

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

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 51, numéro 2, 1996

Nouveaux modèles de négociation, de résolution de conflits et de solutions conjointes de problèmes  
New Models of Negotiations, Dispute Resolution and Joint Problem Solving

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051101ar>  
DOI : <https://doi.org/10.7202/051101ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Changements dans la législation du travail au Canada

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)  
1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauvin, M. & Brennan, G. (1996). Changements dans la législation du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 51(2), 407–416.  
<https://doi.org/10.7202/051101ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1996

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

## Information

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

**1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 1995  
October 1 to December 31, 1995**

#### **Colombie-Britannique (British Columbia)**

PROMULGATION DE LA LOI SUR LES  
NORMES D'EMPLOI (EMPLOYMENT  
STANDARDS ACT) 381/95 ET 396/  
95 ; GAZETTE DU 26 SEPTEMBRE 1995

Ces règlements ont promulgué la *Loi sur les normes d'emploi* (le Projet de loi 29 ; S.B.C. 1995, c.38), laquelle a été décrite dans *Relat. ind.*, 1995, vol. 50, n° 4. Les articles 102 à 105 et l'article 109 (1) c) ont été promulgués à compter du 8 septembre 1995 et les autres articles de la loi l'ont été à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1995.

Les plus importantes modifications, par rapport à la loi précédente, comprennent la simplification du processus d'enquête, l'établissement du Tribunal des normes d'emploi, l'imposition d'amendes plus sévères, l'exigence de payer un intérêt sur les salaires non payés, ainsi que de nouvelles dispositions sur les congés de décès et sur les congés pour obligations familiales.

L'ancienne *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)* a été abrogée par le Règl. de la C.B. 396/95, également à compter du 1<sup>er</sup> novembre 1995.

---

- 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.

*PROCLAMATION OF THE EMPLOYMENT STANDARDS ACT 381/95 AND 396/95; GAZETTED SEPTEMBER 26, 1995*

*These regulations have proclaimed in force the Employment Standards Act (Bill 29; S.B.C. 1995, c. 38), which was described in Relat. ind., 1995, Vol. 50, No. 4. Sections 102 to 105 and section 109 (1) c) were proclaimed, effective September 8, 1995, and the remainder of the Act was proclaimed in force on November 1, 1995.*

*The most salient amendments, relative to the former Act, include the streamlining of the investigative process, the establishment of the Employment Standards Tribunal, more stringent enforcement through penalties and the requirement to pay interest on unpaid wages, as well as new bereavement leave and family responsibility leave provisions.*

*The former Employment Standards Act was repealed by B.C. Reg. 396/95, also effective on November 1, 1995.*

### **Ontario (Ontario)**

LOI DE 1995 MODIFIANT DES LOIS EN CE QUI CONCERNE LES RELATIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI PROJET DE LOI 7; SANCTIONNÉ LE 10 NOVEMBRE 1995

Cette loi a apporté des modifications à diverses lois du travail, tel que décrit ci-dessous.

#### **LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL**

Une nouvelle *Loi de 1995 sur les relations de travail* a remplacé la *Loi sur les relations de travail*. Sauf en ce qui concerne un certain nombre de changements, la nouvelle loi a rétabli les dispositions sur les relations du travail qui existaient avant une réforme de ces dispositions, communément appelée loi 40, laquelle était entrée en vigueur en majeure partie le 1<sup>er</sup> janvier 1993. Les

dispositions qui ont été abrogées traitaient, entre autres, des sujets suivants :

- les objectifs de la loi (il existe une nouvelle disposition énonçant un certain nombre d'objectifs tel que reconnaître l'importance pour les parties de s'adapter au changement dans le lieu de travail et d'encourager les employeurs et les syndicats à collaborer afin de régler des questions liées au milieu de travail) ;
- l'application de la loi à certains groupes de professionnels (c.-à.-d. les avocats, les arpenteurs-géomètres, les dentistes, les architectes et les médecins) ainsi qu'aux domestiques employés dans une maison privée (c.-à.-d. ces catégories d'employés ne sont plus couvertes) ;
- le pouvoir de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) d'accréditer un syndicat si elle considérait qu'il était peu probable qu'on puisse déterminer les désirs réels des employés quant à la possibilité d'être représentés par un syndicat en raison d'une pratique déloyale de travail de l'employeur (ce pouvoir peut encore s'exercer si les conditions suivantes sont remplies : il résulte de la contravention à la loi qu'un scrutin de représentation ne reflète pas ou ne refléterait vraisemblablement pas les désirs véritables des employés, aucun autre recours, notamment la tenue d'un autre scrutin de représentation, ne suffit à contrer les effets de la contravention et le syndicat a l'appui d'un nombre suffisant de membres pour négocier collectivement) ;
- le droit à l'arbitrage d'une première convention collective à la suite d'une demande de l'une des parties au ministre du Travail lorsque le syndicat et l'employeur avaient acquis depuis trente jours ou plus le droit de déclarer une grève ou un lock-out et étaient incapables de conclure une entente (la nouvelle loi maintient les dispositions permettant une requête à la CRTO quant

