Document generated on 04/17/2024 7:12 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

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

Michel Gauvin and Geoffrey Brennan

Volume 47, Number 4, 1992

URI: https://id.erudit.org/iderudit/050815ar
DOI: https://doi.org/10.7202/050815ar

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, G. (1992). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *47*(4), 778–788. https://doi.org/10.7202/050815ar

Article abstract

Changements dans les législations du travail au Canada

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1992

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 mars au 30 juin 1992

Alberta

Règlement modifiant le Règlement sur le salaire minimum en vertu du Code des normes d'emploi (Employment Standards Code) 123/92; Gazette: 31 mars 1992

Ce règlement modifie le Règlement de l'Alberta sur le salaire minimum, afin d'accroître les taux de salaires minimums à compter du 1er avril 1992. Le taux général du salaire minimum est passé de 4,50$ à 5,00$ l'heure. Le taux à verser aux employés de moins de 18 ans qui fréquentent l'école et qui travaillent pendant des heures ou des périodes de relâche est passé de 4,00$ à 4,50$ l'heure. Le taux payable à diverses catégories de vendeurs est passé de 180,00$ à 200,00$ par semaine. Les déductions permises pour la chambre et la pension ont été modifiées comme suit: a) 1,65$ pour un repas (auparavant 1,50$); et b) 2,20$ par jour pour l'hébergement (auparavant 2,00$).

Ce règlement est entré en vigueur le 1er avril 1992.

Minimum Wage Amendment Regulation under the Employment Standards Code 123/92; Gazetted: March 31, 1992

This regulation amends the Alberta Minimum Wage Regulation, in order to increase the minimum wage rates, effective April 1, 1992. The general rate is increased from $4,50 to $5,00 an hour. The rate payable to an employee under 18 years of age who attends school and who is employed outside his or her normal school hours or on a weekend, a vacation period or any other day that the school is officially closed is increased from $4,00 to $4,50 an hour. The rate payable to

---

* Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN de Travail Canada. Elle comprend des **extraits** tirés de **Législation du travail: nouveautés**.

Législation du travail: nouveautés est un bulletin publié à tous les deux mois faisant état des changements législatifs importants survenus dans le domaine du travail au Canada. **Législation du travail: nouveautés** 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.

*This series is prepared by Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN of Labour Canada. It contains **excerpts** from the publication **Labour Law Update**.*

***Labour Law Update** is a bulletin published bimonthly which is available on a subscription basis. It outlines significant changes in labour legislation in Canada. For more information, please contact Mr. Michel Gauvin at the following address: Labour Canada, Ottawa, Canada, K1A 0J2.*

various categories of salespersons is increased from $180,00 a week to $200,00 a week. Deductions for board and lodging are amended as follows: a) $1,65 for a single meal (up from $1,50); and b) $2,20 a day for lodging (up from $2,00).

This regulation came into force on April 1, 1992.

Île-du-Prince-Édouard (Prince Edward Island)

Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act) Projet de loi 64; Sanctionné le 6 mai 1992

Cette loi abrogera et remplacera la partie III de la Loi sur le travail (Labour Act) et prévoira les normes minimales d'emploi. Elle facilitera l'interprétation de la législation sur les normes d'emploi et effectuera plusieurs modifications aux droits substantifs. La composition du Conseil des normes d'emploi sera modifiée afin d'augmenter le nombre de membres de cinq à sept et afin de permettre que des comités de trois membres puissent traiter des plaintes qui lui sont soumises. Un employeur devra accorder à un employé le congé annuel d'au moins deux semaines continues auquel l'employé a droit dans les quatre mois de l'anniversaire de son embauche, plutôt que dans les dix mois. La période d'emploi requise pour être admissible à un congé de maternité, un congé d'adoption ou un congé parental sera réduite de 12 mois à 20 semaines.

De nouvelles dispositions prévoiront le droit à un congé de décès d'au plus trois jours lors du décès d'un membre de la famille immédiate. «Famille immédiate» signifie le conjoint, le conjoint de fait, l'enfant, le parent, le frère ou la soeur d'un employé.

