

Changements dans la législation du travail au Canada **Changes in Canada Labour Law**

Michel Gauvin and Geoffrey Brennan

Volume 50, Number 1, 1995

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050998ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050998ar>

[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. (1995). Changements dans la législation du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 50(1), 210–224.
<https://doi.org/10.7202/050998ar>

Information

CHANGEMENTS DANS LA LÉGISLATION DU TRAVAIL AU CANADA CHANGES IN CANADIAN LABOUR LAWS

1^{er} juillet au 30 septembre 1994
July 1 to September 30, 1994

Ontario

LOI DE 1994 SUR LES RELATIONS
DE TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE
PROJET DE LOI 91; SANCTIONNÉ
LE 23 JUIN 1994

La loi s'applique aux employés, aux syndicats, aux conseils de syndicats, aux employeurs et aux associations patronales des industries agricole et horticole, sous réserve de certaines exceptions (c'est-à-dire les municipalités, les activités de sylviculture et les cas où l'entreprise principale n'est ni l'agriculture ni l'horticulture).

La loi contient une liste des dispositions de la *Loi sur les relations de travail*, telles qu'elles existaient le 23 juin 1994, qui s'appliquent aux industries agricole et horticole. Certaines des dispositions applicables, notamment celles qui touchent à la détermination des unités de négociation dans le cas d'employés saisonniers et à l'accès à la propriété de l'employeur, sont modifiées.

Les lois en matière de relations de travail, les conventions collectives ainsi que les actes constitutifs, les règlements administratifs et les règles des syndicats

- Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN du ministère fédéral du Développement des ressources humaines. Elle comprend *une sélection* de changements importants rapportés dans le périodique *Législation du travail: Nouveautés*. Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN 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 1995-1996)** et **La législation en matière de normes d'emploi au Canada (Édition de 1995-1996)**. Pour plus de renseignements concernant ces publications tarifées, vous pouvez communiquer avec M. Michel Gauvin à l'adresse suivante: Ministère du Développement des ressources humaines, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0J2.

- This series is prepared by Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN of Human Resources Development Canada. It includes *a selection* of important changes published in the periodical *Labour Law Update*. Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN are the authors of the following publications on federal, provincial and territorial labour laws: **Industrial Relations Legislation in Canada (1995-96 edition)** and **Employment Standards Legislation in Canada (1995-96 edition)**. For more information on these priced publications, you may contact Mr. Michel Gauvin at the following address: Department of Human Resources Development, Ottawa, Canada, K1A 0J2.

ne doivent pas être interprétés de manière à interdire ou à permettre d'interdire à un membre de la famille d'un employeur d'exécuter un travail pour ce dernier.

Le scrutin de ratification d'un projet de convention collective doit être secret. Tous les employés compris dans l'unité de négociation ont le droit de voter et on doit leur donner largement l'occasion de le faire.

La grève et le lock-out sont interdits. Les parties peuvent utiliser des procédures de médiation. À la suite du rapport d'un médiateur au ministre du Travail de son incapacité à parvenir à la conclusion d'une convention collective, un arbitre des dernières offres nommé par les parties (ou par le ministre si les parties n'effectuent pas cette nomination dans les délais prescrits) est tenu de choisir la dernière offre intégrale de l'une ou l'autre partie sur les questions demeurant en litige. Si l'une des parties ne transmet pas sa dernière offre, le sélecteur doit choisir la dernière offre de la partie adverse. Toutefois, les parties peuvent continuer de négocier, et l'arbitre n'étudiera pas leurs dernières offres concernant les questions qui ont fait l'objet d'une entente.

Si les parties préfèrent ne pas avoir recours au processus d'arbitrage des dernières offres, elles peuvent, après que l'avis de l'intention de négocier a été donné, convenir irrévocablement par écrit de soumettre toutes les questions en litige à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage dont la décision est finale.

Le lieutenant-gouverneur en conseil est tenu de désigner une personne chargée d'examiner la Partie V de la loi (Règlement des différends) et son application dans les cinq ans qui suivent son entrée en vigueur.

La loi prévoit en outre que le Comité consultatif patronal-syndical sur le secteur agricole constitué par le ministre est maintenu.

La loi est entrée en vigueur le 23 juin 1994.

AGRICULTURAL LABOUR RELATIONS ACT, 1994 BILL 91; ROYAL ASSSENT JUNE 23, 1994

The Act applies to employees, trade unions, councils of trade unions, employers and employers' organizations in the agriculture and horticulture industries, subject to certain exceptions (i.e. municipalities, silviculture operations, and when the primary business is not agriculture or horticulture).

The Act lists the provisions of the Labour Relations Act, as they read on June 23, 1994, that apply to the agriculture and horticulture industries. Some of the applicable provisions, such as those relating to the determination of bargaining units in the case of seasonal employees and access to employer property, are modified.

Labour relations statutes, collective agreements and trade union constitutions, by-laws or rules must not be interpreted so as to prohibit (or allow the prohibition of) a family member of an employer from performing any work for the employer.

A vote to ratify a proposed collective agreement must be by secret ballot. All employees in a bargaining unit are entitled to participate in such a vote and must have ample opportunity to do so.

Strikes and lockouts are prohibited. The parties can avail themselves of mediation procedures. If a mediator has reported to the Minister of Labour that he/she has been unable to effect a collective agreement, a selector appointed by the parties (or by the Minister if they fail to make the appointment within the prescribed time) must select all of the final offer made by one party or the other on the matters remaining in dispute. If one party fails to transmit its final offer,

the selector must select the final offer of the opposite party. The parties may, however, continue to negotiate, and the selector will not consider their final offers respecting any matters on which agreement has been reached.