au règlement par arbitrage d'une première convention collective après la conciliation lorsque celle-ci est convaincue que certaines conditions sont remplies).

- l'interdiction d'utiliser des employés compris dans l'unité de négociation et(ou) la plupart des types de travailleurs de remplacement durant une grève légale ou un lock-out ;
- la réintégration des employés lorsque les parties ne pouvaient s'entendre sur un protocole de retour au travail après un lock-out ou une grève légale (on a reconduit une disposition qui existait avant l'adoption de la loi 40 ; celle-ci prévoit qu'un employé en grève légale peut demander par écrit et sans réserve à son employeur de rentrer au travail dans les six mois du début de cette grève et que l'employeur doit réintégrer l'employé sans exercer de discrimination selon les modalités dont ils conviennent, à moins que l'employeur n'emploie plus de personnes pour effectuer le genre de travail accompli par l'employé avant l'arrêt de travail) ;
- le droit de mener des activités de syndicalisation ou d'effectuer du piquetage sur la propriété d'une tierce partie où le grand public a habituellement accès ;
- le pouvoir de la CRTO de définir une ou plusieurs des modalités d'une convention collective si on avait enfreint l'obligation de négocier de bonne foi et que la Commission considérait que d'autres mesures de redressement étaient insuffisantes ;
- la protection du droit de négocier et de la convention collective dans les situations où la vente d'une entreprise provoquait un transfert de la compétence fédérale à la compétence provinciale ;
- la protection du droit de négocier et de la convention collective dans les cas de changements dans l'allocation

de contrats concernant certains services fournis dans un édifice (par exemple, des services de nettoyage, d'alimentation ou de sécurité) ;

- l'obligation légale qu'avaient les employeurs de négocier de bonne foi avec les syndicats concernés un programme d'adaptation à l'intention des travailleurs lorsqu'un employeur donnait un avis de fermeture ou de cessation d'emploi touchant 50 employés ou plus ;
- diverses clauses réputées faire partie de toutes les conventions collectives (par exemple, une clause assurant que l'employeur agisse pour un motif valable dans les cas de mesures disciplinaires ou de congédiement et une disposition quant à la consultation sur les questions relatives au milieu de travail).

Certaines dispositions apportées par la loi 40 ont été conservées. Celles-ci comprennent entre autres des changements au pouvoir de la CRTO d'établir sa propre procédure ainsi que les mesures suivantes touchant au règlement des griefs: la nomination d'un agent de règlement avant l'arbitrage à la demande du syndicat ou de l'employeur si l'autre partie ne s'y oppose pas, les dispositions ayant trait au processus permettant aux parties de s'entendre en tout temps pour soumettre un ou plusieurs griefs à un médiateur-arbitre, et d'autres changements concernant le dépôt des décisions arbitrales.

D'autres dispositions traitant des scrutins de représentation et des votes de grève et de ratification ont été modifiées tel que décrit ci-après :

- Lorsqu'un syndicat présente une requête en accréditation, un scrutin de représentation est obligatoire dans tous les cas où au moins 40 % des employés de l'unité de négociation proposée semblent être membres de ce syndicat au moment du dépôt de la requête. Si le syndicat n'obtient pas la majorité, il doit attendre un an avant

de présenter toute nouvelle demande d'accréditation. Des exigences analogues s'appliquent lorsqu'une personne demande à la CRTO de mettre fin à la représentation syndicale.

- Sauf ordonnance contraire de la CRTO, le scrutin de représentation doit se tenir dans les cinq jours (exception faite des fins de semaine et des jours fériés) qui suivent le dépôt de la requête en accréditation.
- Une grève ne peut avoir lieu ou une convention collective (sauf si celle-ci est imposée par la CRTO par voie d'ordonnance, est réglée par voie d'arbitrage ou est acceptée lors d'un vote sur les dernières offres de l'employeur) ne peut entrer en vigueur que si cette grève ou convention a été approuvée ou ratifiée par une majorité des employés d'une unité de négociation qui participent à un scrutin secret. Un vote de grève peut avoir lieu au plus tôt 30 jours avant l'expiration de la convention collective ou, si aucune convention n'a été en vigueur, à compter du jour où un conciliateur est nommé. L'exigence de tenir un vote de grève ou de ratification ne s'applique pas aux employés de l'industrie de la construction.