De nouvelles dispositions sur le harcèlement sexuel prévoient que tout employé aura le droit de travailler dans un environnement exempt d'harcèlement sexuel et que tout employeur aura l'obligation de prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer que les employés n'en soient pas victimes. L'employeur devra élaborer une politique sur le harcèlement sexuel qui se conforme aux dispositions de cette loi, après avoir consulté les employés.

Des dispositions sur la cessation d'emploi prévoiront le droit d'un employé à deux semaines de préavis de cessation d'emploi, s'il compte plus de six mois de service, mais moins de cinq ans, ou à quatre semaines de préavis, s'il compte plus de cinq ans de service. L'employé ne pourra mettre fin à son emploi sans avoir donné à son employeur une semaine de préavis, s'il compte plus de six mois, mais moins de cinq ans de service, ou deux semaines de préavis, s'il compte plus de cinq ans de service. Les dispositions actuelles prévoient que l'employeur doit donner une semaine de préavis si l'employé compte trois mois de service ou plus, et que l'employé ne peut mettre fin à son emploi sans avoir donné à son employeur le même préavis.

Les dispositions sur le recouvrement des salaires impayés prévoiront, comme à l'heure actuelle, qu'un employé pourra déposer une plainte auprès d'un inspecteur, qui fera enquête en la matière et déterminera si la loi a été enfreinte. L'inspecteur pourra également faire enquête s'il a motifs raisonnables de croire que la loi a été enfreinte. L'ordonnance d'un inspecteur sera cependant limitée à

enjoindre un employeur de payer les salaires, la prime de surtemps et l'indemnité de vacances impayés jusqu'à concurrence de 5 000$, ainsi que tout montant relatif à un avantage social auquel l'employé a droit mais qui ne lui est pas payable directement. La loi prévoira également qu'un appel de la décision de l'inspecteur pourra être logé auprès du Conseil des normes d'emploi, comme c'est maintenant le cas en vertu des dispositions existantes permettant un appel auprès du Conseil consultatif des normes d'emploi.

Cette loi prévoit que l'inspecteur sera subrogé dans les droits d'un employé, d'un groupe d'employés ou du Conseil d'intenter toute action devant tout tribunal concernant la réclamation pour salaires impayés ou autres sommes dues en vertu de cette loi. Un inspecteur, un employé ou un groupe d'employés pourront faire enregistrer l'ordonnance de l'inspecteur ou du Conseil au greffe de la Cour Suprême. Cette ordonnance aura ainsi le même statut qu'une décision de cette cour et pourra être exécutée de la même manière.

De plus, la somme inscrite à l'ordonnance de l'inspecteur constituera une créance privilégiée en faveur de l'inspecteur à l'encontre des biens meubles et immeubles de l'employeur, y compris les montants dus à l'employeur. Cette somme fera l'objet d'une super-priorité, payable et exécutoire avant tout autre privilège, jugement, réclamation ou droit, y compris ceux de la couronne, qu'ils aient été consentis ou non après la date où les salaires et avantages sociaux ont été gagnés ou sont devenus payables.

Un inspecteur pourra également émettre des demandes de paiement contre des tiers devant de l'argent à l'employeur en défaut. Une lettre enregistrée, ou une lettre livrée en mains propres, suffira pour exiger du tiers qu'il remette la somme qu'il doit à l'employeur en fiducie à l'inspecteur. Un tiers qui remet une somme à l'inspecteur sera déchargé de son obligation envers l'employeur, jusqu'à concurrence de la somme remise. Si une demande de paiement est ignorée par un tiers, il deviendra responsable d'un montant égal à celui dû à l'employeur en défaut, ou du montant des salaires ou avantages impayés.

La loi prévoit également des accords de réciprocité avec d'autres provinces en vue de l'exécution réciproque des ordonnances.

Cette loi entrera en vigueur à une date fixée par proclamation.