If the parties prefer not to use the final offer selection process, they may, following notice to bargain, irrevocably agree in writing to refer all matters in dispute to an arbitrator or a board of arbitration for final and binding settlement.

The Lieutenant Governor in Council is required to appoint a person to review Part V of the Act (Dispute Settlement) and its operation within five years after its coming into force.

The legislation also provides that the Agricultural Labour Management Advisory Committee established by the Minister is continued.

This Act came into force on June 23, 1994.

RÈGLEMENT MODIFIANT LE RÈGLEMENT GÉNÉRAL EN VERTU DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI 423/94; GAZETTE: LE 9 JUILLET 1994

Ce règlement modifie le *Règlement général* afin de prévoir des normes minimales d'emploi pour les travailleurs à domicile. Auparavant, ces travailleurs étaient exclus des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* concernant la durée du travail, le salaire minimum, la prime de surtemps et les congés fériés payés. Ce règlement abroge ces exclusions et fixe le taux du salaire minimum pour les travailleurs à domicile à 110 pour cent du salaire minimum d'application générale, soit actuellement à 7,37\$ l'heure. Ce taux est payable à tous les travailleurs à domicile, y compris les étudiants âgés de moins de 18 ans qui travaillent 28 heures ou moins par semaine ou pendant un congé scolaire. De plus, le règlement stipule qu'un

employeur doit aviser par écrit un travailleur à domicile du genre de travail que ce dernier est appelé à accomplir et des facteurs sur lesquels est basée sa rémunération. Si l'employeur exige qu'un certain nombre d'articles ou de produits soient fabriqués par un travailleur à domicile au cours d'une période donnée, il doit en aviser le travailleur à domicile par écrit.

REGULATION TO AMEND THE GENERAL REGULATION UNDER THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT 423/94; GAZETTED JULY 9, 1994

This regulation amends the General Regulation in order to provide minimum employment standards for homeworkers. Previously, homeworkers were excluded from hours of work, minimum wages, overtime pay and paid public holidays provisions of the Employment Standards Act. This regulation revokes those exclusions, and fixes a minimum wage rate for homeworkers of 110 per cent the general minimum wage rate, equivalent to \$7.37 per hour at present. This rate applies to all homeworkers, including to a student under 18 years of age who works not more than 28 hours in a week or during a school holiday. In addition, the regulation provides that the employer must advise the homeworker in writing of the type of work he or she is being employed to perform and of the basis on which the homeworker is to be remunerated. If the employer requires a specific number of articles or things to be manufactured by the homeworker within a specific period of time, the employer must advise the homeworker in writing of the number and the date or time.

Québec (Quebec)

RÈGLEMENT MODIFIANT LE RÈGLEMENT SUR LES NORMES DU TRAVAIL EN VERTU DE LA LOI SUR LES

NORMES DU TRAVAIL DÉCRET 1375-94; GAZETTE: LE 14 SEPTEMBRE 1994

Ce règlement modifie le *Règlement sur les normes du travail* afin d'augmenter les taux de salaires minimums à compter du 1^{er} octobre 1994. Le taux général du salaire minimum est passé de 5,85 \$ à 6,00 \$ l'heure. Le taux payable aux salariés qui reçoivent habituellement des pourboires est passé de 5,13 \$ à 5,28 \$ l'heure et celui payable aux domestiques qui résident chez leur employeur est passé de 227 \$ à 233 \$ par semaine.

REGULATION TO AMEND THE REGULATION RESPECTING LABOUR STANDARDS UNDER THE ACT RESPECTING LABOUR STANDARDS O.C. 1375-94; GAZETTED: SEPTEMBER 14, 1994

This regulation amends the Regulation respecting labour standards in order to provide increases in the minimum wage rates, effective October 1, 1994. The general minimum wage has increased to \$6.00 per hour, from \$5.85. The rate payable to employees who usually receive gratuities has increased from \$5.13 to \$5.28 per hour and that payable to domestic workers who reside in their employer's home has increased from \$227 to \$233 per week.

Saskatchewan

LOI DE 1994 MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (LABOUR STANDARDS AMENDMENT ACT, 1994) PROJET DE LOI 32; SANCTIONNÉ LE 2 JUIN 1994

Cette loi contient les modifications décrites ci-dessous.

Protection et avantages offerts aux travailleurs à temps partiel

Un employeur qui offre un avantage non-requis par la loi à des employés qui

travaillent 30 heures ou plus par semaine doit offrir un avantage proportionnel à ceux dont les heures de travail sont moindres. Un règlement traitera de la définition d'« employé admissible » et d'« avantages » ainsi que des questions ayant trait aux avantages proportionnels, aux avantages équivalents et aux exemptions statutaires après qu'un comité conjoint sur les avantages et les heures de travail applicables aux travailleurs à temps partiel aura soumis ses recommandations. (Le gouvernement a suggéré que cette disposition s'applique à des firmes comptant plus de 20 employés.)

