

Changements dans la législation du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

Michel Gauvin and Geoffrey Brennan

Volume 50, Number 4, 1995

L'ergonomie et les relations industrielles
Ergonomics and Industrial Relations

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/051058ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/051058ar>

[See table of contents](#)

Article abstract

Changements dans la législation du travail au Canada

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(4), 874–885.
<https://doi.org/10.7202/051058ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1995

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/>

Information

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

1^{er} avril au 30 juin 1995
April 1 to June 30, 1995

Colombie-Britannique (British Columbia)

LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI
(EMPLOYMENT STANDARDS ACT)
PROJET DE LOI 29; SANCTIONNÉ
LE 29 JUIN 1995

Cette loi abroge et remplace la *Loi sur les normes d'emploi* actuelle. Elle met en œuvre plusieurs des recommandations faites au ministre de la Qualification professionnelle, de la Formation et du Travail par la Commission Thompson en février 1994. En général, les modifications comprennent des horaires de travail plus souples à la fois pour les employeurs et les employés,

une procédure d'enquête simplifiée, la création d'un tribunal d'appel indépendant destiné à remplacer la Commission des normes d'emploi (Employment Standards Board), des procédures de mise en application plus strictes et des sanctions plus sévères lors d'infractions à la loi. En ce qui a trait à de nouveaux droits accordés aux employés, la loi prévoit le versement d'intérêts lorsque des salaires demeurent impayés et l'ajout de congés non payés relativement à des décès, au devoir de faire partie d'un jury et aux obligations familiales. Les différences majeures entre la législation antérieure et la présente loi sont décrites ci-après.

- 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.

Les objectifs de la loi

Les objectifs de la loi sont les suivants : assurer que les employés visés jouissent de normes minimales de base en matière de rémunération et de conditions de travail ; promouvoir le traitement équitable des employés et des employeurs ; favoriser une communication franche entre les employeurs et les employés ; prévoir un processus juste et efficace de règlement des conflits découlant de l'application ou de l'interprétation de la loi ; favoriser le développement d'une main-d'œuvre productive et efficace ; et aider les employés à faire face à leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Les dérogations mineures et les modifications des exigences

La loi s'applique à tous les employés, sauf à ceux qui sont exclus par règlement, sans égard au nombre d'heures travaillées. Les dispositions de la loi ou des règlements constituent des exigences minimales. Cependant, les conventions collectives peuvent déroger quelque peu à la loi en ce qui a trait aux heures de travail, au temps supplémentaire, aux congés statutaires, au congé annuel et aux cessations d'emploi pourvu que, dans l'ensemble, les droits des employés en vertu de la convention collective soient dans chaque cas égaux ou supérieurs à ceux prévus par la loi et que certaines autres conditions soient remplies.

En outre, de nouvelles dispositions permettent à l'employeur et à un ou plusieurs de ses employés de présenter une demande conjointe, en conformité avec les règlements, visant à modifier l'une ou l'autre des dispositions traitant des sujets suivants : la période définie comme étant une mise à pied temporaire ; la période constituant une journée normale rémunérée ; les restrictions ayant trait aux vêtements spéciaux ; l'avis exigé pour changer de quart de travail ; l'indemnité de présence minimale ; les heures maximales de travail ; les heures

de repos hebdomadaires ; le taux de rémunération pour heures supplémentaires effectuées par des employés non assujettis à un horaire de travail variable ; et les exigences relatives au préavis et à l'indemnité tenant lieu de préavis dans les cas de licenciements collectifs. Le directeur des normes d'emploi (terme qui comprend également une personne à qui le directeur a délégué ce pouvoir en vertu de la loi) peut permettre une modification si la majorité des employés concernés connaissent les conséquences de la demande et l'approuvent, et si la modification est conforme à l'esprit de la loi. Le directeur peut prescrire des conditions à l'application de la modification.

Les horaires de travail variables

De nouvelles dispositions donnent plus de latitude aux employeurs et aux employés en ce qui a trait aux horaires de travail. La loi prévoit que les employeurs peuvent adopter un horaire de travail variable à l'intention des employés non assujettis à une convention collective si au moins 65 pour cent de ceux qui sont touchés donnent leur approbation. Dans le cas des employés qui sont assujettis à une convention collective, on doit obtenir l'autorisation du syndicat représentant les employés concernés. Certaines autres conditions s'appliquent. Elles ont trait à la longueur de l'horaire, la procédure à suivre pour obtenir une approbation, le versement de la prime de surtemps, et l'annulation des horaires de travail variables.