Employment Standards Act Bill 64: Royal Assent: May 6, 1992

This Act will repeal and replace Part III of the Labour Act and provide minimum employment standards. It will generally improve the clarity of the employment standards legislation and will make notable substantive changes. The Act will modify the composition of the Employment Standards Board, bringing the number of its members from five to seven, and will enable the Board to establish panels of three members to deal with complaints under the Act. An employer will be obliged to give an employee the vacation he or she has earned after four months, reduced from 10 months, after the anniversary date of employment. The qualifying period for maternity, parental or adoption leave will be reduced from 12 months to 20 weeks.

New provisions will provide for bereavement leave of up to three days upon the death of a member of the employee's immediate family. "Immediate family" means the spouse, common-law spouse, child, parent, brother or sister of an employee.

New sexual harassment provisions stipulate that every employee will be entitled to employment free of sexual harassment and that every employer must make every reasonable effort to ensure that no employee is subjected to sexual harassment. The employer will have the obligation to issue a policy statement respecting harassment, after consultation with the employees, consistent with the provisions of this Act.

Notice of termination provisions provide that an employee with more than six months of service, but less than five years, will be entitled to two weeks' notice, and an employee with more than five years of service will be entitled to four weeks' notice. The employee will not be able to terminate his or her employment without giving the employer one week's notice, where the employee has been employed for more than six months, but less than five years, or two weeks' notice, if employed for more than five years. The existing notice of termination provisions require that one week's notice be given to an employee with three months of service or more, and an employee cannot terminate his or her employment without giving the employer a similar notice.

The recovery of unpaid wages provisions will provide, as they now do, that an employee may lodge a complaint with an inspector, who will inquire into the matter and determine whether a provision of this Act has been contravened. The inspector will also be empowered to inquire where he or she has reasonable grounds to believe that there has been a failure to comply with the Act. The order of an inspector will be limited to directing a defaulting employer to pay any unpaid wages, overtime pay, or vacation pay not exceeding $5,000 owing to an employee and/or any benefits to which an employee is entitled, but which are not required to be paid directly to the employee. The Act will also provide that an appeal of the inspector's decision could be lodged with the Employment Standards Board, in much the same way that an appeal is allowed to the Employment Standards Advisory Board under the existing provisions.

The new Act provides that the inspector will be vested with the power to bring any action in any court to pursue any claim for unpaid wages or other amounts due under this Act, on behalf of the Board, any employee or any group of employees. An inspector or the employee or group of employees could enter with the Registrar of the Supreme Court an order issued by an inspector or by the Board. The order thus will become enforceable as if it were an order of the Supreme Court.

In addition, the amount set out in the order of an inspector will constitute a lien, charge and secured debt in favour of the inspector against all real and personal property of the defaulting employer, including amounts due or accruing due to the employer from any source. This amount will be protected by a super-priority, payable and enforceable in priority to all liens, judgements, charges, or any other claims or rights, including those of the Crown, whether made or created before or after the date the wages or benefits were earned or became payable.

The inspector will also be empowered to issue third party demands against persons owing money to a defaulting employer. A registered letter, or a letter served personally to the third party, demanding that the amounts due to the defaulting employer be paid in trust to the inspector is all that will be required to accomplish this. A person making a payment in trust to the inspector will be discharged from the original liability to the extent of the payment. If a person does not comply with a third party demand, that person will become liable to pay an amount equal to the amount that was owing to the defaulting employer, or the amount of unpaid wages or benefits.

The Act also provides for the declaration of other provinces to become reciprocating provinces for the purpose of reciprocal enforcement of orders.

This Act will come into force on a date fixed by proclamation.

Manitoba

Loi modifiant la Loi sur les relations du travail Projet de loi 85; Sanctionné le 24 juin 1992

Cette loi prévoit un certain nombre de changements à la Loi sur les relations du travail. Certaines modifications, entrée en vigueur le 24 juin 1992, visent à:

- abolir une disposition de la loi en vertu de laquelle était considéré comme pratique déloyale de travail le fait pour l'employeur de faire certaines déclarations durant le processus d'accréditation (cette disposition a été remplacée par l'interdiction générale qui existait auparavant concernant l'intimidation, la coercition, les menaces, l'influence indue et les interventions dans la formation ou le choix d'un syndicat);
- reconnaître le droit de l'employeur de communiquer des déclarations de faits à ses employés ou des opinions raisonnables au sujet de l'entreprise, compte tenu de l'interdiction générale mentionnée plus haut;
- et interdire à un employeur, un syndicat ou une personne qui agit en leur nom de distribuer des imprimés ou solliciter des suffrages, le jour d'un scrutin de représentation ou de révocation d'accréditation, au lieu de travail ou au bureau de scrutin, dans le but d'influencer les résultats.

