

avec ou sans modifications, ou cherchent à en conclure une nouvelle. Cette prorogation ne fait pas obstacle à la présentation d'une requête en accréditation ni d'une demande de déclaration selon laquelle le syndicat ne représente plus les employés compris dans cette unité. Chaque partie peut mettre fin à la prorogation par avis de 30 jours donné à l'autre partie.

Expiration prématurée d'une convention collective

(3) Les parties ne peuvent pas mettre fin à une convention collective avant son terme conventionnel ou légal sans l'assentiment de la Commission donné sur requête commune des parties.

(4) Malgré toute disposition du présent article, si un employeur devient membre d'une association patronale qui est partie à une convention collective conclue avec un syndicat ou un conseil de syndicats et qu'il consent avec eux d'être lié par celle-ci, la convention ne le lie plus ainsi que le syndicat ou le conseil de syndicats à partir du moment où la convention conclue entre l'association patronale et le syndicat ou le conseil de syndicats n'a plus force obligatoire.

Consentement mutuel à la révision

(5) Rien dans le présent article n'empêche la révision, du consentement mutuel des parties, d'une disposition de la convention collective, sauf de celle qui porte sur sa durée. 1995, chap. 1, annexe A, art. 58.

Avis d'intention de négocier une nouvelle convention

59. (1) Chaque partie à une convention collective peut, dans les 90 jours qui précèdent la date de son expiration, donner un avis écrit à l'autre partie de son intention de négocier son renouvellement, avec ou sans modifications, ou d'en conclure une nouvelle.

Les employeurs, etc. ne s'ingèrent pas dans les affaires syndicales

70. L'employeur, l'association patronale et une personne qui agit pour leur compte ne participent à la formation, au choix ou à l'administration d'un syndicat ou à la représentation des employés par un syndicat ni ne s'y ingèrent. Ils ne doivent pas non plus apporter à ce dernier une aide financière ou autre. Toutefois, l'employeur demeure libre d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il ne recoure pas à la contrainte, à l'intimidation, à la menace, à une promesse ni n'abuse de son influence. 1995, chap. 1, annexe A, art. 70.

Protection des témoins

87. (1) L'employeur, l'association patronale ou quiconque agit pour leur compte, parce qu'ils croient que, dans une instance prévue à la présente loi, une personne peut témoigner ou a divulgué ou est sur le point de divulguer des renseignements en réponse aux exigences de cette instance, ou qu'elle a participé à l'instance ou est sur le point d'y participer, ou parce qu'elle a présenté une requête ou déposé une plainte dans le cadre de la présente loi, ne doit prendre à son égard aucune des mesures

suivantes :

- a) refuser de l'employer ou de la garder à leur emploi;
- b) la menacer de congédiement ou autrement;
- c) exercer de la discrimination relativement à son emploi ou à une condition de celui-ci;
- d) l'intimider, la contraindre ou lui imposer des peines pécuniaires ou autres

Enquête : prétendue infraction

96. (1) La Commission peut autoriser un agent des relations de travail de faire enquête sur toute plainte de prétendue infraction à la présente loi. 1995, chap. 1, annexe A, par. 96 (1).

Mission

- (2) L'agent fait enquête sans délai sur la plainte et s'efforce de régler la question qui en fait l'objet. 1995, chap. 1, annexe A, par. 96 (2).

Rapport

- (3) L'agent fait rapport à la Commission du résultat de son enquête et de ses démarches. 1995, chap. 1, annexe A, par. 96 (3).

Commission

110. (1) La commission appelée Ontario Labour Relations Board est maintenue sous le nom de Commission des relations de travail de l'Ontario en français et sous le nom de Ontario Labour Relations Board en anglais. 1995, chap. 1, annexe A, par. 110 (1).

Composition de la Commission

- (2) La Commission se compose d'un président, d'un ou plusieurs vice-présidents et des autres membres répartis en un nombre égal de représentants des employeurs et de représentants des employés que le lieutenant-gouverneur en conseil juge nécessaires. Ces personnes sont nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil. 1995, chap. 1, annexe A, par. 110 (2).

...

Section de l'industrie de la construction

- (5) Le président attribue à l'une des sections l'industrie de la construction. Cette section exerce les attributions de la Commission en vertu de la présente loi dans les affaires où les articles 126 à 168 s'appliquent. Toutefois, rien dans le présent paragraphe ne

porte atteinte à la compétence des autres sections en la matière. 1995, chap. 1, annexe A, par. 110 (5).

...

Quorum

(9) Le président ou un vice-président, un membre représentant les employeurs et un membre représentant les employés constituent le quorum et peuvent exercer les attributions de la Commission. 1995, chap. 1, annexe A, par. 110 (9).

...

Règles de pratique et de procédure

(16) La Commission régit sa propre pratique et procédure, mais donne aux parties à une instance la pleine possibilité de présenter leur preuve et de faire valoir leurs arguments. 1995, chap. 1, annexe A, par. 110 (16).

Règles de pratique

(17) Le président peut établir des règles régissant la pratique et la procédure de la Commission ainsi que l'exercice des pouvoirs de celle-ci, et prescrivant les formules qu'il estime opportunes. 1998, chap. 8, par. 11 (2).

(18) Le président peut établir des règles en vue d'accélérer le déroulement des instances auxquelles s'appliquent les dispositions suivantes :

- 0.1 L'article 8.1 (Désaccord en ce qui concerne l'estimation faite par le syndicat).
- 1. L'article 13 (droit d'accès) ou 98 (ordonnances provisoires).
- 2. L'article 99 (conflits).
- 3. Le paragraphe 114 (2) (statut en tant qu'employé ou gardien).
- 4. Les articles 126 à 168 (industrie de la construction).
- 5. Les autres dispositions que le lieutenant-gouverneur en conseil désigne par règlement. 1995, chap. 1, annexe A, par. 110 (18); 1998, chap. 8, par. 11 (3) et (4).

Date d'entrée en vigueur des règles

(19) Les règles établies en vertu du paragraphe (18) entrent en vigueur aux dates que le lieutenant-gouverneur en conseil fixe par décret. 1995, chap. 1, annexe A, par. 110 (19).