En ce qui a trait aux unités de négociation qui ont été fusionnées en vertu de la *Loi sur les relations de travail* (telle que modifiée par la loi 40), les mesures suivantes s'appliquent :

- Lorsque des employés à temps plein et des employés à temps partiel ont été groupés dans une même unité de négociation après le 1<sup>er</sup> janvier 1993, l'employeur ou le syndicat peut demander à la CRTO de diviser l'unité de négociation dans les 90 jours qui suivent le 10 novembre 1995. La CRTO procédera en ce sens, à moins qu'elle ne soit convaincue qu'il existe des intérêts communs entre les employés à temps plein et les employés à temps partiel. Si l'unité est divisée de manière à donner des unités de négociation distinctes, les employés en cause

conserveront leur agent négociateur et toute convention collective continue de s'appliquer aux employés de chaque unité de négociation.

- Lorsqu'à la demande de l'employeur ou du syndicat la CRTO a fusionné deux unités de négociation ou plus en vertu de l'article 7 de la *Loi sur les relations de travail* (par exemple, des unités séparées géographiquement), ces unités sont divisées de manière à donner les unités de négociation distinctes qui avaient été combinées. Ceci se produit dans les 90 jours qui suivent le 10 novembre 1995, à moins que les parties ne conviennent autrement par écrit. Le syndicat continue de représenter les employés dans chaque unité de négociation et toute convention collective continue de s'appliquer à eux.
- En ce qui concerne les gardiens qui surveillent d'autres employés ou qui protègent la propriété d'un employeur, ce dernier peut, dans les 90 jours qui suivent le 10 novembre 1995, demander à la CRTO de déclarer qu'un syndicat ne représente plus les gardiens compris dans une unité de négociation si le syndicat (ou une organisation syndicale à laquelle il est affilié) admet comme membres des personnes qui ne sont pas des gardiens. Également durant les 90 jours qui suivent l'entrée en vigueur de la présente disposition, un employeur peut demander à la Commission de déclarer que des gardiens ne sont plus membres d'une unité de négociation qui comprend d'autres employés. Dans les deux cas, la Commission fait la déclaration, à moins que le syndicat ne la convainque qu'aucun conflit d'intérêts n'existe.

#### LOI DE 1993 SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DES EMPLOYÉS DE LA COURONNE

Bien que les employés de la fonction publique de l'Ontario (sauf ceux qui

fournissent des services essentiels) continuent d'avoir le droit d'exercer le droit de grève, quelques changements ont été apportés à la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la couronne*. Les changements les plus significatifs sont décrits ci-dessous.

- Un changement de nature technique a été effectué en ce qui a trait à la relation entre la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la couronne* et la loi sur les relations du travail s'appliquant au secteur privé. La *Loi de 1995 sur les relations de travail* (laquelle remplace la *Loi sur les relations de travail*) ne s'applique pas directement au gouvernement et à certaines agences gouvernementales; cette loi est réputée faire partie de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la couronne*. Ce changement n'affecte en rien les obligations légales des employeurs, des syndicats et des employés.
- On a rendu inapplicable au gouvernement la disposition de la *Loi sur les relations de travail* permettant à la CRTO de considérer des employeurs qui exercent des activités connexes comme étant un seul employeur aux fins de la loi (ce changement est rétroactif au 14 février 1994, date à laquelle la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la couronne* est entrée en vigueur, et cette modification s'étend à l'application de la disposition correspondante de la nouvelle *Loi de 1995 sur les relations de travail*).
- Lors de l'arbitrage d'une première convention collective, un arbitre ou conseil d'arbitrage ne peut exiger d'un employeur qu'il garantisse une offre d'emploi aux employés dont les postes ont été (ou peuvent être) éliminés ou le forcer autrement à continuer de les employer. Cette nouvelle règle ne s'applique pas si l'employeur est une agence gouvernementale désignée.
- La disposition de la *Loi sur les relations de travail* ayant trait aux droits qui subsistent lorsqu'une entreprise est vendue est devenue inapplicable au gouvernement, aux personnes qui achètent une entreprise du gouvernement ou lui en vendent une ainsi qu'au syndicat qui représente les employés de la couronne en cause (ce changement est rétroactif au 4 octobre 1995, et s'étend à l'application de la disposition correspondante de la nouvelle *Loi de 1995 sur les relations de travail*).
- Les dispositions régissant les ententes sur les services essentiels ont été modifiées de façon à prévoir que de telles ententes ne peuvent empêcher un employeur d'utiliser les services d'une personne durant une grève ou un lock-out.
- De plus, la loi déclare nulle toute disposition d'une entente qui prévoit qu'un arbitre, conseil d'arbitrage ou autre tribunal administratif statue sur les questions de classification, y compris le fait de créer ou de modifier un système de classification ou de changer la classification d'un employé.

#### LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Des modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* comprennent les changements suivants :

- On a modifié les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* qui s'appliquent aux situations où le fournisseur de certains services dans un bâtiment est remplacé par un autre employeur offrant des services essentiellement semblables (par exemple, des services de nettoyage, d'alimentation ou de sécurité). La modification fait disparaître l'obligation incombant au nouveau fournisseur de services d'offrir les emplois disponibles à ceux qui étaient au service de l'ancien employeur dans le bâtiment. Lorsque le nouveau fournisseur de services engage

une personne employée par l'ancien employeur relativement à ces services, les avantages fondés sur la durée du service continuent de s'accumuler comme s'il n'y avait pas eu de changement d'employeur; l'ancien employeur n'a pas à verser l'indemnité tenant lieu de préavis de cessation d'emploi ni la prime de départ, mais doit verser à l'employé l'équivalent monétaire des vacances annuelles accumulées. Lorsque le nouveau fournisseur de services n'engage pas un employé de l'ancien employeur, il lui incombe de verser l'indemnité tenant lieu de préavis de cessation d'emploi et la prime de départ (ce changement est rétroactif au 31 octobre 1995).

- Les dispositions ayant trait au droit d'un employé à l'indemnité tenant lieu de préavis de cessation d'emploi et à la prime de départ ont été modifiées de façon à s'appliquer aux situations où la cessation d'emploi découle de l'application de la loi dans des circonstances précises comme la faillite, l'insolvabilité ou la mise sous séquestre d'une activité de l'employeur (ce changement est entré en vigueur le 7 septembre 1995).
- Le Programme de protection des salaires des employés (PPSE) a été modifié. Les employés qui soumettent une demande en vertu du PPSE ne peuvent réclamer que le salaire normal impayé (y compris les commissions et la rétribution pour temps supplémentaire) ainsi que la paie de vacances (pourvu qu'elle ne soit pas fondée sur l'indemnité tenant lieu de préavis de cessation d'emploi) et l'indemnité pour un jour férié. Les pertes relatives à l'indemnité tenant lieu de préavis de cessation d'emploi et à l'indemnité de départ ne sont plus couvertes par le programme. En outre, le montant maximum de la réclamation est réduit de 5 000 \$ à 2 000 \$ (ce changement est rétroactif au 7 septembre 1995).

#### LOI DE 1994 SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS L'AGRICULTURE

La *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture* a été abrogée et l'agriculture et l'horticulture (sauf les employés qui travaillent pour une municipalité, une entreprise oeuvrant dans le domaine de la sylviculture ou un employeur dont l'entreprise principale n'est ni l'agriculture ni l'horticulture) sont exclues de l'application de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. Les employés sont protégés contre toutes mesures de représailles pour avoir exercé leurs droits en vertu de la *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture* alors qu'elle était en vigueur.

#### ENTRÉE EN VIGUEUR

La loi a été sanctionnée et est entrée en vigueur le 10 novembre 1995. Cependant, on a donné un effet rétroactif à certains changements, tel qu'indiqué ci-dessus.

#### LABOUR RELATIONS AND EMPLOYMENT STATUTE LAW AMENDMENT ACT, 1995 BILL 7; ROYAL ASSENT NOVEMBER 10, 1995

*This Act has brought changes to various labour laws, as described below.*

#### LABOUR RELATIONS ACT

*A new Labour Relations Act, 1995 has replaced the Labour Relations Act. Except for a number of changes, the new Act has reinstated the labour relations provisions that existed before a reform of these provisions, commonly called Bill 40, that took effect for the most part on January 1, 1993. The provisions that were repealed dealt, among others, with the following subjects:*

- *the purposes of the Act (there is a new purpose clause stating a number of objectives such as to recognize the*

*importance of workplace parties adapting to change and to encourage co-operative participation of employers and trade unions in resolving workplace issues);*