La réserve d'heures de travail

La loi permet de plus de garder en réserve des heures supplémentaires lorsqu'un employé le demande et que l'employeur y consent. Une réserve d'heures est établie au nom de l'employé, et l'employeur y consigne les heures supplémentaires de l'employé au lieu de les lui payer, le calcul étant fait au taux majoré prévu par la loi. L'employeur doit s'assurer que toutes les heures

supplémentaires créditées à l'employé et faisant partie de sa réserve lui sont payées ou sont utilisées comme congés payés dans les six mois après que le temps supplémentaire a été effectué. On peut décider d'une date commune à laquelle tous les employés qui ont une réserve d'heures recevront l'équivalent monétaire pourvu que ceci ne prolonge pas la période de six mois à l'égard de tout employé. Lorsque l'emploi prend fin ou lorsqu'un employé demande par écrit qu'on mette fin à sa réserve d'heures, l'employeur doit verser à l'employé l'équivalent monétaire.

De nouveaux types de congés

Un employé a droit à un congé non payé pouvant atteindre cinq jours par année pour soins à donner à un enfant dont il a la garde et pour remplir des obligations ayant trait à sa santé ou à son éducation. Il est de même pour les soins (notamment ceux requis en cas de maladie) à donner à un autre membre de la famille immédiate.

Un employé a droit à un congé non payé pouvant atteindre trois jours lors du décès d'un membre de sa famille immédiate.

Lorsqu'un employé doit se présenter en cour pour agir comme juré, l'employeur doit lui accorder un congé propre à cette fonction.

Dans les cas où la grossesse nuit à l'accomplissement des fonctions d'une employée, il n'est plus permis à un employeur d'exiger qu'elle débute son congé de maternité dans les 11 semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement.

Un employeur doit accorder à un(e) employé(e) qui en fait la demande un congé de maternité, un congé parental, un congé pour obligations familiales, un congé de décès ou un congé permettant d'agir comme juré auquel il ou elle a droit. L'employeur ne peut mettre fin à l'emploi de cet(te) employé(e) ou changer ses conditions de travail sans son

consentement à cause d'une maternité ou d'un congé permis par la loi. Aussitôt le congé terminé, l'employeur doit réintégrer l'employé(e) dans le poste qu'il ou elle occupait ou dans un poste comparable.

Les périodes d'emploi qui précèdent et suivent le congé sont considérées *comme continues aux fins des régimes de retraite, des assurances médicales et d'autres avantages*, ainsi que pour établir la durée des vacances et la période de service servant au calcul du préavis de cessation d'emploi approprié. De plus, l'employé peut choisir de continuer de verser durant un congé sa part des primes à l'égard de tout régime d'avantages sociaux; dans un tel cas l'employeur doit également continuer de verser sa contribution. Lorsqu'un employeur défraie la totalité du coût d'un régime, il doit continuer de verser les primes comme si l'employé n'était pas en congé. L'employé a en outre droit à toutes les augmentations de salaire et aux améliorations des régimes d'avantages sociaux, de la même façon que s'il n'avait pas été en congé.

Les plaintes, les enquêtes et les décisions

La nouvelle loi permet non seulement aux employés, anciens employés et employeurs mais également à des tiers de soumettre des plaintes. On donne plus de latitude au directeur de refuser d'enquêter à la suite d'une plainte, et on lui donne le pouvoir d'arrêter ou de remettre une enquête dans les circonstances suivantes: la plainte n'a pas été présentée dans les délais prescrits (c.à.d. six mois comme antérieurement); elle ne tombe pas dans le champ d'application de la loi; elle est jugée frivole ou vexatoire, ou être faite de mauvaise foi; il n'y a pas suffisamment de preuves appuyant la plainte; celle-ci fait l'objet de procédures devant la cour, un tribunal, un arbitre ou un médiateur, ou l'un d'eux a soumis une décision la concernant; ou la plainte a été réglée

de quelqu'autre façon. Des modifications antérieures à la *Loi sur les normes d'emploi* ont prévu le règlement de certaines plaintes par arbitrage en stipulant que les dispositions de la loi sont réputées faire partie d'une convention collective pour les employés assujettis à une telle convention. De plus, les procédures devant la cour ou autres tribunaux peuvent influencer sur le règlement des plaintes en vertu de la loi. On a donc considéré qu'il était désirable de donner au directeur le pouvoir de suspendre le traitement d'une plainte jusqu'à ce que le résultat d'autres procédures soit connu.