Dispositions spéciales

(20) Les règles établies en vertu du paragraphe (18) :

- a) peuvent prévoir que la Commission n'est pas obligée de tenir d'audience;
- b) peuvent limiter la mesure dans laquelle la Commission est obligée de donner aux parties la pleine possibilité de présenter leur preuve et de faire valoir leurs arguments;
- c) peuvent permettre à la Commission d'examiner ou de faire examiner les dossiers et de mener ou de faire mener les autres enquêtes qu'elle estime nécessaires dans les circonstances. 1995, chap. 1, annexe A, par. 110 (20).

Secret

119. (1) Les dossiers d'un syndicat concernant ses membres ou les dossiers pouvant divulguer qu'une personne est membre ou non d'un syndicat ou qu'elle désire ou non être représentée par le syndicat dans une instance tenue devant la Commission, demeurent à l'usage exclusif de celle-ci et de ses dirigeants et ne doivent pas, à moins d'autorisation de la Commission, être divulgués. Personne n'est contraignable, à moins d'autorisation de la Commission, à divulguer qu'une personne est membre ou non d'un syndicat ou désire être représentée ou non par un syndicat. 1995, chap. 1, annexe A, par. 119 (1).

...

INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Requête en accréditation sans scrutin

Élection

128. (1) Si le syndicat présente une requête en accréditation comme agent négociateur des employés d'un même employeur, la Commission définit l'unité d'employés appropriée pour négocier collectivement dans une région géographique et ne limite pas cette unité à un chantier en particulier.

...

(13) Si elle est convaincue que plus de 55 pour cent des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat le jour du dépôt de la requête, la Commission peut, selon le cas :

- a) accréditer le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation;
- b) ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. 2005, chap. 15, art. 8.

B. *Agricultural Employees Protection Act, 2002, S.O. 2002, c. 16*

CHAPTER 16

**An Act to protect the rights
of agricultural employees***Assented to November 19, 2002*

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

PURPOSE**Purpose of this Act**

1. (1) The purpose of this Act is to protect the rights of agricultural employees while having regard to the unique characteristics of agriculture, including, but not limited to, its seasonal nature, its sensitivity to time and climate, the perishability of agricultural products and the need to protect animal and plant life.

Same

(2) The following are the rights of agricultural employees referred to in subsection (1):

1. The right to form or join an employees' association.
2. The right to participate in the lawful activities of an employees' association.
3. The right to assemble.
4. The right to make representations to their employers, through an employees' association, respecting the terms and conditions of their employment.
5. The right to protection against interference, coercion and discrimination in the exercise of their rights.

INTERPRETATION**Interpretation**

2. (1) In this Act,

"agriculture" includes farming in all its branches, including dairying, beekeeping, aquaculture, the raising of livestock including non-traditional livestock, furbearing animals and poultry, the production, cultivation, growing and harvesting of agricultural commodities, including eggs, maple products, mushrooms and tobacco, and any practices performed as an integral part of an agricultural operation, but does not include anything that was not or would not have been determined to be agriculture under section 2 of the predecessor to the *Labour Relations Act, 1995* as it read on June 22, 1994; ("agriculture")

CHAPITRE 16

**Loi visant à protéger les droits
des employés agricoles***Sanctionnée le 19 novembre 2002*

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

OBJET**Objet de la présente loi**

1. (1) La présente loi a pour objet de protéger les droits des employés agricoles tout en tenant compte des caractéristiques propres à l'agriculture, notamment son caractère saisonnier, sa vulnérabilité au temps et au climat, la nature périssable des produits agricoles et la nécessité de protéger la vie animale et végétale.

Idem

(2) Les droits des employés agricoles visés au paragraphe (1) sont les suivants :

1. Le droit de former une association d'employés ou d'adhérer à une telle association.
2. Le droit de participer aux activités légitimes d'une association d'employés.
3. Le droit de réunion.
4. Le droit de présenter des observations à leurs employeurs, par l'intermédiaire d'une association d'employés, au sujet de leurs conditions d'emploi.
5. Le droit d'exercer leurs droits sans crainte d'ingérence, de contrainte ou de discrimination.

INTERPRÉTATION**Interprétation**

2. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

«agriculture» S'entend de tous ses domaines d'activité, notamment la production laitière, l'apiculture, l'aquaculture, l'élevage du bétail, dont l'élevage non traditionnel, l'élevage des animaux à fourrure et de la volaille, la production, la culture et la récolte de produits agricoles, y compris les oeufs, les produits de l'érable, les champignons et le tabac, et toutes les pratiques qui font partie intégrante d'une exploitation agricole. La présente définition exclut toutefois tout ce qui n'a pas ou n'aurait pas été établi comme étant de l'agriculture aux termes de l'article 2 de la loi qu'a remplacée la *Loi de 1995 sur les relations de travail* telle qu'elle existait au 22 juin 1994. («agriculture»)

“employee” means an employee employed in agriculture; (“employé”)

“employees’ association” means an association of employees formed for the purpose of acting in concert; (“association d’employés”)

“employer” means,

- (a) the employer of an employee, and
- (b) any other person who, acting on behalf of the employer, has control or direction of, or is directly or indirectly responsible for, the employment of the employee; (“employeur”)

“Tribunal” means the Agriculture, Food and Rural Affairs Appeal Tribunal continued under section 14 of the *Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs Act*. (“Tribunal”)

Status of associations, organizations

(2) An employees’ association, an employers’ organization or any other entity that may be a party to a proceeding under this Act shall be deemed to be a person for the purpose of any provision of the *Statutory Powers Procedure Act* or of any rule made under that Act that applies to parties.

Persuasion during working hours

3. Nothing in this Act authorizes any person or entity to attempt at the place at which an employee works to persuade the employee during the employee’s working hours to become or refrain from becoming or continuing to be a member of an employees’ association.

Private property

4. Subject to section 7, nothing in this Act confers any new right to enter on, occupy or use private property.

RIGHTS OF AGRICULTURAL EMPLOYEES

Representations

5. (1) The employer shall give an employees’ association a reasonable opportunity to make representations respecting the terms and conditions of employment of one or more of its members who are employed by that employer.