Lorsque cela est exigé par règlement et qu'il n'existe aucune entente concernant la distribution du travail, un employeur doit offrir aux travailleurs à temps partiel, selon leur ancienneté et leurs compétences, toutes heures de travail supplémentaires qui deviennent disponibles. Toutefois, cette mesure ne s'applique pas dans les situations d'urgence. (Le gouvernement a proposé d'établir par règlement que cette disposition s'applique aux firmes comptant plus de 50 employés.) Un employeur ne peut exercer de mesures disciplinaires à l'endroit d'un employé qui refuse d'effectuer des heures supplémentaires dans ces circonstances. Des règlements traiteront de la définition des « heures supplémentaires » ainsi que des exemptions statutaires et de l'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'employeur d'accorder des heures supplémentaires, après que le comité conjoint aura soumis son rapport.

L'indemnité pour congés fériés est étendue à tous les employés et doit être calculée au prorata dans le cas des employés qui ne sont pas des salariés. La somme minimale que doivent recevoir les employés pour un jour férié chômé est égale à leur salaire normal, dans le cas des salariés, ou dans les autres cas, à un vingtième de la rémunération reçue au cours des quatre semaines précédant le jour férié. La somme minimale que doivent recevoir

les salariés qui travaillent un jour férié est égale à leur salaire normal pour une journée plus une fois et demie leur salaire normal pour chaque heure travaillée. Les autres employés (ceux rémunérés autrement qu'à salaire) qui travaillent un jour férié ont droit à un vingtième de la rémunération reçue au cours des quatre semaines précédentes plus une fois et demie leur taux horaire de rémunération pour chaque heure travaillée. Le terme « rémunération » comprend toute indemnité de congé annuel reçue durant les quatre semaines précédant le jour férié.

De même, l'indemnité tenant lieu de préavis de cessation d'emploi ou de mise à pied doit être calculée à partir de la moyenne du salaire hebdomadaire gagné au cours des 13 semaines précédentes.

La loi fait en sorte que les dispositions de la *Loi de 1992 sur les prestations de retraite (Pensions Benefits Act, 1992)* traitant de l'admissibilité à un régime de retraite auront préséance sur celles de la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)*. (Des modifications à la *Loi sur les prestations de retraite*, qui prévoyaient de meilleures possibilités pour les travailleurs à temps partiel d'avoir accès à un régime de retraite, sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1993.)

Les congés de maternité et autres congés parentaux

La période de service requise pour devenir admissible au congé de maternité est réduite de 52 à 20 semaines. Une employée enceinte, qui travaille et a été au service d'un même employeur pendant au moins 20 semaines au cours des 52 semaines précédant le début du congé, a droit à 18 semaines de congé de maternité.

La loi précise qu'une employée a droit à un congé de maternité immédiat dans le cas d'un avortement spontané ou de la naissance d'un enfant mort-né,

ou lorsqu'elle est enceinte et doit cesser de travailler immédiatement pour des raisons médicales. Au cours des 14 jours qui suivent le début du congé, l'employée doit présenter à l'employeur un certificat médical expliquant les circonstances qui ont motivé le congé.

Lorsque la grossesse d'une employée poserait raisonnablement un obstacle à l'accomplissement de ses fonctions, l'employeur peut, s'il n'existe aucune possibilité de modifier les fonctions de cette employée ou de la réaffecter à d'autres tâches sans perte de salaire ou d'avantages, exiger qu'elle débute son congé de maternité à tout moment dans les 13 semaines qui précèdent la date prévue de la naissance. Il incombe à l'employeur de prouver que la grossesse nuirait de façon déraisonnable à l'exercice des fonctions de l'employée et qu'il n'existe pas de possibilité de modifier ses fonctions ou de la réaffecter à d'autres tâches.

Tout employé peut se prévaloir d'un congé parental pouvant atteindre 12 semaines (les deux parents sont admissibles) lorsqu'il ou elle détient un emploi et a accumulé au moins 20 semaines de service auprès du même employeur au cours des 52 semaines précédant le début du congé. Une employée qui désire prendre le congé de maternité et le congé parental doit le faire de façon consécutive. La loi abroge le congé de paternité de six semaines.

Tout employé appelé à s'occuper principalement d'un enfant adopté peut se prévaloir d'un congé d'adoption pouvant atteindre 18 semaines (auparavant six semaines) lorsque cet employé détient un emploi et jouit d'au moins 20 semaines de service auprès du même employeur au cours des 52 semaines précédant le début du congé.

L'employé qui veut se prévaloir des congés mentionnés plus haut doit présenter sa demande de congé au moins quatre semaines avant la date où celui-ci doit débiter. Des dispositions

spéciales s'appliquent lorsque l'employé n'est pas en mesure de se conformer à cette exigence.

La loi prévoit qu'un congé de maternité ou d'adoption ou un congé parental n'interrompt pas la continuité d'emploi aux fins du calcul de l'ancienneté, du droit de rappel, ou du droit de continuer de contribuer et de participer à tout régime d'avantages sociaux. Par conséquent, les régimes prévoyant des avantages qui, présentement, ne permettent pas la participation des employés en congé doivent être modifiés au cours des trois années suivant l'entrée en vigueur de la loi.

Les préavis de mise à pied temporaire

Un employeur ne peut mettre à pied ou licencier un employé, qui a été à son service pendant 13 semaines consécutives ou plus, à cause d'un manque de travail sans lui donner une semaine de préavis pour chaque année (ou partie d'année) de service, jusqu'à concurrence de 10 semaines. Toutefois, la période de préavis peut être modifiée par règlement. Une mise à pied est définie comme étant une cessation d'emploi temporaire de plus de six jours. Une année de service est une période de 52 semaines consécutives durant laquelle l'emploi n'est pas interrompu pendant une durée de plus de 13 semaines consécutives (auparavant cette durée était de 14 jours).