La loi stipule plus clairement que le directeur peut mener une enquête pour s'assurer que la loi est respectée, même si aucune plainte n'a été présentée.

Pour les fins de la loi, le directeur a la protection et les pouvoirs d'un commissaire nommé en vertu de la *Loi sur les enquêtes (Inquiry Act)*. Il peut convoquer des témoins et les assermenter, exiger la production de documents, poser des questions, etc. En outre, la loi prévoit des pouvoirs d'inspection qui permettent au directeur d'effectuer des vérifications auprès d'employeurs ou de groupes d'employeurs. On prévoit également que le directeur ne peut avoir accès à un lieu qui sert de résidence privée que s'il a le consentement de la personne qui y réside ou détient un mandat émis en vertu de l'article 120 de la loi.

Lorsqu'une enquête est menée concernant une personne, le directeur doit faire des efforts raisonnables pour lui donner l'occasion de fournir sa version des faits.

La loi clarifie les pouvoirs du directeur d'amener un règlement à l'amiable de toute plainte, et de prendre la décision appropriée lorsqu'il n'y a pas de tel règlement ou lorsqu'on fait défaut de s'y conformer.

Lorsqu'une décision a trait à des salaires impayés, le montant est limité

aux salaires qui sont devenus payables dans la période de 24 mois (auparavant six mois) qui précède la plainte ou la date de cessation d'emploi, selon la première de ces éventualités, ou la décision dans les cas où l'enquête n'a pas été causée par une plainte.

La loi prévoit maintenant le paiement des intérêts courus en ce qui a trait aux salaires et autres sommes (telle l'indemnité tenant lieu de préavis de cessation d'emploi) qui sont demeurés impayés dans la période de 24 mois mentionnée précédemment. De plus, des intérêts, dont le taux est prescrit, s'accumulent durant la période débutant à la date de la cessation d'emploi ou de la présentation de la plainte, selon la première de ces éventualités, et se terminant à la date du paiement. Cette partie des intérêts est réputée être un salaire et les dispositions de la loi concernant le recouvrement des salaires impayés s'appliquent. Si un paiement n'est pas effectué dans les 23 jours qui suivent une décision concernant des salaires impayés, les intérêts recommencent à s'accumuler après que ces 23 jours se sont écoulés. À l'exception des garanties financières ou du cautionnement fournis par un employeur pour assurer le paiement des salaires, des intérêts s'appliquent au taux prescrit aux sommes perçues en vertu de la loi à compter de la date où elles l'ont été jusqu'à leur remise à la personne qui y a droit. La loi prévoit également que le gouvernement peut établir par règlement différents taux s'appliquant dans différentes situations.

La mise en application

La partie de la loi qui traite de la mise en application comprend maintenant diverses dispositions contenues dans diverses parties de la loi antérieure de façon à mieux les structurer et à les rendre plus facile à comprendre et à appliquer. Les dispositions regroupées dans cette partie traitent, entre autres, des sujets suivants : les privilèges, les

demandes de paiement contre des tiers, les certificats d'enregistrement de décisions à la cour ; la saisie de biens, les déclarations à l'effet que des employeurs ou sociétés sont liées, la responsabilité des administrateurs de sociétés, la continuation des droits lors de la vente d'une entreprise ou de ses actifs, et les sanctions.

On a ajouté une clause à la disposition prévoyant la création d'un privilège pour salaires impayés. Celle-ci stipule que le privilège a également priorité sur tout droit réel ou hypothèque sur un terrain, même lorsque ce droit réel ou cette hypothèque a été dûment enregistré avant l'enregistrement à la cour d'une décision touchant des salaires impayés ou de l'ordonnance du tribunal établi en vertu de la loi. Toutefois la priorité se limite aux sommes qui ont été versées à l'égard de l'hypothèque ou du droit réel après l'enregistrement de la décision ou de l'ordonnance.