Same

(2) For greater certainty, an employees’ association may make its representations through a person who is not a member of the association.

Reasonable opportunity

(3) For the purposes of subsection (1), the following considerations are relevant to the determination of whether a reasonable opportunity has been given:

1. The timing of the representations relative to planting and harvesting times.
2. The timing of the representations relative to concerns that may arise in running an agricultural op-

«association d’employés» Association d’employés formée pour agir de concert. («employees’ association»)

«employé» Employé qui est employé dans l’agriculture. («employee»)

«employeur» S’entend des personnes suivantes :

- a) l’employeur d’un employé;
- b) toute autre personne qui, agissant pour le compte de l’employeur, contrôle ou dirige l’emploi de l’employé ou en est directement ou indirectement responsable. («employer»)

«Tribunal» Le Tribunal d’appel de l’agriculture, de l’alimentation et des affaires rurales maintenu par l’article 14 de la *Loi sur le ministère de l’Agriculture, de l’Alimentation et des Affaires rurales*. («Tribunal»)

Statut des associations

(2) Les associations d’employés, les associations patronales et les autres entités qui peuvent être parties à une instance introduite en vertu de la présente loi sont réputées des personnes pour l’application des dispositions de la *Loi sur l’exercice des compétences légales* ou des règles adoptées en vertu de celle-ci et qui s’appliquent à des parties.

Recrutement interdit durant les heures de travail

3. La présente loi n’a pas pour effet d’autoriser une personne ou une entité à essayer de persuader un employé, durant ses heures de travail et sur le lieu de ce dernier, de devenir ou demeurer membre d’une association d’employés ou de s’en abstenir.

Propriété privée

4. Sous réserve de l’article 7, la présente loi n’a pas pour effet de conférer un nouveau droit d’entrée sur une propriété privée ni un nouveau droit d’occupation ou d’utilisation d’une telle propriété.

DROITS DES EMPLOYÉS AGRICOLES

Observations

5. (1) Un employeur donne à une association d’employés une occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d’emploi d’un ou de plusieurs de ses membres qui sont employés par cet employeur.

Idem

(2) Il est entendu que l’association d’employés peut présenter ses observations par l’intermédiaire d’une personne qui n’en est pas membre.

Occasion raisonnable

(3) Pour l’application du paragraphe (1), les éléments suivants sont pertinents lorsqu’il s’agit d’établir si une occasion raisonnable a été donnée :

1. Le moment où les observations sont présentées par rapport aux dates de plantation et de récolte.
2. Le moment où les observations sont présentées par rapport aux préoccupations qui peuvent surgir pen-

eration, including, but not limited to, weather, animal health and safety and plant health.

3. Frequency and repetitiveness of the representations.

Same

(4) Subsection (3) shall not be interpreted as setting out a complete list of relevant considerations.

Same

(5) The employees' association may make the representations orally or in writing.

Same

(6) The employer shall listen to the representations if made orally, or read them if made in writing.

Same

(7) If the representations are made in writing, the employer shall give the association a written acknowledgment that the employer has read them.

Duty of employees' association

6. An employees' association shall not act in bad faith or in a manner that is arbitrary or discriminatory in the representation of its members.

Right of access

7. (1) This section applies where employees of an employer reside on the property of the employer, or on property to which the employer has the right to control access.

Same

(2) On a written application by any person or entity, the Tribunal may make an order allowing access to the property described in subsection (1) for the purpose of attempting to persuade the employees to join an employees' association.

Hearing

(3) The Tribunal shall hold a hearing to determine what order, if any, to make.

Parties

- (4) The parties to the hearing shall be,
 - (a) the applicant;
 - (b) the employer who owns the property or has the right to control access to it; and
 - (c) any other person or entity that the Tribunal specifies as a party.

Same

(5) The order may be subject to such terms and conditions as the Tribunal considers appropriate.

Limitation

(6) The Tribunal shall not make an order allowing access to property under subsection (2) unless the person or

dant la gestion d'une exploitation agricole, notamment les conditions atmosphériques, la santé et la sécurité des animaux ainsi que la santé des végétaux.

3. La fréquence et la répétitivité des observations.

Idem

(4) Le paragraphe (3) ne doit pas s'interpréter comme donnant une liste complète d'éléments pertinents.

Idem

(5) L'association d'employés peut présenter ses observations oralement ou par écrit.

Idem

(6) L'employeur écoute les observations qui lui sont présentées oralement et lit celles qui lui sont présentées par écrit.

Idem

(7) Si les observations lui sont présentées par écrit, l'employeur informe l'association d'employés par écrit qu'il les a lues.

Obligation de l'association d'employés

6. Une association d'employés ne doit pas faire preuve de mauvaise foi, ni se comporter de façon arbitraire ou discriminatoire dans la représentation de ses membres.

Droit d'accès

7. (1) Le présent article s'applique lorsque des employés d'un même employeur résident sur la propriété de l'employeur ou sur une propriété dont il commande l'accès.

Idem

(2) Sur présentation d'une requête écrite à cet effet par une personne ou une entité, le Tribunal peut, par ordonnance, permettre l'accès à la propriété visée au paragraphe (1) aux fins de solliciter l'adhésion des employés à une association d'employés.

Audience

(3) Le Tribunal tient une audience pour déterminer quelle ordonnance il doit rendre, le cas échéant.

Parties

- (4) Sont parties à l'audience :
 - a) le requérant;
 - b) l'employeur qui est propriétaire de la propriété ou qui en commande l'accès;
 - c) les autres personnes et entités que précise le Tribunal.

Idem

(5) L'ordonnance peut être assortie des conditions que le Tribunal estime indiquées.

Restriction

(6) Le Tribunal ne doit pas rendre d'ordonnance permettant l'accès à la propriété en vertu du paragraphe (2) à

entity applying for the order satisfies the Tribunal that the order is necessary to effectively communicate with employees for the purposes of forming an employees' association or recruiting members.