- *the application of the Act to some groups of professionals (i.e. lawyers, land surveyors, dentists, architects and doctors) and domestic workers employed in private homes (i.e. these categories of employees are no longer covered);*
- *the power of the Ontario Labour Relations Board (OLRB) to certify a trade union if it considered that the true wishes of the employees concerning representation by a trade union were not likely to be ascertained due to an unfair labour practice of the employer (this power still exists if the following conditions are met: as a result of such a contravention of the Act, a representation vote does not or would not likely reflect the true wishes of the employees, no other remedy is sufficient, including the taking of another representation vote, and there is adequate membership support for the purposes of collective bargaining);*
- *the right to arbitration of a first collective agreement upon a request of either party to the Minister of Labour when the union and the employer had been in a legal strike/lockout position for 30 days or more, and were unable to reach an agreement (the new Act maintains the provisions permitting an application to the OLRB to settle a first collective agreement by arbitration, after conciliation, if it finds certain criteria are satisfied);*
- *the ban against the use of employees in the bargaining unit and/or most types of replacement workers during a legal strike or lockout;*
- *the reinstatement of employees if the parties did not reach an agreement on reinstatement after a lockout or*

*legal strike (a provision that existed before the adoption of Bill 40 is reinstated; it provides that, in the case of a legal strike, an employee can make an unconditional application in writing to the employer within six months from the commencement of the strike to return to work, and that there is an obligation to reinstate the employee without discrimination on terms he/she and the employer agree upon, unless the employer no longer has persons engaged in the type of work performed by the employee prior to the cessation of work);*

- *organizing activity or picketing on third-party property to which the public normally has access;*
- *the power of the OLRB to settle one or more of the terms of a collective agreement when the duty to bargain in good faith had been violated and the Board considered that other remedies were insufficient;*
- *the protection of bargaining rights and collective agreements in situations in which the sale of a business caused a transfer from federal to provincial jurisdiction;*
- *the protection of bargaining rights and collective agreements in the case of contract tendering changes with respect to services provided at a building (e.g. building cleaning services, food services and security services);*
- *the duty of the employers to bargain in good faith with concerned unions towards a labour adjustment plan whenever an employer was giving notice of closure or termination of 50 or more employees; and*
- *various clauses deemed to be part of all collective agreements (e.g. a just cause provision for discharge and discipline and a consultation provision on workplace issues).*

*Some provisions introduced by Bill 40 have been kept. These include some changes to the powers of the OLRB to*



govern its own procedures and the following which deal with the settlement of grievances: the appointment of a settlement officer before arbitration at the request of the union or employer, if the other party does not object; the provisions concerning a consensual mediation-arbitration process; and some changes dealing with the rendering of arbitration decisions.

Other provisions dealing with representation votes as well as strike and ratification votes have been modified as follows:

- Where a trade union applies for certification, a representation vote is required in every case in which at least 40% of the employees in the proposed bargaining unit appear to be members of the union at the time the application was filed. If the union loses the vote, it is not eligible to reapply for certification for one year. Analogous requirements are established when a person applies to the OLRB to terminate the bargaining rights of a union.
  - Unless the OLRB directs otherwise, the representation vote must be held within five days (excluding weekends and holidays) after the application for certification is filed.
  - A strike cannot take place or a proposed collective agreement (except if it has been imposed by order of the OLRB, settled by arbitration or accepted by a vote on the employer's last offer) cannot take effect unless it has been ratified by a majority of employees in the bargaining unit who participate in a secret ballot. A strike vote may take place at the earliest 30 days prior to the expiry of the collective agreement or, if no agreement has been in operation, on or after the day on which a conciliation officer is appointed. The requirement for a strike or ratification vote does not apply to employees in the construction industry.
- With respect to bargaining units that were combined under the Labour Relations Act (as amended by Bill 40), the following measures apply:
- Where full-time and part-time employees have been put in the same bargaining unit after January 1, 1993, the employer or trade union can apply to the OLRB for separation of the bargaining unit within 90 days after November 10, 1995. The OLRB will separate the unit, unless it finds that there is a community of interest between the full-time and part-time employees. If the unit is separated, the affected employees retain their bargaining agent and the collective agreement, if any, continues to apply to the employees in each bargaining unit.
  - Where on application by the employer or trade union the OLRB has combined two or more bargaining units into a single bargaining unit under section 7 of the Labour Relations Act (e.g. geographically separate units), this single unit is divided into the separate bargaining units that were combined. This happens 90 days after November 10, 1995, unless the parties agree otherwise in writing. The trade union continues to represent the employees in each of the bargaining units and the collective agreement, if any, continues to apply to them.
  - In the case of guards who monitor other employees or protect the property of an employer, within 90 days after November 10, 1995, an employer can apply to the OLRB for a declaration that a trade union no longer represents the guards in a bargaining unit if this union (or an organization to which it is affiliated) admits to membership persons who are not guards. Also within 90 days after the coming into force of this provision, an employer can apply to the OLRB for a declaration that guards are no longer members of a bargaining unit