Comme précédemment, la saisie des dettes en mains tierces ou les demandes de paiement contre des tiers demeurent possibles ; cependant, on a clarifié le contenu de la disposition.

On précise le greffe (c.à.d. celui de la Cour suprême de la Colombie-Britannique) auprès duquel le directeur peut déposer une décision ou une ordonnance du tribunal et les circonstances qui font que le certificat de la cour obtenu de cette façon rend la décision ou l'ordonnance applicable comme s'il s'agissait d'un jugement de cette cour.

On rend plus simples les procédures concernant les saisies de biens en vue de verser des salaires impayés et les frais relatifs à la saisie.

La loi prévoit que le directeur peut imposer des sanctions monétaires à toute personne (y compris à un employé, à un dirigeant, à un administrateur ou à un représentant d'une société) qui a enfreint la loi, d'après une liste de sanctions préétablies. On permet ainsi

l'imposition de sanctions de plus en plus sévères aux personnes qui enfreignent la loi de façon répétées. Les sanctions se rapportent aux décisions rendues par le directeur et aux ordonnances du tribunal, et doivent être acquittées que la personne soit ou non reconnue coupable d'une infraction à la loi ou aux règlements. Dans le cas où une personne est reconnue coupable d'une infraction, celle-ci est également passible d'une amende en vertu de l'article 125 de la loi.

De plus, à tout moment lorsqu'un employeur n'a pas versé les salaires de ses employés, le directeur peut exiger qu'il fournisse une lettre de crédit irrévocable ou autres garanties satisfaisantes ou qu'il fournisse une caution en vertu de la *Loi sur les cautions (Bonding Act)* afin d'assurer qu'il se conforme aux exigences ayant trait au paiement des salaires.

Le directeur peut compiler des informations concernant les infractions à la loi ou aux règlements, notamment en ce qui concerne le nom des personnes qui, selon une décision ou une ordonnance, ont commis une infraction. En dépit de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de renseignements confidentiels (Freedom of Information and the Protection of Privacy Act)*, le directeur peut publier cette information et permettre au public d'y avoir accès durant les heures normales de bureau de la Direction des normes d'emploi.

Le Tribunal des normes d'emploi

Le Tribunal des normes d'emploi remplace la Commission des normes d'emploi. La Commission fournissait essentiellement un mécanisme de révision interne, lequel pouvait, dans certaines circonstances, être suivi d'un appel à la Cour suprême de la Colombie-Britannique. Ce mécanisme n'était pas perçu comme respectant les règles de justice naturelle relativement au droit à une révision par une instance indépendante. Le nouveau tribunal a pour but

de conserver un système d'appel qui fonctionne de façon relativement informelle, en minimisant la participation des avocats, et réunit à la fois des objectifs de rapidité de décision et de réduction des coûts pour les parties et le ministère. On encourage la pratique de permettre au personnel du ministère de régler un aussi grand nombre de plaintes que possible sans qu'une décision ou une ordonnance ne soit émise en autant que le droit des parties à une audition juste et impartiale soit respecté.

Le tribunal est composé d'un président nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil, d'autant d'arbitres nommés par le président qu'il est nécessaire, et d'autant de membres que le ministre décide de nommer, lesquels représentent en nombre égal les intérêts des employeurs et des employés.

On donne au tribunal à peu près les mêmes pouvoirs qu'au directeur, y compris ceux prévus par la *Loi sur les enquêtes (Inquiry Act)* ainsi que d'autres pouvoirs du même type, et on le charge de rendre des décisions sur les questions de fait ou de droit qui surviennent au cours d'un appel ou d'une révision.

Le tribunal établit sa propre procédure et n'est pas obligé de tenir nécessairement des audiences orales. Une décision du tribunal sur toute question relevant de sa compétence est finale et lie les parties, et ne peut faire l'objet d'un appel ou d'une révision dans toute cour de justice pour quelque motif que ce soit. Le tribunal peut, sur demande ou de sa propre initiative, revoir une décision qu'il a rendu. On doit fournir par écrit, sous forme de textes qui peuvent être publiés, les décisions du tribunal concernant les appels et les révisions (avec les raisons qui les motivent) ainsi que les recommandations faites au lieutenant-gouverneur en conseil au sujet de l'exclusion de certaines catégories de personnes de l'application de la loi ou de l'une de ses parties.