Same

(7) The Tribunal, in making an order allowing access, shall ensure that the access does not unduly interfere with,

- (a) normal agricultural practices, including agricultural practices intended to control the quality of agricultural products;
- (b) agricultural practices that are innovative or experimental;
- (c) human health and safety;
- (d) animal health and safety;
- (e) plant health;
- (f) planting, growing and harvesting;
- (g) bio-security needs; or
- (h) privacy or property rights.

PROTECTIONS

Employers, etc., not to interfere with employees' associations

8. No employer, employers' organization or person acting on behalf of an employer or an employers' organization shall interfere with the formation, selection or administration of an employees' association, the representation of employees by an employees' association or the lawful activities of an employees' association, but nothing in this section shall be deemed to deprive an employer of the employer's freedom to express views so long as the employer does not use coercion, intimidation, threats, promises or undue influence.

Employers, etc., not to interfere with employees' rights

9. No employer, employers' organization or person acting on behalf of an employer or an employers' organization,

- (a) shall refuse to employ or to continue to employ a person, or discriminate against a person in regard to employment or any term or condition of employment because the person was or is a member of an employees' association or was or is exercising any other right under this Act;
- (b) shall impose any condition in a contract of employment or propose the imposition of any condition in a contract of employment that seeks to restrain an employee or a person seeking employment from becoming a member of an employees' association or exercising any other right under this Act; or
- (c) shall seek by threat of dismissal, or by any other kind of threat, or by the imposition of a pecuniary or other penalty, or by any other means to compel

moins que la personne ou l'entité qui demande l'ordonnance ne le convainque qu'elle est nécessaire pour communiquer efficacement avec les employés afin de former une association d'employés ou de recruter des membres.

Idem

(7) Lorsqu'il rend une ordonnance permettant l'accès, le Tribunal veille à ce que l'accès n'entrave pas indûment ce qui suit :

- a) les pratiques agricoles normales, y compris celles qui visent à contrôler la qualité des produits agricoles;
- b) les pratiques agricoles novatrices ou expérimentales;
- c) la santé et la sécurité des êtres humains;
- d) la santé et la sécurité des animaux;
- e) la santé des végétaux;
- f) la plantation, la croissance et la récolte;
- g) les besoins en matière de bio-sécurité;
- h) le droit à la protection de la vie privée et le droit de propriété.

MESURES DE PROTECTION

Non-ingérence dans les associations d'employés

8. Un employeur, une association patronale ou une personne qui agit pour leur compte ne doit pas s'ingérer dans la formation, le choix ou l'administration d'une association d'employés, la représentation des employés par une telle association ou les activités légitimes d'une telle association. Toutefois, l'employeur demeure libre d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il ne recoure pas à la contrainte, à l'intimidation, à des menaces ou à des promesses, ni n'abuse de son influence.

Non-ingérence dans les droits des employés

9. Un employeur, une association patronale ou une personne qui agit pour leur compte ne doit pas, selon le cas :

- a) refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne ou faire preuve de discrimination envers une personne en ce qui concerne l'emploi ou une condition d'emploi parce qu'elle était ou est membre d'une association d'employés ou qu'elle exerçait ou exerce un autre droit que lui confère la présente loi;
- b) imposer ou proposer d'imposer, dans un contrat de travail, une condition qui vise à restreindre le droit d'un employé ou d'une personne qui cherche un emploi de devenir membre d'une association d'employés ou d'exercer un autre droit que lui confère la présente loi;
- c) chercher, par la menace de congédiement ou par toute autre forme de menace, ou par l'imposition d'une peine pécuniaire ou autre, ou par un autre

an employee to become or refrain from becoming or to continue to be or to cease to be a member or officer or representative of an employees' association or to cease to exercise any other right under this Act.

Intimidation and coercion

10. No person, employees' association, employers' organization or other entity shall seek by intimidation or coercion to compel any person to become or refrain from becoming or to continue to be or to cease to be a member of an employees' association or of an employers' organization or to refrain from exercising any right under this Act or from performing any obligations under this Act.

COMPLAINTS RE CONTRAVENTIONS

Complaint to Tribunal

11. (1) An employee, an employees' association, an employer, an employers' organization or any other person or entity directly involved in an activity related to the exercise of a right under this Act may file a written complaint with the Tribunal alleging that there has been a contravention of this Act.

Hearing

(2) The Tribunal shall hold a hearing to inquire into the complaint.

Parties

- (3) The parties to the hearing shall be,
- (a) any employee, employees' association, employer, employers' organization, or other person or entity who filed the complaint;
 - (b) any employee, employees' association, employer, employers' organization, or other person or entity who is alleged in the complaint to have contravened this Act; and
 - (c) any other person or entity that the Tribunal specifies as a party.

Limited rights of participation

(4) The Tribunal may order that a person or entity who is not a party to the hearing has limited rights of participation in the hearing, as specified by the Tribunal.

Orders and remedies

(5) Where the Tribunal is satisfied that an employee, an employees' association, an employer, an employers' organization or any other person or entity has acted contrary to this Act, it shall determine what, if anything, the employee, employees' association, employer, employers' organization, or other person or entity shall do or refrain from doing with respect to the contravention.

Same

(6) Without limiting the generality of subsection (5), a determination under that subsection may include any one or more of,

- (a) an order directing the employee, employees' association, employer, employers' organization, or

moyen quelconque à obliger un employé à devenir ou à ne pas devenir, à continuer ou à cesser d'être membre, dirigeant ou agent d'une association d'employés ou à cesser d'exercer un autre droit que lui confère la présente loi.

Intimidation ou contrainte

10. Une personne, une association d'employés, une association patronale ou une autre entité ne doit pas chercher par l'intimidation ou la contrainte à obliger quiconque à devenir ou à ne pas devenir, à continuer ou à cesser d'être membre d'une association d'employés ou d'une association patronale ou à s'abstenir d'exercer un droit que lui confère la présente loi ou de s'acquitter des obligations que lui impose celle-ci.