D'autres modifications, qui entreront en vigueur le 1er janvier 1993, visent à:

- faire en sorte qu'une demande à la Commission du travail d'établir le contenu d'une première convention collective ne puisse être présentée que lorsqu'un conciliateur a signifié (dans la période comprise entre 90 et 120 jours suivant sa nomination) que les parties ne sont pas arrivées à conclure une entente ou lorsque 120 jours se sont écoulés depuis cette nomination;
- permettre qu'on utilise les services d'un arbitre pour déterminer le contenu d'une première convention collective lorsque les deux parties en conviennent;

- étendre la tenue d'un scrutin secret de représentation aux situations où les employés compris dans l'unité de négociation proposée ont signé des cartes de membres dans une proportion variant entre 40 et 65 pour cent (actuellement, les votes ont lieu automatiquement lorsque cette proportion se situe entre 45 et 55 pour cent);
- exiger que durant une campagne de syndicalisation les syndicats fournissent des renseignements aux employés concernés au sujet des droits d'adhésion et des cotisations syndicales normales; et préciser que, lors des procédures d'accréditation, la Commission du travail n'acceptera pas à titre de preuve l'adhésion d'un employé à un syndicat si celui-ci n'a pas reçu cette information.

The Labour Relations Amendment Act Bill 85; Royal Assent: June 24, 1992

This Act contains a number of changes to the Labour Relations Act. The objectives of modifications, which came into force on June 24, 1992, are as follows:

- *to repeal a provision of the Act which deemed certain statements by an employer during the certification process to be an unfair labour practice (this is replaced with the previously existing general prohibition on the use of intimidation, coercion, threats, undue influence and interference with the formation or selection of a trade union);*
- *to recognize the employer's right to communicate to employees statements of fact or opinions reasonably held about the business, subject to the general prohibition mentioned above; and*
- *to prohibit an employer, a trade union or any person acting on their behalf to distribute printed material or engage in electioneering at the place of work or polling place on the day of a certification or decertification vote for the purpose of influencing the vote.*

The objectives of other modifications, which will take effect on January 1, 1993, are as follows:

- *to provide that an application to the Labour Board to settle the content of a first collective agreement may be made only after a conciliation officer has given notice (between 90 and 120 days after his/her appointment) that the parties have not been able to reach a settlement, or after 120 days have elapsed since that appointment;*
- *to permit the use of an arbitrator to settle the provisions of a first collective agreement where both parties agree;*
- *to expand the use of a secret ballot vote on applications for certification to situations when between 40% and 65% of the employees in the proposed bargaining unit have signed membership cards (the current range for automatic votes is between 45% and 55%);*
- *to require unions to provide information to concerned employees during certification drives with respect to initiation fees and regular membership dues; and to specify that the Labour Board will not accept the membership of*

an employee in the union as evidence during certification proceedings if the employee did not receive this information.

Terre-Neuve (Newfoundland)

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail (An Act to Amend the Labour Standards Act) Projet de loi 32; Sanctionné le 11 juin 1992

Cette loi effectue plusieurs modifications à la Loi sur les normes du travail aux chapitres de la rémunération pour les congés annuels et les congés fériés, ainsi que concernant les congés parentaux, les congés de décès et les congés de maladie. Elle remplacera également le Tribunal des normes du travail par un système d'arbitres auxquels le ministre responsable déférera les plaintes en vertu de la loi. Sauf en ce qui concerne ces dernières dispositions, la loi est entrée en vigueur le jour de sa sanction.