Autres dispositions

Le directeur peut déléguer à toute personne toute fonction, tout devoir et tout pouvoir qui lui sont conférés par la loi. Cependant, le directeur ne peut déléguer à la même personne la conduite d'une enquête sur une question et le pouvoir d'imposer des sanctions relativement à cette affaire. Si le directeur enquête lui-même sur une question, il doit dans ce cas déléguer le pouvoir d'imposer des sanctions.

Sauf en ce qui concerne une poursuite en vertu de la loi ou un appel auprès du Tribunal des normes d'emploi, le directeur ou son délégué ne peut être obligé par une cour de justice, une commission, un tribunal ou une personne à témoigner ou à produire des registres concernant des renseignements obtenus dans le cadre de l'application de la loi.

Cette loi abroge et remplace la loi actuelle qui porte le même titre et abroge la *Loi réglementant le travail dans certaines industries (Labour Regulation Act)*. Elle entrera en vigueur par voie de proclamation.

EMPLOYMENT STANDARDS ACT BILL 29; ROYAL ASSENT JUNE 29, 1995

This Act repeals and replaces the existing Employment Standards Act. It implements many of the recommendations made to the Minister of Skills, Training and Labour by the Thompson Commission, in February 1994. In general, the changes include more flexible work arrangements for employers and employees, a streamlined investigative process, the establishment of an independent appeal tribunal to replace the Employment Standards Board, more stringent enforcement procedures and increased penalties for violating the Act. With respect to new substantive rights of employees, the Act provides for the payment of interest on unpaid wages, and the addition of unpaid

bereavement leave, leave for jury duty and leave for family responsibilities. The following describes the salient differences between the previous legislation and this Act.

Purposes of the Act

The purposes of this Act are to: ensure that the employees covered receive at least basic standards of compensation and conditions of employment; promote the fair treatment of employees and employers; encourage open communication between employers and employees; provide fair and efficient procedures for resolving disputes over the application and interpretation of this Act; foster the development of a productive and efficient labour force; and assist employees in meeting work and family responsibilities.

Minor Derogations and Variances

The Act applies to all employees, other than those excluded by regulation, regardless of the number of hours worked. The requirements of this Act or the regulations constitute minimum requirements. However, collective agreements may derogate somewhat from the Act in the areas of hours of work and overtime, statutory holidays, annual vacations and termination of employment, provided that, on the whole, the rights of employees under the collective agreement meet or exceed those provided under the Act in each of those areas, and certain other conditions are met.

In addition, new provisions allow an employer and any of his or her employees to jointly apply, in accordance with the regulations, for a variance of any of the following provisions: the period of time defined as a "temporary layoff"; the interval constituting a regular payday; restrictions concerning special clothing; the required notice for effecting a change in shift; the minimum call-in pay; the maximum

hours of work; the hours free from work each week; the overtime wages for employees not on a flexible work schedule; and the notice and the termination pay requirements for group terminations. The director of employment standards (wherever the term "director" is used, it also includes a person to which the director has delegated authority in accordance with the Act) may grant a variance if a majority of the employees to which the variance would apply are aware of its effect and approve of the application, and if the variance is consistent with the intent of the Act. The director may specify the conditions in which the variance will apply.

Flexible Work Arrangements

New provisions allow increased flexibility for employers and employees with respect to the scheduling of work. The Act provides that employers may adopt a flexible work schedule for employees not covered by a collective agreement if at least 65 per cent of the employees affected by the schedule approve of it. In the case of employees who are covered by a collective agreement, approval must be obtained from the trade union representing the affected employees. Certain other conditions, concerning the period of scheduling, the procedure to follow to obtain approval, the payment of overtime pay, and the cancellation of flexible work schedules, apply.

Time Banks

In addition, the Act allows the banking of overtime hours where an employee requests it and the employer agrees. A time bank is established for the employee, and the employer credits the employee's overtime wages to the time bank instead of paying them to the employee at the overtime rate in accordance with the Act. The employer must ensure that all overtime credited to an employee's time bank are either

paid to the employee, or taken as time off with pay, within six months after the overtime wages were earned. A common date for paying all employees who bank time may be established, so long as this does not result in an extension of the six month period for any employee. On termination of employment, or upon receiving the employee's written request to close the time bank, the employer must pay the employee the amount credited to the time bank.