*that includes other employees. In both cases, a declaration is issued, unless the trade union satisfies the Board that no conflict of interest exists.*

#### CROWN EMPLOYEES COLLECTIVE BARGAINING ACT, 1993

*While Ontario Public Service employees (except for essential services providers) continue to have the right to strike, some changes have been made to the Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993. The most significant of these changes are described below.*

- *A technical change has been made in the relationship between the Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993 and the labour relations statute applying to the private sector. The Labour Relations Act, 1995 (which replaces the Labour Relations Act) does not directly apply to the Crown and to certain Crown agencies; it is incorporated into the Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993. This change does not in itself affect the legal obligations of employers, unions and employees.*
- *The provision of the Labour Relations Act enabling the OLRB to deem employers who carry on related activities to be one employer for the purposes of the Act has been made inapplicable to the Crown (this change is retroactive to February 14, 1994, the date on which the Crown Employees Collective Bargaining Act, 1993 came into force, and extends to the application of the corresponding provision of the new Labour Relations Act, 1995).*
- *In the case of first agreement arbitration, an arbitrator or board of arbitration cannot require an employer to guarantee a job offer to employees whose positions have been or may be eliminated or otherwise compel the employer to continue to employ*

*them. This new rule does not apply when the employer is a designated Crown agency.*

- *The provision of the Labour Relations Act concerning successor rights when a business is sold has been made inapplicable to the Crown, to people who buy a business from, or sell a business to, the Crown and to the union representing the Crown employees concerned (this change is retroactive to October 4, 1995, and extends to the application of the corresponding provision of the new Labour Relations Act, 1995).*
- *The provisions governing essential services agreements have been modified to provide that such an agreement cannot prevent an employer from using a person to perform work during a strike or lockout.*
- *Also, the Act declares that a provision of any agreement providing for the determination by an arbitrator, an arbitration board or another tribunal of classification issues, including creating or amending a classification system or changing an employee's classification, is void.*

#### EMPLOYMENT STANDARDS ACT

*Amendments to the Employment Standards Act include the following changes:*

- *There has been a change in the provisions of the Employment Standards Act applying in situations where the provider of certain types of services at a building is replaced by another employer providing substantially similar services (these include building cleaning services, food services and security services). The change removes the obligation of the new service provider to offer available positions to those employed by the previous employer at the premises. When the new service provider hires an employee of the previous employer*

*to provide the services, entitlements based on length of service continue to accrue as if there had been no change in employer; the previous employer does not have to assume the cost of termination and severance pay, but must pay to the employee the amount of any earned vacation pay. If the new service provider does not hire an employee of the previous employer, he/she is responsible for termination and severance pay (this change is retroactive to October 31, 1995).*

- *Provisions governing an employee's right to termination pay and severance pay have been amended to apply to situations where the termination occurs by operation of law in specified circumstances such as bankruptcy, insolvency or any operations of the employer being placed in receivership (this change is retroactive to September 7, 1995).*
- *The Employee Wage Protection Program (EWPP) has been modified. Employees making a claim under the EWPP are only able to apply for unpaid regular wages (including commissions and overtime wages), vaca-*

*tion pay (provided it is not based on termination pay) and holiday pay. Coverage for termination pay and severance pay is eliminated, and the maximum amount of compensation is lowered to \$2,000 from \$5,000 (this change is retroactive to September 7, 1995).*

#### AGRICULTURAL LABOUR RELATIONS ACT, 1994

*The Agricultural Labour Relations Act, 1994 has been repealed, and agriculture as well as horticulture (except employees who work for municipalities or in silviculture, or for an employer whose primary business is not horticulture or agriculture) are excluded from the Labour Relations Act, 1995. Employees are protected from reprisals for exercising their rights under the Agricultural Labour Relations Act, 1994, while it was in force.*

#### COMING INTO FORCE

*The Act was assented to and came into force on November 10, 1995. However, certain changes were made retroactive, as indicated in the above text.*