Un employeur ne peut pas ajuster à la baisse le salaire d'un employé après lui avoir donné un préavis de mise à pied. Durant les 30 premiers jours de la mise à pied, l'employeur doit de plus étaler le versement de la somme due à l'employé à titre d'indemnité tenant lieu de préavis selon les dates de versement de la paie régulière. Après 30 jours, l'employeur doit verser à l'employé tout montant qui reste dû. Lorsqu'un employé mis à pied est rappelé au travail avant la fin de la période de préavis, on doit déduire de l'indemnité tenant lieu

de préavis le salaire gagné par l'employé durant le reste de cette période de préavis.

Protection en cas de congédiement sans cause valable

Un employé congédié sans motif valable a droit à deux semaines de préavis lorsqu'il a été au service de l'employeur pendant moins d'un an, ou à quatre semaines de préavis lorsqu'il a été à son service pendant un an ou plus mais moins de deux ans. Par la suite, l'employé a droit à une semaine de préavis de plus pour chaque année (ou partie d'année) de service supplémentaire, jusqu'à concurrence de 14 semaines. Un employeur ne peut ajuster à la baisse le salaire d'un employé après lui avoir donné un préavis de cessation d'emploi individuel.

La loi interdit le congédiement d'un employé, qui a été au service de l'employeur pendant 13 semaines consécutives ou plus, à cause d'absentéisme résultant d'une blessure ou d'une maladie sérieuse qui ne dépasse pas 12 semaines au cours d'une période de 52 semaines. Cette période est prolongée jusqu'à 26 semaines lorsque l'employé est bénéficiaire de prestations versées en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des accidentés du travail (Workers' Compensation Act)*. Si la blessure ou la maladie est mineure, on ne peut congédier un employé en raison d'absences ne dépassant pas un total de 12 jours au cours d'une année, à moins que l'employeur ne puisse démontrer que l'employé a une histoire d'absentéisme chronique et qu'on ne peut raisonnablement s'attendre à une meilleure présence au travail.

Lorsqu'un employé devient handicapé et que ce handicap constituerait un obstacle déraisonnable à l'exercice de ses fonctions, l'employeur doit, lorsque cela est raisonnablement faisable, modifier ses fonctions ou le réaffecter à d'autres tâches. Il incombe à l'employeur de prouver que la modification des

fonctions de l'employé ou sa réaffectation à d'autres tâches n'est pas raisonnablement faisable.

Une nouvelle protection pour les dénonciateurs

Les dispositions sur les congédiements illégaux de cette loi protègent les employés contre le congédiement, les menaces de congédiement, ou toute forme de discrimination résultant de la dénonciation d'activités illégales sur les lieux de travail (des activités pour lesquelles une amende ou une période d'emprisonnement est prévue en cas de condamnation), ou résultant du témoignage d'un employé ou sa participation à toute procédure prise à l'encontre de son employeur. Cette protection s'étend à des dénonciations relatives à des infractions à la loi, à toute autre loi de la province, ou à toute loi du Parlement du Canada. Toutefois, cette protection ne s'applique pas lorsque les actions de l'employé sont de nature vexatoire.

Un nouveau préavis de cessations d'emploi collectives

Lorsque 10 employés ou plus sont licenciés au cours d'une période de quatre semaines, l'employeur doit en donner préavis au ministre, à chaque employé touché, ainsi qu'à tout syndicat représentant ces employés. La durée du préavis sera fixée par règlement. (Le gouvernement a proposé que la durée varie de quatre à 12 semaines selon le nombre d'employés touchés.) La période de préavis court de manière concurrente avec le préavis de cessation d'emploi individuel ou le préavis de mise-à-pied temporaire requis en vertu de la loi. Le préavis doit contenir des renseignements sur le nombre d'employés touchés, la date effective de chaque licenciement, ainsi que les raisons motivant ces licenciements.

La durée du travail et les périodes de relâche

Les employeurs doivent aviser leurs employés de l'heure à laquelle chaque

journée ou quart de travail débute et se termine, sur une période d'au moins une semaine, ainsi que l'heure à laquelle se tiendra chaque pause repas. Sauf dans certains cas, l'avis doit être par écrit et peut être donné en affichant des horaires de travail dans un endroit bien en vue. De plus, l'employeur doit donner au moins une semaine d'avis de toute modification à l'horaire de travail d'un employé.

Le directeur des normes du travail peut, à la demande écrite de l'employeur et des employés ou de leur représentant ou syndicat, accorder une dérogation aux règles de préavis mentionnées ci-haut. Une exemption automatique est également accordée lorsque survient un événement soudain ou inhabituel qui ne pouvait raisonnablement être prévu par l'employeur.

Les employeurs sont tenus d'établir un horaire de travail de sorte à fournir à chaque employé une période de repos d'au moins huit heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures, sauf en cas d'urgence. Un employé peut refuser de travailler, sans qu'on puisse prendre des mesures disciplinaires à son égard, si l'horaire de travail ne prévoit pas cette période de repos.

Chaque employé a droit à une pause repas d'une durée d'au moins une demi-heure après chaque période de six heures consécutives de travail. Lorsqu'une majorité d'employés sont d'accord, le directeur peut autoriser une dérogation à cette règle. De même, une exemption peut être accordée si l'employeur obtient le consentement écrit du syndicat.