New Leave Entitlements

An employee is entitled to up to five days of unpaid leave each year to meet responsibilities related to the care, health, or education of a child in the employee's care or the care or health of any other member of the employee's immediate family.

An employee is entitled to up to three days of unpaid leave upon the death of a member of the employee's immediate family.

If an employee is required to attend court as a juror, the employer must provide the appropriate jury duty leave.

An employer is no longer allowed to require an employee to commence her maternity leave within 11 weeks of the estimated date of birth, where the pregnancy interferes with the performance of her duties.

An employer must grant to an employee who requests it the pregnancy, parental, family responsibility, bereavement, or jury duty leave to which he or she is entitled. The employer cannot terminate the employment of that employee, or change a condition of employment without the employee's consent, because of a pregnancy or a leave allowed by the Act. As soon as the leave ends, the employer must re-instate the employee in the same position the employee held or in a comparable one.

The periods of employment preceding the leave and following the leave are deemed continuous for the purposes of pensions, medical plans and other benefits, as well as for vacation entitlement and length of service when calculating appropriate notice of termination. In addition, the employee may opt to continue to contribute his or her share of any benefit plan during the leave, in which case the employer must also continue to contribute. If the employer pays the total cost of a plan, he or she must continue to make the payments as if the employee was not on leave. Moreover, the employee is entitled to all increases in wages and benefits, as if the employee was not on leave.

Complaints, Investigations and Determinations

The new Act allows complaints to be lodged by third parties, in addition to employees, former employees and employers. The director has increased discretion to refuse to investigate a complaint, or may stop or postpone investigating a complaint which: is not made within the limitation period (six months, as previously); does not fall within the ambit of the Act; is deemed frivolous, vexatious or trivial, or not made in good faith; is not supported by enough evidence to prove it; is the object of proceedings before a court, tribunal, arbitrator or mediator, or has been the object of a decision or award from such; or has been settled some other way. Previous amendments to the Employment Standards Act introduced arbitration under collective agreements to resolve complaints, by deeming the provisions of the Act to be part of the collective agreement, wherever employees are covered by a collective agreement. In addition, proceedings in the courts or other tribunals may bear on the outcome of complaints under this Act. Therefore, it was considered advisable to give to the director the power to delay proceeding

with a complaint pending the outcome of other proceedings.

The Act stipulates more clearly that the director may conduct an investigation to ensure compliance with the Act even in the absence of a complaint.

For the purposes of this Act, the director has the protection, power and authority of a commissioner under the Inquiry Act to summon and compel attendance of witnesses, require the production of documents, administer oaths, direct questions, etc. In addition, this Act provides powers of entry and inspection which allows the director to carry out an audit of an employer or employer group. It is also provided that the director may enter a place occupied as a private residence only with the consent of the occupant or under the authority of a warrant issued under section 120 of the Act.

If an investigation is conducted, the director must make reasonable efforts to give a person under investigation an opportunity to respond.

The Act makes clear the powers of the director to effect an amiable settlement of any complaint, and to make an appropriate determination, in the absence or failure of such a settlement.

Where a determination concerns an amount of unpaid wages, the amount is limited to wages due within the 24-month period (previously limited to six months) preceding the complaint, the date of the termination of employment, if earlier, or the determination, where the investigation was not the result of a complaint.

The Act now provides for the payment of interest accrued on wages or other amount (such as pay-in-lieu of notice of termination) that went unpaid in the 24-month period described above. In addition, interest at a prescribed rate is payable from the earlier of the date the employment has been terminated or the date a complaint was

lodged, to the date of payment. This part of the interest is deemed to be wages, and the provisions of the Act respecting the recovery of unpaid wages apply to it. If payment is not made within 23 days of a determination that wages are due, interest begins to accrue again once those 23 days have elapsed. Except with respect to security provided or bond posted by an employer to guarantee the payment of wages, amounts collected under the Act earn interest at the prescribed rate from the date the amount is deposited to the date of remittance to the person entitled. The Act also provides that the government may, by regulation, establish different rates for different purposes.

Enforcement

The part of the Act dealing with enforcement now includes many provisions which were contained in various parts of the former Act, in order to make it flow better and facilitate its use and understanding. Regrouped under this part are provisions respecting, among other things, liens, third party demands, certificates of judgements, seizure of assets, declarations of associated employers or corporations, liability of officers of a corporation, successor rights in the case of the sale of a business or its assets, and penalties.