La paye de vacances est dorénavant payable dans la semaine suivant la cessation d'emploi d'un employé. Auparavant, elle était payable dans les deux semaines suivant la cessation d'emploi.

Un employeur qui demande à un employé de travailler un jour férié payé doit lui verser le double de sa rémunération normale. Si l'employé travaille un nombre d'heures moindre que les heures régulières d'une journée, l'employeur doit lui payer son salaire normal d'une journée, plus son salaire normal pour chaque heure effectuée. Les employés qui ont été absents du travail pendant plus de 15 jours au cours des 30 jours précédant un congé férié (à moins qu'ils n'aient bénéficié d'un congé prévu par la loi) n'ont pas droit à la paye pour ce congé.

Cette loi prévoit que les employés ont droit à une pause ininterrompue d'une heure après cinq heures continues de travail. Cependant, les dispositions d'une convention collective ou d'un contrat de travail écrit peuvent modifier cette disposition. Auparavant, les employés, autres que ceux travaillant dans le commerce au gros ou au détail, n'avaient droit qu'à une demi-heure de pause.

La disposition de la loi qui permettait l'adoption d'un salaire minimum spécial pour les travailleurs handicapés à été abolie. Toutefois, une nouvelle disposition permet l'adoption d'un salaire minimum inférieur au taux général pour les apprentis et les travailleurs sans expérience.

Une employée enceinte comptant au moins 20 semaines de service continu avec le même employeur peut prendre un congé de maternité de 17 semaines lorsqu'elle fournit à son employeur un avis d'au moins deux semaines de son intention de prendre congé ainsi qu'un certificat médical stipulant la date prévue de l'accouchement. Si l'employée a dû cesser de travailler plus tôt que prévu à cause de complications lors de sa grossesse, ou à cause d'une naissance prématurée, de la naissance d'un bébé mort-né, ou d'une fausse-couche, l'avis et le certificat médical doivent être fournis dans les deux semaines suivant le départ de l'employée. Si une employée n'a pas droit au congé parental décrit ci-dessous, un minimum de six semaines de congé doit suivre la date de l'accouchement, de la naissance d'un bébé mort-né ou de la fausse-couche et le congé de maternité doit être prolongé au besoin.

Tout employé comptant au moins 20 semaines de service continu peut se prévaloir d'un congé d'adoption de 17 semaines lorsqu'il donne à son employeur un préavis d'au moins deux semaines. Lorsque l'enfant est remis aux soins et à la garde du parent adoptif plus tôt que prévu, le préavis doit être donné dans les deux semaines suivant le départ de l'employé.

Tout employé comptant au moins 20 semaines de service continu peut se prévaloir d'un congé parental de 12 semaines lorsqu'il fournit à son employeur un avis d'au moins deux semaines suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le congé doit débuter dans les 35 semaines suivant la naissance de l'enfant ou de la date à laquelle l'enfant est remis pour la première fois aux soins et à la garde du parent. Cependant, dans le cas d'une employée qui a pris un congé de maternité, le congé parental doit débuter lorsque le congé de maternité cesse, sauf si l'enfant n'a pas encore été remis aux soins et à la garde de l'employée. Si l'enfant est remis aux soins et à la garde d'un parent plus tôt que prévu, l'avis d'au moins 14 jours doit être fourni à l'employeur dans les deux semaines suivant le départ de l'employé.

Les avis donnés peuvent être modifiés à la condition que l'employeur dispose de deux semaines avant la date du départ de l'employé. Les congés de maternité, d'adoption et le congé parental peuvent être écourtés en fournissant un avis à l'employeur quatre semaines avant la date à laquelle l'employé compte retourner au travail.

Lors du retour de l'employé, ses conditions de travail doivent être les mêmes ou être au moins aussi avantageuses qu'elles l'étaient avant son départ en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental. Ceci s'applique au salaire, aux avantages sociaux, aux responsabilités et aux fonctions de l'employé. À moins d'une entente expresse à cet effet entre l'employeur et l'employé, les droits, avantages et privilèges ne continuent pas de s'accroître pendant ce genre de congé.

