédure unilatérale d'arrêt de travail ou de recommander au Ministre qu'un inspecteur soit chargé de surveiller les pratiques de santé et de sécurité du constructeur ou de l'employeur, aux frais de celui-ci, au lieu de travail en cause. L'arbitre devra déterminer notamment si l'employeur ou le constructeur a manqué à son obligation de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Cette procédure unilatérale peut aussi être suivie si l'employeur ou le constructeur a avisé le comité mixte, par écrit, qu'il a adopté volontairement la procédure unilatérale d'arrêt de travail.

Une fois qu'un membre accrédité du comité mixte a ordonné unilatéralement un arrêt de travail, le constructeur ou l'employeur qui ne convient pas avec lui de l'existence des circonstances dangereuses peut, pourvu qu'il ait préalablement obtenu l'ordre et procédé à une enquête en présence d'un membre

accrédité du comité, demander à un inspecteur d'étudier la question et de présenter aux parties une décision écrite. Après avoir rectifié la situation dangereuse, l'employeur peut demander l'annulation de l'ordre d'arrêt, et le membre accrédité ou l'inspecteur peut accéder à sa demande. S'il y a des motifs raisonnables de croire qu'un membre accrédité du comité a exercé ou négligé d'exercer, par insouciance ou mauvaise foi, un pouvoir relié à son droit d'ordonner bilatéralement ou unilatéralement un arrêt de travail, on peut porter plainte à l'arbitre dans un délai de quatorze jours après l'incident qui fait l'objet de la plainte. L'arbitre est habilité à désaccréditer le membre en question, et sa décision est finale.

L'arbitre sera nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil et exercera les fonctions indiquées ci-dessus. De plus, il entendra des appels au sujet d'ordonnances délivrées par les inspecteurs, fonction qui appartenait, avant l'adoption des amendements, au directeur des Appels.

Mise à exécution

Les pouvoirs des inspecteurs ont été élargis et comprendront notamment celui d'ordonner par écrit à un représentant en matière de santé et de sécurité ou à un membre du comité mixte de santé et de sécurité qui représente les travailleurs d'inspecter une partie ou la totalité du lieu de travail à des intervalles précis. De plus, pour augmenter l'efficacité des ordonnances de mise à exécution, on a donné à l'inspecteur le pouvoir d'ordonner à l'employeur de présenter au ministère un plan de mise à exécution indiquant les moyens qu'il entend prendre pour obtempérer à l'ordonnance et les délais dans lesquels il entend les prendre.

L'employeur qui a reçu d'un inspecteur l'ordre d'arrêter le travail en attendant qu'il se conforme à une ordonnance de mise à exécution d'une disposition de la loi ou des règlements ne pourra pas poursuivre le travail tant que l'inspecteur n'aura pas annulé l'ordre par suite d'une inspection. Néanmoins, l'employeur qui a transmis un avis de mise à exécution relatif à un ordre d'arrêt de travail peut reprendre le travail, en attendant que l'inspecteur ait réalisé son enquête, si un membre du comité mixte de santé et de sécurité qui représente les travailleurs ou un représentant en matière de santé et de sécurité avise l'inspecteur qu'il est d'avis que son ordonnance de mise à exécution a été respectée. Les employeurs devront afficher sur les lieux de travail, pendant quatorze jours, l'avis de l'inspecteur visant la mise à exécution ou l'arrêt de travail et l'avis de mise à exécution produit par l'employeur ainsi qu'une déclaration d'entente signée par un membre du comité mixte qui représente les travailleurs ou un représentant en matière de santé et de sécurité, selon le cas. Si ce membre ou représentant n'est pas d'accord, l'employeur devra joindre à son avis une déclaration indiquant ce désaccord. Les pouvoirs supplémentaires conférés aux inspecteurs comprennent celui d'obtenir des rapports d'essai produits aux frais de l'employeur, le droit d'obtenir des renseignements sur les programmes de formation et le pouvoir de saisir des documents pouvant constituer des preuves d'infractions à la loi.

Confidentialité des renseignements

Le droit qu'ont les employés à la protection du caractère confidentiel des renseignements qui les concernent est renforcé par l'adoption d'une disposition selon laquelle aucun renseignement ne peut être obtenu au sujet du dossier

médical de l'employé sans qu'il y ait consenti préalablement par écrit, sauf si ce renseignement est exigé en vertu d'une autre loi telle que la Loi sur les accidents du travail.

En dernier lieu, la loi modifiée stipule que le fonctionnement de l'organisme de santé et de sécurité au travail et l'exercice du droit bilatéral et unilatéral d'ordonner l'arrêt de travail seront révisés trois ans après l'entrée en vigueur de l'article qui comprend l'exigence de révision.

Certains articles de la loi modifiante sont entrés en vigueur le 18 août 1990. Il s'agit des articles suivants: de l'article 6, qui donne certains pouvoirs additionnels aux comités mixtes de santé et de sécurité; de l'article 7 qui ajoute les alinéas 6(a), (b) et (c) à l'article 8 de la loi lesquels stipulent, entre autres, qu'un constructeur ou un employeur doit répondre par écrit, dans un délai de vingt-et-un jours, aux recommandations écrites d'un comité et que la réponse doit comprendre un calendrier de mise en oeuvre des recommandations acceptées et les raisons pour lesquelles les autres ont été rejetées, s'il y a lieu; des alinéas 8 à 8(g) de l'article 8 qui contiennent, entre autres, les règles régissant le droit des membres d'un comité d'inspecter de temps à autre le lieu de travail; de l'article 35 qui augmente de 25 000 \$ à 500 000 \$ l'amende maximale dont est passible toute entreprise qui contrevient à la loi ou à ses règlements d'application; et en dernier lieu des articles 41 et 42 qui précisent respectivement le mécanisme d'entrée en vigueur de la loi modifiante (i.e. par proclamation) et son titre.