Une modification aux dispositions sur le calcul de la moyenne des heures de travail prévoit que, lorsque le directeur accorde un permis de calcul de la moyenne, il doit indiquer les heures après lesquelles l'employeur est tenu de verser à ses employés la prime de surtemps.

Le Conseil du salaire minimum est habilité à adopter des règlements obligeant un employeur à fournir le transport gratuit à des employés ou toute catégorie d'employés si ceux-ci terminent le travail entre minuit et demi et 7h30. Auparavant, cette disposition ne s'appliquait qu'aux femmes.

Le congé annuel payé

La loi établit expressément que le calcul de la paie de vacances doit se faire en tenant compte du salaire total (c.-à-d. le salaire de base, les primes de surtemps, tout salaire impayé, la valeur monétaire de la chambre et de la pension faisant partie des gages, etc.) gagné au cours de l'année qui précède la date à partir de laquelle l'employé a droit au congé annuel.

Lorsqu'un employeur annule ou reporte le congé annuel préalablement accordé à un employé, l'employeur doit rembourser à l'employé toutes les pertes monétaires subies par ce dernier en raison de l'annulation ou du report de son congé.

L'application de la loi aux travailleurs à domicile

La loi établit clairement que la *Loi sur les normes du travail* s'applique à tous les travailleurs à domicile et que le lieu de travail d'un employé n'est pas un facteur pertinent dans la détermination de l'existence d'une relation employeur-employé. Les employeurs doivent tenir des registres contenant le nom de chaque travailleur à domicile, leur adresse et la portion du travail ou des services effectués à domicile.

Les congés de décès

La loi étend la définition de « famille immédiate » afin d'y inclure les grands parents et redéfinit le mot « conjoint » comme comprenant le mari ou la femme d'un employé ou une personne avec laquelle un employé a cohabité en tant que conjoint dans les circonstances suivantes : a) pendant un période con-

tinue de deux ans ou plus ; ou b) dans une relation d'une certaine stabilité si un enfant est né de cette relation.

Le congé pour une mise en nomination ou une élection

Un employeur doit accorder à un employé qui en fait la demande un congé d'une durée raisonnable afin que ce dernier puisse présenter sa candidature et faire campagne dans le cadre d'une élection municipale, provinciale ou fédérale, ou d'une élection à un conseil scolaire ou conseil régional de santé. À l'expiration du congé, l'employeur doit permettre à l'employé de réintégrer son poste sans perte des privilèges liés à l'ancienneté accumulée au moment de son départ.

L'administration de la loi

La procédure visant à signifier les demandes de paiement contre des tiers est rendue plus claire et un mécanisme pour la collection de ces sommes est prévu. Certains critères, lesquelles doivent être rencontrés avant qu'une demande puisse être signifiée, sont établis. La loi prévoit spécifiquement que le fait de signifier une demande de paiement contre un tiers lie ce dernier et l'empêche de verser à l'employeur toute somme qu'il pourrait lui devoir, jusqu'à concurrence de la somme indiquée dans la demande, pendant toute la période pendant laquelle la demande demeure en vigueur. Ces sommes doivent être versées par le tiers au directeur. Le directeur peut émettre une demande de paiement à nouveau, ou en prolonger le terme automatique de 90 jours, si le directeur est d'avis que la dette de l'employeur sera payée dans un délai raisonnable.

Les ordonnances de payer émises en vertu de la *Loi sur les normes du travail* peuvent porter sur la prime de surtemps, l'indemnité de vacances, l'indemnité pour un congé férié, ou l'indemnité tenant lieu de préavis, ainsi que toute somme due en vertu de pertes

subies ou de frais encourus indemnifiables en vertu de la loi. Le directeur des normes du travail est habilité à émettre une ordonnance à l'encontre d'un employeur lorsqu'il croit ou a des raisons de croire qu'un employeur a fait ou fera défaut de verser aux employés leurs salaires. Le directeur peut également émettre une ordonnance à l'encontre d'un dirigeant d'une société lorsque celui-ci peut être tenu responsable des salaires impayés. L'ordonnance de payer peut être modifiée ou abrogée, si nécessaire, par le directeur. Les employeurs et les dirigeants de sociétés ont droit d'en appeler d'une ordonnance dans les 21 jours suivant sa signification.

Un employeur ou un dirigeant de société à l'égard duquel une ordonnance a été émise peut être tenu responsable de payer les frais administratifs relatifs à l'ordonnance lorsqu'aucun appel n'est logé ou lorsque l'appel est rejeté. Une échelle de frais correspondant au nombre d'ordonnances émises à l'encontre d'un employeur sera établie par règlement. (L'échelle de frais proposée est de 20 pour cent des frais administratifs encourus lors du recouvrement de salaires impayés faisant l'objet d'une première ordonnance, de 100 pour cent des frais relatifs à une deuxième ordonnance et de 200 pour cent des frais relatifs à toute ordonnance subséquente.)

Cette loi prévoit que le directeur des normes du travail a le droit de représenter les intérêts des employés dans toute procédure en vertu de la loi, de toute autre loi de la province, ou de toute loi du Parlement du Canada. Toutefois, le directeur a l'obligation d'agir de manière raisonnable en exerçant ces pouvoirs. Le directeur est également habilité à négocier des règlements au nom des employés, lorsqu'il y a un avantage manifeste à le faire et qu'un employé en fait la demande, ou lorsque l'employeur lui démontre que le fait de verser la totalité des salaires impayés résulterait en la cessation de ses activités. Cepen-

dant, dans ce dernier cas, le montant du règlement ne peut être inférieur au montant que les dirigeants d'une société pourraient être tenus de payer en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (jusqu'à concurrence de six mois de salaire).