Un employeur ne peut congédier un employé ou lui donner un préavis de cessation d'emploi pour le seul motif qu'une employée l'a informé qu'elle est enceinte, ou qu'un employé compte prendre ou a pris un congé de maternité, d'adoption ou un congé parental. Le fardeau de la preuve visant à démontrer que le motif n'est pas lié à un tel congé incombe à l'employeur.

Tout employé comptant au moins un mois de service a droit à un congé de décès payé d'une journée ainsi qu'un congé non-payé de deux jours au décès de son conjoint, son enfant, sa mère, son père, son frère, sa soeur, un grand parent, sa belle-mère, son beau-père, son beau-frère, ou de sa belle-soeur.

Tout employé comptant au moins six mois de service continu a droit à chaque année à cinq jours de congé sans solde en cas de maladie, sur présentation d'un certificat médical.

Un employeur ne peut congédier un employé ou lui donner un préavis de cessation d'emploi pour seul motif que cet employé a pris ou compte prendre un congé de décès ou de maladie. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Lorsqu'un employeur met fin à l'emploi d'un employé qui travaille dans un endroit isolé, celui-ci doit fournir le transport sans frais à l'employé jusqu'à l'endroit le plus proche où des services de transports réguliers sont disponibles.

Comme mentionné ci-haut, cette loi substituera au Tribunal des normes du travail un système d'arbitres individuels. Les dispositions relatives à cette initiative entreront en vigueur à une date fixée par proclamation. Le lieutenant-gouverneur en conseil nommera un groupe de six personnes parmi lesquelles le Ministre pourra nommer des arbitres qui disposeront de toute plainte en vertu de la loi. Pendant une audition, l'arbitre aura tous les pouvoirs d'un commissaire en vertu de la Loi sur les enquêtes publiques (Public Enquiries Act). Un arbitre pourra étudier, entendre et trancher toute question qui lui est référée par le Directeur des normes du travail, une personne qui s'estime lésée par la décision du Directeur, ou par le Ministre lorsqu'il reçoit une demande à cet effet d'une personne qui allègue qu'un employeur ou un employé a commis une contravention à une disposition des parties I à IX de la loi, ou aux règlements. Plusieurs modifications entreront en vigueur suite à la mise en oeuvre de ce nouveau système.

Enfin, le Directeur est habilité à effectuer une gamme plus variée de règlements lorsqu'il traite de questions particulières. D'autres pouvoirs et devoirs du Directeur sont clarifiés, tel celui de faire appel de la décision d'un arbitre auprès de la cour; il est également précisé que le Directeur n'agit pas au nom du plaignant quand il réfère une question à un arbitre ou loge un appel auprès de la cour. Le Directeur ou un agent des normes doit donner à toute personne touchée par une enquête l'occasion d'être entendue. Une plainte au Directeur ne peut être soumise que dans les six mois qui suivent l'événement qui l'a causée.

An Act to Amend the Labour Standards Act Bill 32; Royal Assent: June 11, 1992

This Act makes various amendments to the Labour Standards Act concerning, among other things, vacation pay, public holiday pay, parental leave, bereavement leave and sick leave. It will also replace the Labour Standards Tribunal with a system of single adjudicators to whom complaints are referred by the Minister of Employment and Labour Relations. The Act, except for the provisions respecting the adjudication system, came into force on the date of assent.

Vacation pay is payable to an employee who has been terminated within one week (down from two weeks) of the termination.

An employer who requires an employee to work on a paid public holiday must pay to the employee twice hiséher regular wages. If the employee works for a number of hours that is less than his/her normal working hours for one day, the employer must pay the employee one full day's pay plus his/her regular rate for all hours worked. Employees who have been absent from work, except on leave provided in this Act, for more than 15 days within the 30 days preceding the holiday are not entitled to be paid for the holiday.

The Act provides employees with an unbroken rest period of one hour after each five consecutive hours of work. However, the terms of a collective

agreement or of a written contract of employment may vary that period. Previously, employees other than those employed in retail or wholesale undertakings were entitled to a rest period of one-half hour only.

