

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

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 48, numéro 3, 1993

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050878ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050878ar>

[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. & Brennan, G. (1993). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 48(3), 559–565.
<https://doi.org/10.7202/050878ar>

Changements dans les législations du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

1^{er} janvier au 31 mars 1993
1 January to 31 March 1993

Colombie-Britannique (British Columbia)

Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi 56/93; Gazette : 2 mars 1993

Ce règlement modifie l'Annexe A du Règlement sur les normes d'emploi afin de majorer les taux de salaires minimums à compter du 1^{er} avril 1993. Le taux de salaire minimum payable à une personne âgée de 18 ans ou plus est passé de 5,50 \$ à 6,00 \$ l'heure. Le taux payable à une personne âgée de moins de 18 ans est passé de 5,00 \$ à 5,50 \$ l'heure. Les employés de maison résidant chez leur employeur, ainsi que les domestiques, les travailleurs agricoles et les horticulteurs qui sont payés autrement que sur une base horaire ou à la pièce doivent recevoir au moins 48 \$ par jour complet ou partiel. Les concierges résidents qui s'occupent d'immeubles à appartements comptant de neuf à 60 unités doivent recevoir au moins 360 \$ par mois, plus 14,40 \$ l'unité. Ceux qui s'occupent d'immeubles comptant plus de 60 unités doivent recevoir au moins 1 224 \$ par mois. Ce règlement établit également des taux majorés pour les travailleurs

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.

agricoles qui sont embauchés pour cueillir certains fruits ou légumes, ou certaines baies, et qui sont payés selon le volume ou le poids brut cueilli.

Regulation under the Employment Standards Act 56/93; Gazetted : March 2, 1993

This regulation amends Schedule A of the Employment Standards Act Regulation to provide increases in the minimum wage rates, effective April 1, 1993. The minimum wage rate payable to a person aged 18 and over has been increased from \$5.50 to \$6.00 an hour. The rate payable to persons under age 18 has been increased from \$5.00 to \$5.50 an hour. Live-in homemakers, as well as domestics, farm workers or horticultural workers paid on a basis other than on an hourly or piece work must be paid at least \$48 for each day or part of a day worked. Resident caretakers of an apartment building of nine to 60 units must be paid at least \$360 per month plus \$14.40 for each unit. Residential caretakers of apartment buildings of more than 60 units must be paid at least \$1,224 per month. This regulation also establishes new rates for farm workers who are employed on a piece work basis to hand harvest certain fruit, vegetable, or berry crops which are based on gross volume or weight picked.

Québec (Quebec)

Loi modifiant le Code du travail et la Loi sur le ministère du Travail (Projet de loi 74) Sanctionné le 25 mars 1993

Entrée en vigueur le jour de sa sanction, cette loi a modifié le Code du travail principalement pour apporter des changements au processus de règlement des différends impliquant des policiers ou des pompiers et des corporations municipales ou des régies intermunicipales.

À la demande d'une partie, le ministre du Travail nomme un médiateur pour aider une corporation municipale ou une régie intermunicipale et une association de salariés accréditée pour représenter ses policiers ou ses pompiers à régler leur différend. Le médiateur a 60 jours pour amener les parties à s'entendre. Il peut y avoir, à sa demande, une prolongation de cette période d'au plus 30 jours.

À défaut d'entente à l'expiration de la période de médiation, le médiateur remet son rapport aux parties et en fait parvenir une copie au ministre. Une partie peut, après la réception du rapport, demander au ministre de déférer le différend à l'arbitrage. L'arbitre est nommé à partir d'une liste que le ministre dresse spécifiquement aux fins de l'arbitrage de différends impliquant des policiers ou des pompiers municipaux. Le ministre peut inscrire sur cette liste le nom des personnes proposées conjointement par toutes les associations reconnues par décret du gouvernement comme étant les plus représentatives des corporations municipales, des régies intermunicipales, des policiers et des pompiers. À défaut d'un nombre suffisant de propositions conjointes agréées par le ministre, celui-ci choisit des arbitres dont les noms apparaissent sur une liste qu'il dresse annuellement après consultation du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. La liste est valide pour une période de cinq ans, au cours de laquelle le ministre peut la modifier après avoir consulté les associations représentatives mentionnées plus haut.