A stipulation is added to the provision creating a lien for unpaid wages. It provides that the lien also has priority over a mortgage of, or debenture charging, land which was appropriately registered even before the registration of a certificate of judgement obtained following a determination of unpaid wages or order of the tribunal under this Act. However, this priority is limited to money paid toward the mortgage or debenture only after the certificate of judgement was registered.

Attachment of third party debts, or third party demands, remain possible

as previously was the case, though the provision's clarity has been improved.

The court registry in which (the B.C. Supreme Court's) the director may file a determination or an order of the tribunal, and the circumstances in which the certificate of judgement obtained in this manner renders the determination or order enforceable as a judgement of that court have been specified.

The procedures respecting the seizure of assets to satisfy the amount of unpaid wages (and seizure costs) have been simplified.

The Act provides that the director may impose monetary penalties on any person (including an employee, officer, director or agent of a corporation) who has contravened the Act, in accordance with the prescribed schedule of penalties. The intention is to allow the imposition of escalating levels of penalties on persons who contravene the Act repeatedly. The penalties are attached to the determinations made by the director or the orders of the tribunal, and must be paid whether or not the person is guilty of an offence under this Act or the regulations. Where a person has been convicted of such an offence, that person is also liable to pay a fine under section 125 of the Act.

In addition, if an employer has, at any time, failed to pay wages to his/her employees, the director may require that employer to provide an irrevocable letter of credit or other satisfactory security or to post a bond under the Bonding Act to insure compliance with the requirements relating to the payment of wages.

The director may compile information relating to contraventions of this Act or the regulations, including information identifying the persons who, according to a determination or an order, committed the contraventions. Despite the Freedom of Information and the Protection of Privacy Act, the

director may publish the information, and make it available for public inspection during regular business hours at offices of the Employment Standards Branch.

Employment Standards Tribunal

The Employment Standards Tribunal is established to replace the Employment Standards Board. The Board was essentially an internal review mechanism, which could be followed by an appeal to the Supreme Court of British Columbia, under certain circumstances. This mechanism gave rise to a perception of denial of natural justice with respect to the right to an independent review. The new Tribunal is intended to preserve an appeals system which is relatively informal, with minimum reliance on lawyers, and combines the objectives of expeditiousness and minimal cost to the parties and the Ministry. The practice of allowing Ministry staff to settle as many complaints as possible without issuing a determination or order is encouraged, as long as the rights of the parties to a fair and impartial hearing is respected.

The tribunal is composed of a chair appointed by the Lieutenant-Governor in Council, as many adjudicators as considered necessary appointed by the chair, and as many members as the minister may decide to appoint, representing, in equal numbers, the interests of employers and of employees.

The tribunal is given much the same powers as the director, including those under the Inquiry Act and other investigative powers, and is mandated to make any decision on questions of fact or law arising in the course of an appeal or review.

The tribunal is master of its own procedure and is not necessarily required to hold an oral hearing. The decision of the tribunal on any matter in which it has jurisdiction is final and binding, and is not open to appeal or

review in any court on any grounds. The tribunal may, upon request or on its own motion, reconsider a decision it has rendered. Decisions, with motives, of the tribunal on appeals and reconsiderations, as well as its recommendations to the Lieutenant-Governor in Council about the exclusion of classes of persons from all or parts of the Act, must be made available in writing in a publishable form.

Other provisions

The director may delegate to any person any of his or her functions, duties or powers under the Act. However, the director may not delegate to the same person the function of conducting investigations into a matter and the power to impose penalties in relation to that matter. If the director personally investigates a matter, he or she must delegate the power to impose penalties in that matter.

Except for a prosecution under this Act or an appeal to the Employment Standards Tribunal, the director or a delegate of the director may not be required by a court, board, tribunal or person to give evidence or produce records relating to information obtained for the purposes of this Act.

This Act repeals and replaces the existing Employment Standards Act and repeals the Labour Regulation Act. It will come into force by proclamation.