PLAINTES AU SUJET DE CONTRAVENTIONS

Dépôt d'une plainte auprès du Tribunal

11. (1) L'employé, l'association d'employés, l'employeur, l'association patronale ou toute autre personne ou entité qui est directement concernée par une activité rattachée à l'exercice d'un droit que confère la présente loi peut déposer auprès du Tribunal une plainte écrite selon laquelle il y aurait eu contravention à celle-ci.

Audience

(2) Le Tribunal tient une audience pour enquêter sur la plainte.

Parties

- (3) Sont parties à l'audience :
- a) tout employé, toute association d'employés, tout employeur, toute association patronale ou toute autre personne ou entité qui a déposé la plainte;
 - b) tout employé, toute association d'employés, tout employeur, toute association patronale ou toute autre personne ou entité qui aurait contrevenu à la présente loi selon la plainte;
 - c) les autres personnes et entités que précise le Tribunal.

Droits de participation restreints

(4) Le Tribunal peut ordonner qu'une personne ou entité qui n'est pas partie à l'audience possède des droits de participation restreints à celle-ci, selon ce qu'il précise.

Ordonnances et recours

(5) Si le Tribunal est convaincu qu'un employé, une association d'employés, un employeur, une association patronale ou une autre personne ou entité a enfreint la présente loi, il décide, s'il y a lieu, ce que ces personnes ou entités doivent faire ou s'abstenir de faire en ce qui concerne la contravention.

Idem

(6) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (5), la décision visée à ce paragraphe peut ordonner l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) l'abstention, par l'employé, l'association d'employés, l'employeur, l'association patronale ou

other person or entity to cease doing the act or acts complained of;

- (b) an order directing the employee, employees' association, employer, employers' organization, or other person or entity to rectify the act or acts complained of; or
- (c) an order to reinstate in employment or hire the person or employee concerned, with or without compensation, or to compensate instead of hiring or reinstatement for loss of earnings or other employment benefits in an amount that may be assessed by the Tribunal against the employee, employees' association, employer, employers' organization, or other person or entity, jointly or severally.

Interest

(7) Any party may request the Tribunal for an order on account of interest and the Tribunal may make such an order if the Tribunal considers it just to do so in all the circumstances.

Same

(8) For the purposes of subsection (7), sections 127 to 130 of the *Courts of Justice Act* apply with appropriate modifications.

GENERAL

Application of ss. 14-14.2, Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs Act

12. Sections 14 to 14.2 of the *Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs Act* apply to a proceeding under section 7 or 11 of this Act.

Dismissal of proceeding

13. (1) A panel of the Tribunal appointed under subsection 14 (3.1) of the *Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs Act* may dismiss, without a hearing, an application under section 7 or a complaint under section 11 if it appears to the panel that,

- (a) the matter is one that could or should be more appropriately dealt with under an Act other than this Act;
- (b) the application or the complaint is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith;
- (c) the application or the complaint is not within the jurisdiction of the Tribunal;
- (d) some aspect of the statutory requirements for bringing the proceeding has not been met; or
- (e) in the case of a complaint under section 11, the facts upon which the complaint is based occurred more than six months before the complaint was filed, unless the Tribunal is satisfied that the delay was incurred in good faith and no substantial prejudice will result to any person or entity affected by the delay.

l'autre personne ou entité, de poser à l'avenir l'acte ou les actes faisant l'objet de la plainte;

- b) la réparation, par l'employé, l'association d'employés, l'employeur, l'association patronale ou l'autre personne ou entité, du préjudice qui a résulté de l'acte ou des actes faisant l'objet de la plainte;
- c) la réintégration dans son emploi ou l'engagement de la personne ou de l'employé intéressés, avec ou sans indemnisation, ou pour tenir lieu d'engagement ou de réintégration, le versement d'une indemnité au montant qu'il fixe pour sa perte de salaire et autres avantages rattachés à son emploi, cette indemnité pouvant être portée à la charge solidaire de l'employé, de l'association d'employés, de l'employeur, de l'association patronale ou de l'autre personne ou entité.

Intérêts

(7) Toute partie peut demander au Tribunal de rendre une ordonnance au titre des intérêts. Le Tribunal peut rendre une telle ordonnance s'il l'estime juste dans les circonstances.

Idem

(8) Pour l'application du paragraphe (7), les articles 127 à 130 de la *Loi sur les tribunaux judiciaires* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Application des art. 14 à 14.2 de la Loi sur le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales

12. Les articles 14 à 14.2 de la *Loi sur le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales* s'appliquent aux instances introduites en vertu de l'article 7 ou 11 de la présente loi.

Rejet de l'instance

13. (1) Un comité du Tribunal créé en vertu du paragraphe 14 (3.1) de la *Loi sur le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales* peut rejeter, sans tenir d'audience, une requête visée à l'article 7 ou une plainte visée à l'article 11 s'il lui semble que, selon le cas :

- a) la requête ou la plainte pourrait ou devrait être traitée de façon plus appropriée en vertu d'une autre loi;
- b) la requête ou la plainte est futile, frivole, vexatoire ou faite de mauvaise foi;
- c) la requête ou la plainte n'est pas du ressort du Tribunal;
- d) il n'a pas été satisfait à un aspect des exigences législatives régissant l'introduction de l'instance;
- e) dans le cas d'une plainte visée à l'article 11, les faits sur lesquels la plainte est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt, à moins que le Tribunal ne soit convaincu que le retard s'est produit de bonne foi et qu'il ne causera de préjudice important à aucune personne ou entité.

Same

(2) This section applies instead of section 4.6 of the *Statutory Powers Procedure Act*, except that subsections 4.6 (2) to (6) apply with necessary modifications and, for the purpose,

- (a) the reference to clause 4.6 (1) (b) in clause 4.6 (2) (a) of the *Statutory Powers Procedure Act* shall be read as a reference to clauses (1) (a), (c) and (e) of this section;
- (b) the reference to rules under section 25.1 in subsection 4.6 (6) of the *Statutory Powers Procedure Act* shall be read as a reference to rules under subsection 14.1 (6) of the *Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs Act*; and
- (c) the reference to subsection 4.6 (1) in clause 4.6 (6) (a) of the *Statutory Powers Procedure Act* shall be read as a reference to subsection (1) of this section.