En rendant sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail applicables aux autres salariés de la corporation municipale concernée ou des corporations municipales parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée. Il peut également prendre en considération les conditions de travail qui prévalent dans des corporations municipales ou des régies intermunicipales semblables ou dans des circonstances similaires. L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.

Celle-ci lie les parties pour une durée d'au moins un an et d'au plus trois ans. Les parties peuvent cependant convenir d'en modifier le contenu.

Le ministre doit, au plus tard le 1^{er} mars 1997, faire au gouvernement un rapport sur l'application de ces dispositions.

An Act to amend the Labour Code and the Act respecting the Ministère du Travail (Bill 74) Royal Assent: March 25, 1993

Effective March 25, 1993, this Bill has amended the Labour Code mainly to make changes to the process for resolving disputes involving police officers or fire fighters and municipal corporations or intermunicipal boards.

Upon application by one party, the Minister of Labour must appoint a mediator to help a municipal corporation or an intermunicipal board and an association of employees certified to represent its police officers or fire fighters to settle their dispute. The mediator has 60 days to bring the parties to an agreement. Upon his/her request, this period may be extended by not more than 30 days.

If there is no agreement at the expiry of the period of mediation, the mediator must give his/her report to the parties and send a copy to the Minister. A party may, after receiving the report, apply to the Minister for the referral of the dispute to arbitration. The arbitrator is appointed from a list which the Minister draws up for the specific purposes of the arbitration of disputes involving municipal police officers or fire fighters. The Minister may enter on the list the names of persons proposed jointly by all associations recognized by order of the government as being the most representative associations of municipal corporations, intermunicipal boards, police officers and fire fighters. If there is not a sufficient number of joint proposals approved by the Minister, the latter must select arbitrators whose names appear on a list he/she draws up each year in consultation with the Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (Advisory Council on Labour and Manpower). The list is valid for a period of five years, during which it may be amended by the Minister after he/she has consulted the representative associations mentioned above.

In rendering his/her award, the arbitrator may take into account, among other things, the conditions of employment of the other employees of the municipal corporation concerned or of the municipal corporations which are party to the agreement creating the intermunicipal board concerned, as well as the conditions of employment prevailing in similar municipal corporations or intermunicipal boards or in similar circumstances. The arbitrator must render an award based on the evidence collected at the inquiry. The award binds the parties for a period of not less than one year nor more than three years. The parties may, however, agree to amend its content.

The Minister must present to the government, at the latest on March 1, 1997, a report on the implementation of these provisions.

Fédéral (Federal)

Loi sur la réforme de la fonction publique (Projet de loi C-26) Sanctionné le 17 décembre 1992

Cette loi prévoit entre autres diverses modifications à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Quelques unes de ces modifications sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 1993, alors que les autres ont pris effet le 1^{er} juin 1993. Les changements les plus importants comprennent ceux qui sont décrits ci-dessous.

- Une clause sur la représentation équitable des employés est ajoutée à la loi. Elle stipule qu'il est interdit à un agent négociateur d'agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation des fonctionnaires qui font partie de l'unité qu'il représente.
- En déterminant si un groupe de fonctionnaires constitue une unité habile à négocier collectivement, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) devra définir des unités correspondant aux classes, groupes ou sous-groupes établis par le mode de classification des postes dans la fonction publique, sauf dans le cas où elles ne permettraient pas une représentation adéquate des fonctionnaires et pour cette raison ne constitueraient pas des unités habiles à négocier collectivement.
- Une nouvelle clause permet à l'employeur et à un agent négociateur de décider conjointement d'entamer des négociations collectives en vue de la conclusion d'une convention collective cadre applicable à plusieurs unités de négociation. Une telle décision est irrévocable jusqu'à la conclusion de la convention collective cadre.
- Avant qu'un agent négociateur ne demande un mode substitutif de règlement des différends (tel que décrit plus bas) et avant que celui-ci ou l'employeur ne sollicite la conciliation ou l'arbitrage, l'un ou l'autre peut demander l'aide d'un enquêteur si les parties ont négocié de bonne foi sans parvenir à conclure une entente. La CRTFP doit nommer un enquêteur après consultation des parties. Les parties peuvent poursuivre les négociations malgré la nomination d'un enquêteur, elles ne peuvent toutefois pas faire une demande d'arbitrage ou de conciliation ou, dans le cas de l'agent négociateur, faire le choix d'un mode substitutif de règlement des différends avant que l'enquêteur n'ait remis son rapport. L'enquêteur confère avec les parties, examine les questions en litige et fait un rapport aux parties indiquant, s'il le juge approprié, des recommandations en vue d'un règlement.