Le délai de prescription pour loger une réclamation pour salaire impayé est fixé à un an à compter de la date où le salaire est devenu payable. Une poursuite pour une infraction à la loi ne peut être intentée après que deux ans se soient écoulés depuis la date de la commission de l'infraction.

La loi établit expressément que les normes fixées par la *Loi sur les normes du travail* sont des normes minimales. Par conséquent, les conditions de travail plus généreuses établies par contrat, entente ou règlement auront préséance sur l'application des normes prévues par la loi. Inversement, les dispositions de la loi sont réputées se substituer à toute disposition moins généreuse d'une convention collective en vigueur au moment de l'adoption de la loi.

Dans tous les cas où l'on doit obtenir l'autorisation du directeur pour déroger à une disposition de la loi, ce dernier peut exiger la tenue d'un scrutin secret afin de s'assurer qu'une majorité des employés sont en faveur de la dérogation proposée.

Cette loi augmente les amendes maximales à 2 000 \$ (auparavant 200 \$) pour une première infraction, à 5 000 \$ (auparavant 500 \$) pour une deuxième infraction dans les six années suivant la première et à 10 000 \$ pour une troisième infraction dans les six années suivant la deuxième. On ne peut plus imposer une peine d'emprisonnement pour avoir fait défaut de payer une amende.

Une nouvelle procédure d'arbitrage et d'appel

Lorsqu'un appel d'une ordonnance de payer est interjeté, un arbitre, choisi

parmi les noms figurant sur une liste constituée après consultation avec les employeurs et les syndicats, doit être nommé pour entendre l'appel. L'arbitre dispose des mêmes pouvoirs qu'un enquêteur nommé en vertu de la *Loi sur les enquêtes publiques (Public Inquiries Act)*, en plus de tout autre pouvoir prévu par la *Loi sur les normes du travail* ou ses règlements d'application. La décision d'un arbitre peut faire l'objet d'appels subséquents auprès de la Cour du banc de la Reine et de la Cour d'appel, mais seulement sur des questions de droit ou de juridiction.

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

Saskatchewan

LABOUR STANDARDS AMENDMENT ACT, 1994 BILL 32; ROYAL ASSSENT JUNE 2, 1994

This Act contains the changes described below.

Protection and benefits for part-time workers

An employer who provides a non-statutory benefit to employees who work 30 hours or more per week is required to provide that benefit to employees who work less, on a pro-rated basis. The definition of "eligible employee" and "benefits" and issues concerning the pro-rating of benefits, equivalent benefits and statutory exemptions, will be addressed by regulation following the receipt of the recommendations of the Joint Commission on Benefits and Hours of Work for Part-time Workers. (The government has proposed that this provision apply to organizations with more than 20 employees.)

Where required by regulation and where no other agreement exists respecting the distribution of work, an employer must "offer to part-time workers, in accordance with their length of

service and qualifications, any additional hours of work that become available", except in an emergency. (The government has proposed to establish by regulation that this provision apply to organizations with more than 50 employees.) An employer cannot discipline an employee who refuses to work additional hours under these circumstances. The definition of "additional hours" as well as statutory exemptions and the use of employer discretion when allocating additional hours will be addressed in regulations following the receipt of the report of the Joint Commission.

Public holiday pay is extended to all employees and must be calculated on a pro-rated basis in the case of other than salaried employees. The minimum sum to be paid to employees who do not work on a holiday is a sum equal to their regular salary, where they are paid a salary, or one-twentieth (1/20th) of the wages earned in the four weeks preceding the holiday, in any other case. The minimum sum to be paid to salaried employees who work on a holiday is a sum equal to one day's salary plus 1.5 times their regular salary for each hour worked. Other employees who work on a holiday are entitled to be paid one-twentieth (1/20th) of the wages earned in the preceding four weeks, plus 1.5 times the hourly rate of wages for each hour worked. "Wages" includes annual holiday pay for any vacation time that may have been taken within the four weeks preceding the public holiday.

Similarly, pay in lieu of notice for lay-off or discharge must be calculated on the basis of the average weekly wage earned in the previous 13 weeks.

The Act makes clear that the provisions of the Pensions Benefits Act, 1992 governing pension entitlement will prevail over those of the Labour Standards Act. (Amendments to the Pensions

Benefits Act, which provided part-time workers with increased access to pension benefits, came into force on January 1, 1993.)

Maternity and other family-related leaves

The qualifying period for maternity leave is reduced from 52 to 20 weeks. A pregnant employee who is currently employed and has accumulated a total of 20 weeks of employment with the same employer during the 52 weeks preceding the commencement of the leave is entitled to 18 weeks of maternity leave.

This Act makes clear that an employee who suffers a miscarriage or still birth, as well as a pregnant employee who must cease work immediately for medical reasons, is entitled to immediate maternity leave. The employee must provide the employer a medical certificate attesting to the circumstances in which the leave was taken within 14 days of the commencement of the leave.

Where the pregnancy of an employee would unreasonably interfere with the performance of her duties, the employer may, if no opportunity exists to modify her duties or reassign her to another job with no loss of wages or benefits, require her to commence her maternity leave at any time within 13 weeks prior to the estimated date of birth. The onus is on the employer to prove that the pregnancy would unreasonably interfere with the employee's duties and that no opportunity exists to modify her duties or to reassign her to another job.