The provision allowing for the adoption of special minimum wage rates for disabled persons is repealed. A new provision allows for the adoption of special minimum wage rates for apprentices or inexperienced employees.

A period of 17 weeks of maternity leave is available to a pregnant employee who has been employed for at least 20 consecutive weeks with the same employer and has given two weeks' notice to the employer of when the leave is to begin and a medical certificate stating the estimated date of birth. The notice and the certificate must be provided within two weeks of stopping work if an employee has stopped work because of complications caused by her pregnancy or because of a birth, still-birth or miscarriage that happens earlier than the expected date of birth. A minimum of 6 weeks of leave must follow the birth, still-birth or miscarriage if an employee is not entitled to the parental leave described below. If necessary, the 17 weeks' maternity leave must be extended in such a case.

A period of 17 weeks' adoption leave is available to an employee who has been employed for 20 consecutive weeks and has given two weeks' notice to the employer. Where the child comes into the actual care and custody of an employee sooner than expected, the notice must be given within two weeks of stopping work.

A period of 12 weeks' parental leave is available to an employee who has been employed for 20 consecutive weeks and has given two weeks' notice to the employer following the birth or adoption of a child. The leave is to begin no later than 35 weeks after the child is born or comes into the care or custody of the parent for the first time. However, in the case of an employee who takes maternity leave, the parental leave must begin when the maternity leave ends, except if the child has not yet come into the care and custody of the parent. If the child has come into the care and custody of the parent sooner than expected, the two weeks' notice must be given within two weeks of the day the employee stops working.

Notices given may be changed, provided the employer disposes of two weeks before the leave begins. The maternity, adoption or parental leaves may be shortened, provided the employee gives the employer a four week notice of the date the employee intends to return to work.

The terms of the contract of employment must be resumed at the end of the leaves, in such a way that the wages, duties, benefits and position of the employee are not less beneficial than those that subsisted before the leave began. Unless the employer and employee agree, the application of rights, benefits and privileges conferred by this Act do not accrue during these periods of leave.

An employer cannot dismiss or give notice of dismissal to an employee for the reason only that the employee informs the employer that she is pregnant, or that the employee intends to take or has taken maternity, adoption or parental

leave. The onus of proof that the reason for dismissal is unrelated to maternity, adoption or parental leave rests with the employer.

Bereavement leave of one day of paid leave and two days of unpaid leave must be given to an employee who has been employed for at least one month in the event of the death of the employee's spouse, child, mother, father, brother, sister, grandparent, mother-in-law, father-in-law, brother-in-law, or sister-in-law.

Sick leave of five unpaid days per year must be granted to an employee who has been employed for six months or more, upon the presentation of a medical certificate.

An employer cannot dismiss or give notice of dismissal to an employee by reason of sick leave or bereavement leave. The onus of proof rests with the employer.

Where an employer terminates or lays off an employee employed in a remote site, the employer must provide transportation without cost to the employee to the nearest point at which regularly scheduled transportation services are available.

As mentioned above, this Act will replace the Labour Standards Tribunal with a system of single adjudicators. These provisions will come into force on a date fixed by proclamation. The Lieutenant-Governor in Council will appoint a panel of six persons from which the Minister may appoint single adjudicators to dispose of any complaint under the Act. When holding a hearing, an adjudicator will be vested with the powers conferred on a commissioner under the Public Enquiries Act. An adjudicator will be empowered to consider, review, hear and decide upon a matter referred to him or her by the Director of Labour Standards, a person aggrieved by a determination of the Director, or by the Minister upon receiving a request to do so from a person alleging a breach by an employer or employee of a provision of Parts I to IX of the Act or of the regulations. Many other changes to the Act will become effective consequentially to this amendment.

Finally, the Director is empowered to effect a wider range of settlements when dealing with a matter. Other powers and duties of the Director are clarified, such as the power to appeal a decision of an adjudicator to the court, and the fact that the Director does not act on behalf of a complainant when referring matters to an adjudicator or appealing to the court. The Director or an officer must provide any person affected by an investigation an opportunity to be heard. A complaint to the Director may not be made after the expiry of six months from the event giving rise to it.