Règlements adoptés en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) 489/90 et 490/90; Gazette: 01/09/90

Le taux général du salaire minimum a été augmenté de 5,00 \$ à 5,40 \$ l'heure, à compter du 1^{er} octobre 1990. À la même date, les employés servant des boissons alcoolisées dans un établissement licencié ont eu droit à au moins 4,90 \$ l'heure, et le taux minimum pour les étudiants âgés de moins de 18 ans travaillant au plus 28 heures par semaine ou pendant un congé scolaire est passé à 4,55 \$ l'heure. À compter du 1^{er} janvier 1991, il y aura une hausse identique des taux de salaire minimum payables aux adultes ou aux étudiants employés comme cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac. Les déductions maximales permises pour la chambre et la pension à compter du 1^{er} octobre 1990 (ou du 1^{er} janvier 1991 en ce qui concerne les cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac) sont les suivantes:

1. **Chambre:** 25,00 \$ par semaine si la chambre est privée et 12,50 \$ par semaine si elle ne l'est pas.
2. **Repas:** 2,00 \$ par repas jusqu'à concurrence de 42,00 \$ par semaine.
3. **Chambre et pension:** 67,00 \$ par semaine si la chambre est privée et 54,50 \$ par semaine si elle ne l'est pas.
4. **Hébergement avec services pour les cueilleurs:** 78,30 \$ par semaine.
5. **Hébergement sans services pour les cueilleurs:** 57,80 \$ par semaine.

Québec

Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux Projet de loi 75; Sanctionné: 22/06/90

À compter du 22 juin 1990, la loi remplace la Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux. Elle établit que, généralement, le public peut être

admis dans un établissement commercial où des produits sont offerts en vente au détail de 08h00 à 19h00, les lundis et mardis; de 08h00 à 21h00, les mercredis, jeudis et vendredis; et de 08h00 à 17h00, le samedi, et par conséquent qu'il ne peut l'être le dimanche.

Il y a cependant des exceptions à cette règle. Par exemple, le public pourra être admis dans les établissements commerciaux de 08h00 à 17h00, les dimanches de décembre avant Noël, de 08h00 à 21h00 les lundis et mardis de décembre avant Noël, de 08h00 à 17h00, les 24 et 31 décembre et de 13h00 à l'heure normale de fermeture le 26 décembre, lorsque l'une ou l'autre de ces trois dernières dates tombe un autre jour que le dimanche. La loi prévoit de plus l'interdiction usuelle d'ouvrir lors de certains jours fériés tels que le 1^{er} janvier et le 25 décembre.

Certains établissements tels les restaurants, les pharmacies, les postes d'essence, les magasins d'art ou d'artisanat et ceux qui vendent des fleurs, des antiquités ou des marchandises usagées peuvent ouvrir en tout temps pourvu qu'ils satisfassent à certaines conditions notamment quant aux produits mis en vente. Les établissements qui offrent principalement en vente des denrées alimentaires ou des boissons alcooliques pour consommation ailleurs que sur les lieux de l'établissement peuvent également ouvrir en tout temps pourvu qu'il n'y ait pas plus de quatre personnes travaillant en dehors des heures d'ouverture normales. Ce nombre exclut, entre autres, l'exploitant ou son représentant qui assure de façon habituelle la direction de l'établissement.

En outre, lorsque tous les établissements commerciaux d'une personne sont fermés à chaque semaine un autre jour que le dimanche en raison d'obligations religieuses, la personne qui opère ce ou ces établissement(s) peut présenter une demande d'ouvrir le dimanche pourvu que certaines conditions soient remplies. L'une de ces conditions est qu'entre 08h00 et 17h00 le dimanche pas plus de quatre personnes assurent le fonctionnement de chacun des établissements. La loi contient d'autres dispositions d'accommodement en ce qui a trait aux établissements commerciaux opérant dans une municipalité située près des limites territoriales du Québec ou dans une zone touristique, ou lorsque se tient un événement spécial, tel une foire ou une exposition.

La loi confie au ministre de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie et aux municipalités l'application des nouvelles mesures législatives. Elle impose diverses amendes selon le type d'infraction commise. Elle ne prévoit pas d'amende maximale pour l'exploitant d'un établissement commercial qui a admis le public en dehors des heures ou des jours où cela est permis. En fixant l'amende dans un tel cas, le tribunal peut tenir compte des avantages et des revenus retirés par la personne déclarée coupable de l'infraction. Les propriétaires d'immeubles où sont situés des établissements commerciaux qu'ils n'exploitent pas eux-mêmes et les employés des exploitants peuvent se voir imposer des peines s'ils commettent des infractions à la loi.

Les poursuites pénales pour infraction à la loi peuvent être intentées devant une cour municipale. Les amendes et les frais imposés par la cour municipale, sauf exception, appartiennent à la municipalité.

Yukon

Ordonnance 89/1 de la Commission du salaire minimum en vertu de la Loi sur les normes d'emploi (*Employment Standards Act*) A.C. 1990/36; Gazette: 15/04/90

Cette ordonnance a fixé à 5,97 \$ le taux horaire minimum, à compter du 1^{er} avril 1990.