A parental leave of up to 12 weeks is available to any employee (both parents can qualify) who is currently employed and has accumulated 20 weeks of employment with the same employer during the 52 weeks preceding the commencement of the leave. An employee who wishes to take maternity

leave and parental must take the two leaves consecutively. The Act repeals the six weeks of paternity leave.

An adoption leave of up to 18 weeks (up from six) is available to an employee who is to be the primary caregiver of the adopted child, is currently employed and has accumulated 20 weeks of employment with the same employer during the 52 weeks preceding the commencement of the leave.

In the case of all the leaves discussed above, the Act requires the employee to apply for the leave at least four weeks prior to the date on which it is to commence. Special provisions apply if the employee is unable to comply with this provision.

The Act provides for the accrual of seniority, the continuance of recall rights and the right to continue to contribute to, and participate in, a benefit plan throughout the period of maternity leave, parental leave or adoption leave. Consequently, benefit plans that do not presently allow for the continued participation of employees on leave must be modified within three years of the coming into force of this Act.

Temporary lay-off notice

No employer can lay-off or discharge an employee with 13 consecutive weeks of service or more because of a shortage of work without giving that employee one week's notice for each year, or fraction of a year, of employment, to a maximum of 10 weeks' notice. However, the period of notice may be altered by regulation. A lay-off is defined as a temporary termination for a period exceeding six days. A year of employment is a period of 52 consecutive weeks during which the employment is not broken by a period greater than 13 consecutive weeks (up from 14 days).

An employer cannot adjust an employee's wages downward after having

given a notice of lay-off to that employee. In addition, the employer must make staged payments to the employee of the amount owed as pay in lieu of notice in accordance with the regular pay schedule during the first 30 days of lay-off. After 30 days, the employer must pay to employee any balance owing. Where a laid-off employee is called back to work within the period of notice, the pay in lieu of notice must be reduced by the amount of wages earned by the employee during the remaining period of notice.

Protection against arbitrary dismissals

An employee terminated without just cause is entitled to two weeks' notice, where employed less than one year, or to four weeks' notice, where employed one year, but less than two. An employee is entitled to one additional week of notice for every additional year or fraction of a year of employment thereafter, to a maximum of 14 weeks' notice. An employer cannot adjust an employee's wages downward after having given a notice of individual termination to that employee.

The Act prohibits the dismissal of an employee with 13 consecutive weeks of service or more for an absence from work due to serious illness or injury for a period not exceeding 12 weeks in any 52 week period. This period is extended to 26 weeks where the employee is receiving compensation pursuant to the Workers' Compensation Act. In the case of minor illnesses or injuries, the employer cannot dismiss an employee for absences not exceeding a total of 12 days in a calendar year, except where the employer can demonstrate that the employee has a record of chronic absenteeism and there is no reasonable expectation of improved attendance.

Where an employee becomes disabled and the disability would unreasonably interfere with the performance of

his or her duties, the employer must, where reasonably practicable, modify the duties or reassign the employee to another job. The onus is on the employer to prove that it is not reasonably practicable to modify the employee's duties or to reassign him or her to another job.

New whistleblowing protection

The illegal dismissal provisions of this Act protect employees from discharge, threat of discharge, or from any discrimination for reporting any illegal activity at work (for which, upon conviction, a fine or imprisonment is prescribed), or for testifying or participating in any proceeding. This protection extends to whistleblowing activities relative to this Act, any other Act of the province, and any Act of the Parliament of Canada. However, this protection does not apply where the actions of an employee are vexatious.

New notice of group termination

Where 10 or more employees are to be terminated within a four week period, the employer must give to the minister, each employee and any trade union representing employees affected, a notice of termination. The length of notice will be established by regulation. (The government has proposed that the period of notice vary from four to 12 weeks according to the number of employees terminated.) The notice period runs concurrently with the required notice of individual termination or lay-off. The notice must contain information concerning the number of employees affected, the effective date or dates of their terminations and the reasons for the terminations.

Hours of work and time off

Employers are required to provide notice to employees of when work begins and ends over a period of at least one week or, where work is done in shifts, when each shift begins and

ends, as well as when each meal break begins and ends. Except in certain cases, the notice must be in writing and may be given by posting notices in a conspicuous place. In addition, the employer must give at least one week's notice of changes to the employee's work schedule.

The director of labour standards may, upon written application from the employer and the employees or their representative or trade union, give authorization to vary the above notice requirements. An automatic exemption is granted when sudden or unusual occurrence or condition arises that could not have reasonably been foreseen by the employer.

Employers must schedule hours of work in a way that provides each employee with a rest period of at least eight consecutive hours in any 24-hour period, except in an emergency. An employee is entitled to refuse to work, free of disciplinary action, where the work schedule does not permit this.

Each employee is entitled to a meal break of at least one-half hour after each consecutive period of six hours of work. Where a majority of employees agree, the director may authorize alternate arrangements to be made. Similarly, an exemption may be awarded where the employer obtains the written consent of the union.

An amendment to the averaging of hours of work provisions requires that where the director grants an averaging permit, he/she must determine when the employer is required to pay the overtime rate to the employees.

The Minimum Wage Board may make regulations requiring employers to provide free transportation home to any employee or class of employees who finish work between 12:30 a.m. and 7:30 a.m. Previously, this provision was to the benefit of female employees only.