LOI SUR LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES TOUCHANT LES SERVICES D'INCENDIE ET DE POLICE (FIRE AND POLICE SERVICES COLLECTIVE BARGAINING ACT) PROJET DE LOI 35 ; SANCTIONNÉ LE 29 JUIN 1995

Entrée en vigueur le 29 juin 1995, cette loi prévoit que lorsque des négociations collectives ont eu lieu entre un syndicat de pompiers ou de policiers et un employeur, mais que ceux-ci n'ont pu en arriver à négocier ou à renouve-

ler une convention collective, l'une des parties peut demander au ministre de la Qualification professionnelle, de la Formation et du Travail d'ordonner que le différend soit soumis à l'arbitrage.

Le ministre peut ordonner que le différend soit réglé par voie d'arbitrage si un médiateur a été nommé en vertu de l'article 74 du *Code des relations du travail (Labour Relations Code)* et a conféré avec les parties, et si le vice-président responsable des services de médiation au sein de la Commission des relations du travail (Labour Relations Board) a fait rapport au ministre quant aux questions suivantes :

- les points sur lesquels les parties s'entendent et ceux qui demeurent en litige,
- l'opinion du vice-président quant à savoir si la partie qui désire l'arbitrage a fait tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective,
- et l'opinion du vice-président quant à savoir si le différend pourrait en tout ou en partie être résolu en utilisant la méthode appelée « arbitrage des offres finales ».

Lorsque le ministre ordonne qu'un différend soit réglé par voie d'arbitrage, il est interdit de déclarer ou de poursuivre une grève ou un lock-out.

Il est permis à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage de promouvoir le règlement du différend et, avec l'accord des parties, d'avoir recours à tout moment durant le processus d'arbitrage à la médiation ou à d'autres procédures pour arriver à cette fin.

FIRE AND POLICE SERVICES COLLECTIVE BARGAINING ACT BILL 35; ROYAL ASSENT JUNE 29, 1995

Effective June 29, 1995, this Act provides that if a fire fighters' union or a police officers' union and an employer have bargained collectively and

have failed to conclude or renew a collective agreement, the trade union or the employer may apply to the Minister of Skills, Training and Labour for an order that the dispute be resolved by arbitration.

The Minister may direct that the dispute be resolved by arbitration if a mediation officer has been appointed (i.e. under section 74 of the Labour Relations Code) and has conferred with the parties, and the associate chair of the mediation division of the Labour Relations Board has made a report to the Minister which:

- *sets out the matters on which the parties have agreed and those that remain in dispute;*
- *indicates whether in his/her opinion the party seeking arbitration has*

made every reasonable effort to reach a collective agreement; and

- *states whether in his/her opinion the dispute or some elements of it should be resolved by using the final offer selection method.*

If the Minister directs that the dispute be resolved by arbitration, no strike or lockout may be declared, and if one is in progress, it must be terminated immediately.

An arbitrator or arbitration board may encourage settlement of the dispute and, with the agreement of the parties, may use mediation or other procedures to achieve this at any time during the arbitral proceedings.

Association canadienne des relations industrielles (ACRI) Canadian Industrial Relations Association (CIRA)

L'ACRI est une organisation volontaire à but non lucratif. Fondée en 1963, elle a pour objectif la promotion de la recherche, les discussions et l'éducation dans le domaine des relations industrielles au Canada. Les membres se recrutent dans les milieux syndicaux, patronaux, gouvernementaux, chez les arbitres, les enseignants, les chercheurs, les conseillers et autres spécialistes de relations industrielles. L'ACRI organise son congrès annuel dans le cadre des conférences des Sociétés savantes du Canada. La cotisation annuelle à l'ACRI inclut l'abonnement à la revue *Relations industrielles/Industrial Relations*, organe officiel de l'ACRI.

CIRA is a non-profit voluntary organization founded in 1963 and devoted to the promotion of research, discussion and education in the field of industrial relations in Canada. CIRA's membership includes people from unions, management and government interested in industrial relations as well as arbitrators, researchers, teachers, consultants and other specialists in the field. Its annual conference is jointly organized with the Learned Societies of Canada. CIRA's annual dues include a year's subscription to Relations industrielles/Industrial Relations, its official organ.

Secrétariat / Secretariat – ANTHONY GILES
Département des relations industrielles, Pavillon J.-A.-De Séve
Université Laval, Québec, Canada, G1K 7P4
Tél. (418) 656-2514/2468 – Fax (418) 656-3175