Les parties doivent communiquer à l'enquêteur, à sa demande, les renseignements directement liés aux questions en litige, dont elles disposent.

L'enquêteur doit remettre son rapport dans les 30 jours suivant sa nomination ou le délai dont peuvent convenir les parties. Si l'employeur et l'agent négociateur concluent une entente dans les 15 jours suivant la date où ils ont reçu copie du rapport (ou dans un délai plus long établi par la CRTFP avec l'assentiment des parties), celui-ci n'est pas rendu public. Dans le cas contraire, la Commission doit rendre public le rapport.

- À toute étape des négociations collectives, l'agent négociateur pour lequel le mode de règlement des différends est le renvoi à la conciliation peut chercher à renvoyer un litige à un mode substitutif de règlement des différends. Ceci permet à l'agent négociateur, lorsqu'il a le consentement de l'employeur, de renvoyer à un mode de règlement dont ils conviennent, pour décision définitive et sans appel, toute question concernant les conditions d'emploi que peut contenir une convention collective. Ce choix est irrévocable jusqu'au règlement du différend.
- Le président de la CRTFP nomme, sur réception d'une demande de conciliation et avec le consentement des parties, un commissaire-conciliateur dans les cas où un conciliateur lui a présenté un rapport final l'informant de l'échec de sa mission. Toutefois, le président peut ne pas procéder à la nomination d'un commissaire-conciliateur s'il conclut, après consultation des parties, qu'il est improbable que celui-ci contribue à les aider à se mettre d'accord. En outre, une telle nomination ne peut avoir lieu avant que ne soit complété le processus de désignation des postes nécessaires à la sécurité du public.
- Lorsque l'agent négociateur pour une unité de négociation a choisi la conciliation comme mode de règlement d'un différend, les parties sont tenues de se rencontrer et d'examiner les postes occupés par les fonctionnaires de l'unité de négociation pour déterminer si leurs fonctions sont liées à la sécurité. En cas de désaccord sur la qualification d'un poste du point de vue de la sécurité, l'employeur renvoie, dans les délais prescrits, l'affaire à un comité d'examen composé de trois personnes (un représentant de chacune des parties et un président choisi par eux ou nommé par la CRTFP). Le comité examine les postes qui ont donné lieu au désaccord et adresse aux parties ses recommandations non obligatoires en ce qui concerne le lien des fonctions avec la sécurité.

Dans les cas où, après étude des recommandations du comité d'examen, le désaccord persiste sur le lien des fonctions de certains postes avec la sécurité, l'employeur est tenu de renvoyer, dans les délais prescrits, l'affaire à la CRTFP. La Commission, après avoir donné aux parties l'occasion de présenter des observations, détermine si les fonctions des postes en litige sont liées à la sécurité.

Une procédure permet à l'une ou l'autre des parties d'aviser l'autre par écrit qu'elles doivent se rencontrer et examiner tout poste en vue d'établir s'il comprend ou non des fonctions liées à la sécurité. Un tel examen ne peut avoir lieu avant l'expiration d'au moins un an suivant un examen antérieur fait en vertu de la loi.

- Quand une grève légale se produit ou risque de se produire au cours de la période qui suit la dissolution du Parlement lors d'une élection générale et que, de l'avis du gouverneur en conseil, cette grève est ou serait préjudiciable à l'intérêt national, le gouverneur en conseil peut reporter toute action de grève jusqu'à 21 jours après la date fixée pour le retour des brefs.