Annual vacations with pay

The Act makes clear that the calculation of annual holiday pay is based on total wages (i.e. gross wages, overtime pay, unpaid wages, the cash value of board and lodging received as part payment of wages, etc.) earned in the year preceding the time the vacation became due.

Where the employer cancels or postpones an employee's annual holiday scheduled at a time previously agreed to, the employer must reimburse the employee for any monetary loss suffered by the employee as a result of the cancellation or postponement.

Full coverage of the Act to homeworkers

The Act clarifies that employees who work out of their homes are covered by the Labour Standards Act, and that the location of the workplace is not relevant in determining whether an employer-employee relationship exists. Employers must maintain records setting out the name of homeworkers, their address, and the portion of the labour or services performed at home.

Extended bereavement leave

The Act extends the definition of "immediate family" to include a grandparent, and redefines "spouse" as a the wife or husband of an employee, or a person with whom an employee has cohabited as spouses: a) continuously for a period of not less than two years; or b) in a relationship of some permanence, if they are the parents of a child.

Leave of absence to seek nomination and election

Every employer must grant, upon application, a reasonable leave of absence to an employee to seek nomination as a candidate and to be a candidate in a municipal, provincial or federal election, or for election at a

school board or district health board. Upon the expiration of the leave, the employer must allow the employee to continue his employment without loss of any privilege connected with the seniority accrued at the date the leave began.

Administration and enforcement of the Act

The procedure for serving third party demands is clarified and a mechanism for their collection is provided. Certain criteria, to be met before a third party demand may be served, are established. The Act specifies that the serving of a third party demand binds any debt due by the third party to the employer when the demand is served or accruing due while the demand is in force to the extent set out in the demand. These sums must be diverted to the director by the third party. The director may reissue a third party demand, or the 90 day period during which the third party demand is in force may be extended if the director is satisfied that the debt will be paid within a reasonable time.

Wage assessments under the Labour Standards Act may include overtime, annual holiday pay, public holiday pay and pay in lieu of notice as well as other monies owing resulting from certain monetary losses or expenses incurred that are compensable under the Act. The labour standards director is empowered to issue a wage assessment against an employer, where the labour standards director knows or has reason to believe that the employer has failed or is likely to fail to pay wages. The Labour Standards Director may also issue a wage assessment against a corporate director, where the corporate director is liable for wages. Wage assessments may be amended or be revoked, if necessary, by the labour standards director. Employers or corporate directors have the right to appeal a wage assessment

within 21 days after the date of being served the assessment.

The employer or corporate director against whom a wage assessment is made is liable to pay the expenses incurred in the administration of the wage assessment, if the assessment is not appealed or if it is upheld on appeal. Regulations will prescribe a fee reflective of the number of times wages are assessed against an employer. (Proposed fees are 20 per cent of the administrative costs of collecting a first wage assessment, 100 per cent of the costs of collecting a second wage assessment and 200 per cent of the costs of a third or subsequent assessment.)

This Act specifies that the labour standards director has the right to represent employees in any proceeding pursuant to this Act or pursuant to any other Act of the province or an Act of the Parliament of Canada and requires that the director act in a reasonable manner in exercising those powers. The director is also empowered to negotiate settlements on behalf of an employee, where there is a considerable advantage to do so and the employee requests it, or where the employer produces evidence that satisfies the director that full settlement of unpaid wages will lead to the cessation of the employer's operation. However, in the latter case, a settlement cannot be made for less than the amount for which corporate directors would be liable pursuant to the Labour Standards Act (up to six months' wages).

The time limit to file a claim for unpaid wages pursuant to the Act is one year from the date the wages became payable. A prosecution under the Act may not be commenced after the expiration of two years from the date of the commission of the alleged offence.

The Act clarifies that the standards imposed by the Labour Standards Act

are minimum requirements, and that more generous terms provided by contract, agreement or regulation prevail over those of the Act and, inversely, that the terms of the Act are deemed to be incorporated in current collective agreements where they contain less generous terms.

Wherever authorization is sought from the director to vary a standard in accordance with the Act, the director may require a vote by secret ballot to determine if the majority of employees are in agreement with the proposed variation.

This Act increases the maximum penalty for a first offence to an amount not exceeding \$2,000 (up from \$200). The fine for a second offence within six years of the first is increased to \$5,000 (up from \$500), and the fine for a third offence within six years of the second is established at \$10,000. Imprisonment is no longer a consequence of the failure to pay a fine.

A new adjudication and appeals system

Where an appeal of a wage assessment is lodged, an adjudicator must be appointed from a list established fol-

lowing consultations with business and labour. The adjudicator has the same powers as a commissioner appointed pursuant to the Public Inquiries Act, in addition to those set by the Labour Standards Act and regulations. A decision of an adjudicator may be appealed to the Court of the Queen's Bench and the Court of Appeal only on a question of law or jurisdiction.

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

Yukon

ORDONNANCE SUR LE SALAIRE MINIMUM EN VERTU DE LA LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI DÉCRET 1994/140; GAZETTE: LE 15 SEPTEMBRE 1994

Le salaire minimum est fixé à 6,72 \$ l'heure à compter du 1^{er} octobre 1994.

MINIMUM WAGE ORDER UNDER THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT O.I.C. 1994/140; GAZETTED: SEPTEMBER 15, 1994

Effective October 1, 1994, the minimum hourly rate is established at \$6.72.