Interim orders and decisions

14. Despite section 16.1 of the *Statutory Powers Procedure Act*, the Tribunal shall not make an interim order or decision requiring an employer to hire a person or employee or to reinstate an employee in employment.

Burden of proof

15. On an inquiry by the Tribunal into a complaint under section 11 that a person has been refused employment, discharged, discriminated against, threatened, coerced, intimidated or otherwise dealt with contrary to this Act as to the person's employment, opportunity for employment or conditions of employment, the burden of proof that any employer or employers' organization did not act contrary to this Act lies upon the employer or employers' organization.

Decision final and binding

16. A decision of the Tribunal is final and binding on the parties and any other person or entity that the Tribunal may specify.

Limitation

17. The Tribunal has no jurisdiction under this Act to make a decision altering the terms and conditions of employment of employees, except as permitted under sections 7 and 11.

Non-application of the *Labour Relations Act*, 1995

18. The *Labour Relations Act*, 1995 does not apply to employees or employers in agriculture.

**AMENDMENTS TO THE
MINISTRY OF AGRICULTURE,
FOOD AND RURAL AFFAIRS ACT**

19. (1) Section 14 of the *Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs Act*, as amended by the Statutes of Ontario, 1999, chapter 12, Schedule A, section 20, is amended by adding the following subsections:

Idem

(2) Le présent article s'applique au lieu de l'article 4.6 de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*, sauf que les paragraphes 4.6 (2) à (6) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires. À cette fin :

- a) la mention de l'alinéa 4.6 (1) b), à l'alinéa 4.6 (2) a) de cette loi, vaut mention des alinéas (1) a), c) et e) du présent article;
- b) la mention des règles adoptées en vertu de l'article 25.1, au paragraphe 4.6 (6) de cette loi, vaut mention des règles adoptées en vertu du paragraphe 14.1 (6) de la *Loi sur le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales*;
- c) la mention du paragraphe 4.6 (1), à l'alinéa 4.6 (6) a) de cette loi, vaut mention du paragraphe (1) du présent article.

Ordonnances et décisions provisoires

14. Malgré l'article 16.1 de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*, le Tribunal ne doit pas rendre d'ordonnance ou de décision provisoire qui exige d'un employeur qu'il engage une personne ou un employé ou réintègre un employé dans son emploi.

Fardeau de la preuve

15. Pour les besoins d'une enquête du Tribunal sur une plainte visée à l'article 11, selon laquelle une personne s'est vu refuser un emploi, a été congédiée, a fait l'objet de discrimination, de menaces, de contrainte, d'intimidation ou a été traitée autrement d'une façon contraire à la présente loi dans son emploi, ses possibilités d'emploi ou ses conditions d'emploi, le fardeau de la preuve que l'employeur ou l'association patronale n'a pas enfreint la présente loi revient à ces derniers.

Caractère définitif des décisions

16. Les décisions du Tribunal sont définitives et lient les parties ainsi que les autres personnes et entités que précise le Tribunal.

Restriction

17. Le Tribunal n'a pas compétence, en vertu de la présente loi, pour rendre une décision qui modifie les conditions d'emploi des employés, sauf dans la mesure permise par les articles 7 et 11.

Non-application de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*

18. La *Loi de 1995 sur les relations de travail* ne s'applique pas aux employés et employeurs du domaine de l'agriculture.

**MODIFICATION DE LA LOI SUR LE MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION
ET DES AFFAIRES RURALES**

19. (1) L'article 14 de la *Loi sur le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales*, tel qu'il est modifié par l'article 20 de l'annexe A du chapitre 12 des Lois de l'Ontario de 1999, est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Same

(1.2) The appointment of at least two of the persons appointed under subsection (1.1) shall specifically state that the person is entitled to hear matters under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*.

Same

(1.3) The purpose of subsection (1.2) is to recognize that the Tribunal's jurisdiction under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002* differs in nature from the rest of the Tribunal's jurisdiction, such that a special roster for the purposes of proceedings under that Act is appropriate.

Same

(1.4) A person whose appointment specifically states that he or she is entitled to hear matters under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002* may also act as a member of the Tribunal in relation to other matters within the Tribunal's jurisdiction.

Non-application of certain subsections

(1.5) Subsections (3), (6), (6.1), (8) and (9) do not apply to proceedings under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*.

(2) Section 14 of the Act, as amended by the Statutes of Ontario, 1999, chapter 12, Schedule A, section 20, is amended by adding the following subsection:

Same

(2.1) Any function, power or duty of the chair of the Tribunal under this or any other Act, including the *Statutory Powers Procedure Act*, may, if the chair is absent or unable to act, be exercised by a vice chair.

(3) Subsection 14 (3) of the Act, as re-enacted by the Statutes of Ontario, 1999, chapter 12, Schedule A, section 20, is amended by striking out the portion before clause (a) and substituting the following:

Panels

(3) The chair may,

(4) Section 14 of the Act, as amended by the Statutes of Ontario, 1999, chapter 12, Schedule A, section 20, is amended by adding the following subsections:

Panels, Agricultural Employees Protection Act, 2002

(3.1) The chair may, in accordance with subsections (3.2) and (3.3), appoint panels to hear proceedings under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*.

Same

(3.2) A proceeding under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002* shall be heard by a panel composed of one or more members of the Tribunal, all of whose

Idem

(1.2) La nomination d'au moins deux des personnes nommées en application du paragraphe (1.1) indique spécifiquement qu'elles ont le droit d'entendre les affaires visées par la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*.

Idem

(1.3) Le paragraphe (1.2) a pour objet de reconnaître que la compétence que la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* attribue au Tribunal diffère de ses autres compétences, de sorte qu'il est indiqué de prévoir un tableau spécial aux fins des instances introduites en vertu de cette loi.

Idem

(1.4) La personne dont la nomination indique spécifiquement qu'elle a le droit d'entendre les affaires visées par la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* peut également agir comme membre du Tribunal relativement aux autres questions qui relèvent de la compétence de celui-ci.

Non-application de certains paragraphes

(1.5) Les paragraphes (3), (6), (6.1), (8) et (9) ne s'appliquent pas aux instances introduites en vertu de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*.