Public Service Reform Act (Bill C-26) Royal Assent: December 17, 1992

This Act contains, among other things, various amendments to the Public Service Staff Relations Act. Some of these amendments came into force on April 1, 1993, while the rest took effect on June 1, 1993. The most significant changes include those described below.

- *A fair representation clause is added to the Act. It stipulates that no bargaining agent may act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any employee in the bargaining unit.*
- *In determining whether a group of employees constitutes a unit appropriate for collective bargaining, the Public Service Staff Relations Board (PSSRB) must establish bargaining units coextensive with the classes, groups or subgroups established by the plan of classification for positions in the Public Service, unless any such unit would not permit satisfactory representation of the employees and for that reason would not be appropriate for collective bargaining.*
- *A new clause provides that the employer and a bargaining agent may jointly elect to engage in collective bargaining with a view to the conclusion of a single collective agreement binding on two or more bargaining units. Such a decision is irrevocable until the single collective agreement is entered into.*
- *Before a bargaining agent requests an alternate dispute resolution process (as outlined below) and before it or the employer asks for conciliation or arbitration, either of them may request the assistance of a fact finder if negotiations have taken place in good faith without an agreement being reached. The PSSRB must appoint a fact finder after the parties have been consulted. Negotiations between the parties may continue during the period of appointment of a fact finder, but the bargaining agent may not seek an alternate dispute resolution process, and neither party may request conciliation or arbitration before the fact finder has submitted his/her report. The fact finder must confer with the parties, inquire into the matters in dispute, and make a report to the parties, including any recommendations for the settlement of the dispute.*

A party is required to provide the fact finder with any information directly relevant to the matters in dispute that he/she requests and that is in that party's possession.

The report of the fact finder must be submitted within 30 days after the date of appointment or such other period agreed on by the parties. If the employer and the bargaining agent conclude a collective agreement within 15 days after they have received a copy of the fact finder's report (or within a longer period set by the PSSRB with the agreement of the parties), the report is not made public. If an agreement is not reached, the PSSRB must make the report public.

- *At any time during negotiations, a bargaining agent for which the process for resolution of a dispute is by the referral of the conflict to conciliation may seek an alternate dispute resolution process. Under this process, the bargaining agent is permitted to refer, if the employer approves, any term or condition of employment that may be included in a collective agreement to final and binding determination by whatever process the parties agree to. Such a decision is irrevocable until the determination is made.*
- *Upon receiving a request for conciliation, the Chairperson of the PSSRB will appoint a conciliation commissioner if any conciliator has made a final report of his/her inability to assist the parties in reaching agreement, and both parties agree to such an appointment. However, the Chairperson may decide not to appoint a conciliation commissioner if, after consulting the parties, he/she is of the opinion that the appointment is unlikely to assist the parties in reaching agreement. Also, no conciliation*

commissioner may be appointed until the process of designating positions having duties necessary to the safety or security of the public is completed.

- *Where the bargaining agent for a bargaining unit has chosen conciliation as its method of dispute resolution, the parties must meet and review the position of each employee in the bargaining unit to determine if it has safety or security duties. If the parties disagree on whether any positions have safety or security duties, the employer must, within prescribed time limits, refer the positions in dispute to a designation review panel consisting of three persons (one representative of each party and a chairperson selected by them or appointed by the PSSRB). The functions of the designation review panel are to review only the positions in dispute and to make written non-binding recommendations to the parties as to whether these positions have safety or security duties.*

If, after considering the recommendations of a designation review panel, the parties continue to disagree on whether any positions have safety or security duties, the employer must, within the prescribed limitation period, refer the positions in dispute to the PSSRB. The Board reviews the positions in dispute and, after giving the parties an opportunity to make representations, determines if they have safety or security duties.

A procedure permits either party to notify the other in writing that they must meet and review any position to determine if it has, or does not have, safety or security duties. Such a review may only take place one year or more after a previous review under the Act.

- *If a legal strike occurs (or may occur) during the period following the dissolution of Parliament for a general election and, in the opinion of the Governor in Council, it adversely affects (or would adversely affect) the national interest, he/she may delay any strike action until 21 days following the date fixed for the return of the writs.*