(2) L'article 14 de la Loi, tel qu'il est modifié par l'article 20 de l'annexe A du chapitre 12 des Lois de l'Ontario de 1999, est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Idem

(2.1) En cas d'absence ou d'empêchement du président du Tribunal, un vice-président peut exercer les pouvoirs et fonctions qu'attribue au président la présente loi ou une autre loi, y compris la *Loi sur l'exercice des compétences légales*.

(3) Le paragraphe 14 (3) de la Loi, tel qu'il est réédité par l'article 20 de l'annexe A du chapitre 12 des Lois de l'Ontario de 1999, est modifié par substitution de ce qui suit au passage qui précède l'alinéa a) :

Comités

(3) Le président peut :

(4) L'article 14 de la Loi, tel qu'il est modifié par l'article 20 de l'annexe A du chapitre 12 des Lois de l'Ontario de 1999, est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Comités : Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles

(3.1) Le président peut, conformément aux paragraphes (3.2) et (3.3), créer des comités pour instruire les instances introduites en vertu de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*.

Idem

(3.2) L'instance introduite en vertu de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* est instruite par un comité composé de un ou plusieurs membres du Tri-

appointments by the Lieutenant Governor in Council under subsection (1.1) specifically state that they are entitled to hear matters under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*.

Same

(3.3) A panel appointed under subsection (3.1) shall not be composed of an even number of members.

Decision of panel

(3.4) The decision of a majority of the members of a panel appointed under subsection (3.1) is the Tribunal's decision.

(5) Subsection 14 (11) of the Act is amended by adding at the beginning "Except as otherwise provided under subsection (12)".

(6) Section 14 of the Act, as amended by the Statutes of Ontario, 1999, chapter 12, Schedule A, section 20, is amended by adding the following subsections:

Same, *Agricultural Employees Protection Act, 2002*

(12) For purposes related to proceedings under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*, a majority of the members of the Tribunal whose appointments by the Lieutenant Governor in Council under subsection (1.1) specifically state that they are entitled to hear matters under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002* may make rules providing for the signing of documents mentioned in subsection (11) in a manner different from that provided for in subsection (11).

Statutory Powers Procedure Act, ss. 4.2, 4.3, 4.8

(13) Sections 4.2, 4.3 and 4.8 of the *Statutory Powers Procedure Act* do not apply in relation to proceedings of the Tribunal.

(7) The Act is amended by adding the following sections:

Agricultural Employees Protection Act, 2002 and Statutory Powers Procedure Act

14.1 (1) In this section and in section 14.2,

"Tribunal" means the Agriculture, Food and Rural Affairs Appeal Tribunal.

Statutory Powers Procedure Act, subs. 5.3 (2)

(2) In designating a person to preside at a pre-hearing conference under subsection 5.3 (2) of the *Statutory Powers Procedure Act* in connection with a proceeding under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*, the chair of the Tribunal may only designate a person who is a member of the Tribunal and whose appointment under subsection 14 (1.1) of this Act specifically states that he or she is entitled to hear matters under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*.

Statutory Powers Procedure Act, subs. 12 (2)

(3) For the purposes of the application of subsection 12 (2) of the *Statutory Powers Procedure Act* to a pro-

bunal dont la nomination par le lieutenant-gouverneur en conseil, en application du paragraphe (1.1), indique spécifiquement qu'ils ont le droit d'entendre les affaires visées par cette loi.

Idem

(3.3) Un comité créé en vertu du paragraphe (3.1) ne peut être composé d'un nombre de membres pair.

Décision du comité

(3.4) La décision de la majorité des membres d'un comité créé en vertu du paragraphe (3.1) est celle du Tribunal.

(5) Le paragraphe 14 (11) de la Loi est modifié par insertion de «Sauf disposition contraire du paragraphe (12),» au début du paragraphe.

(6) L'article 14 de la Loi, tel qu'il est modifié par l'article 20 de l'annexe A du chapitre 12 des Lois de l'Ontario de 1999, est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Idem : *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*

(12) La majorité des membres du Tribunal dont la nomination par le lieutenant-gouverneur en conseil, en application du paragraphe (1.1), indique spécifiquement qu'ils ont le droit d'entendre les affaires visées par la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* peut, aux fins liées aux instances introduites en vertu de celle-ci, établir des règles prévoyant que les documents mentionnés au paragraphe (11) sont signés d'une manière différente de celle prévue à ce paragraphe.

Loi sur l'exercice des compétences légales, art. 4.2, 4.3 et 4.8

(13) Les articles 4.2, 4.3 et 4.8 de la *Loi sur l'exercice des compétences légales* ne s'appliquent pas à l'égard des instances dont le Tribunal est saisi.

(7) La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles et Loi sur l'exercice des compétences légales

14.1 (1) La définition qui suit s'applique au présent article et à l'article 14.2.

«Tribunal» Le Tribunal d'appel de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales.

Loi sur l'exercice des compétences légales, par. 5.3 (2)

(2) Lorsqu'il désigne une personne pour présider une conférence préparatoire à l'audience en vertu du paragraphe 5.3 (2) de la *Loi sur l'exercice des compétences légales* relativement à une instance introduite en vertu de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*, le président du Tribunal peut uniquement désigner une personne qui est membre de celui-ci et dont la nomination, en application du paragraphe 14 (1.1) de la présente loi, indique spécifiquement qu'elle a le droit d'entendre les affaires visées par la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*.

Loi sur l'exercice des compétences légales, par. 12 (2)

(3) Pour l'application du paragraphe 12 (2) de la *Loi sur l'exercice des compétences légales* à une instance

ceeding under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*, the summons shall be signed by a member of the Tribunal whose appointment under subsection 14 (1.1) of this Act specifically states that he or she is entitled to hear matters under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002* or by a person authorized to do so under subsection 14 (12).

Statutory Powers Procedure Act, subs. 12 (6)

(4) For the purposes of the application of subsection 12 (6) of the *Statutory Powers Procedure Act* to a proceeding under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*, the certification shall be made by a member of the panel, and not by the chair of the Tribunal.

Statutory Powers Procedure Act,
rules and guidelines

(5) Rules and guidelines made or established by the Tribunal under section 16.2 or 25.1 of the *Statutory Powers Procedure Act* do not, unless they are made in accordance with subsection (6), apply with respect to proceedings under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*.

Same

(6) The majority of the members of the Tribunal whose appointments by the Lieutenant Governor in Council under subsection 14 (1.1) of this Act specifically state that they are entitled to hear matters under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002* may exercise the powers of the Tribunal to make rules and establish guidelines under sections 16.2 and 25.1 of the *Statutory Powers Procedure Act* with respect to proceedings under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*.

Same

(7) With respect to proceedings under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*, a reference to rules or guidelines under any provision of the *Statutory Powers Procedure Act* means the rules or guidelines made under subsection (6).

Agricultural Employees Protection Act, 2002,
general

14.2 A panel appointed under subsection 14 (3.1) for the purposes of a proceeding under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002* has the powers, duties and functions of the Tribunal under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002* and under the *Statutory Powers Procedure Act* with respect to the proceeding for which the panel was appointed.

**AMENDMENTS TO THE
LABOUR RELATIONS ACT, 1995**

20. Clause 3 (b) of the *Labour Relations Act, 1995* is repealed and the following substituted:

- (b) to a person employed in hunting or trapping;

introduite en vertu de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*, l'assignation est signée par un membre du Tribunal dont la nomination, en application du paragraphe 14 (1.1) de la présente loi, indique spécifiquement qu'il a le droit d'entendre les affaires visées par la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* ou par une personne qui est autorisée à la signer en vertu du paragraphe 14 (12).

Loi sur l'exercice des compétences légales, par. 12 (6)

(4) Pour l'application du paragraphe 12 (6) de la *Loi sur l'exercice des compétences légales* à une instance introduite en vertu de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*, l'attestation est faite par un membre du comité, et non par le président du Tribunal.

Loi sur l'exercice des compétences légales,
règles et lignes directrices

(5) Les règles adoptées et les lignes directrices établies par le Tribunal aux termes de l'article 16.2 ou 25.1 de la *Loi sur l'exercice des compétences légales* ne s'appliquent pas à l'égard des instances introduites en vertu de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*, à moins qu'elles ne soient adoptées ou établies conformément au paragraphe (6).

Idem

(6) La majorité des membres du Tribunal dont la nomination par le lieutenant-gouverneur en conseil, en application du paragraphe 14 (1.1) de la présente loi, indique spécifiquement qu'ils ont le droit d'entendre les affaires visées par la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* peut, à l'égard des instances introduites en vertu de celle-ci, exercer les pouvoirs qu'a le Tribunal d'adopter des règles et d'établir des lignes directrices aux termes des articles 16.2 et 25.1 de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*.

Idem

(7) En ce qui concerne les instances introduites en vertu de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*, la mention des règles ou des lignes directrices visées par une disposition de la *Loi sur l'exercice des compétences légales* vaut mention des règles adoptées ou des lignes directrices établies en vertu du paragraphe (6).

Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles :
disposition générale

14.2 Un comité créé en vertu du paragraphe 14 (3.1) aux fins d'une instance introduite en vertu de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* exerce, à l'égard de l'instance, les pouvoirs et fonctions que cette loi et la *Loi sur l'exercice des compétences légales* attribuent au Tribunal.

**MODIFICATION DE LA LOI DE 1995
SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL**

20. L'alinéa 3 b) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* est abrogé et remplacé par ce qui suit :

- b) à la personne qui est employée à la chasse ou au piégeage;

(b.1) to an employee within the meaning of the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*;

COMMENCEMENT AND SHORT TITLE

Commencement

21. This Act comes into force on a day to be named by proclamation of the Lieutenant Governor.

Short title

22. The short title of this Act is the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*.

EXPLANATORY NOTE

This Explanatory Note was written as a reader's aid to Bill 187 and does not form part of the law. Bill 187 has been enacted as Chapter 16 of the Statutes of Ontario, 2002.

Subsection 1 (1) of the Bill states that the purpose of the Bill is to protect the rights of agricultural employees while having regard to the unique characteristics of agriculture. Subsection 1 (2) sets out the protected rights.

Sections 2 to 4 of the Bill are interpretive. Section 2 of the Bill is definitional. Section 3 provides that the Bill does not authorize recruitment by an employees' association at the workplace during an employee's working hours. Section 4 provides that, except as provided in section 7, the Bill does not confer any new right to enter or use private property.

Section 5 of the Bill deals with the right of employees' associations to make representations to employers.

Section 6 of the Bill provides that an employees' association shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in representing its members.

Section 7 of the Bill authorizes the Agriculture, Food and Rural Affairs Appeal Tribunal to make an order, in specified circumstances, allowing access to property for purposes of attempting to persuade employees to join an employees' association. The order may be made subject to terms and conditions as the Tribunal considers appropriate.

Sections 8, 9 and 10 of the Bill set out certain protections. Section 8 prohibits interference by employers with employees' associations. Section 9 prohibits employers from taking reprisals against a person because of their involvement with an employees' association or their exercise of any right under the Bill. Section 10 prohibits the use of intimidation or coercion in connection with membership in an employees' association or employers' organization or with the exercise of any right under the Bill.

Section 11 of the Bill authorizes the Agriculture, Food and Rural Affairs Appeal Tribunal to inquire into complaints alleging a contravention of the Bill. If the Tribunal determines that a contravention has occurred, it may make a remedial order, as set out in subsections 11 (5) and (6).

Sections 12 to 18 of the Bill deal with general matters. Section 12 of the Bill states that sections 14 to 14.2 of the *Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs Act* apply to a proceeding under section 7 or 11 of the Bill. Section 13 of the Bill permits a panel of the Tribunal to dismiss an application under section 7

b.1) à l'employé au sens de la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*;

ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ

Entrée en vigueur

21. La présente loi entre en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation.

Titre abrégé

22. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles*.

NOTE EXPLICATIVE

La note explicative, rédigée à titre de service aux lecteurs du projet de loi 187, ne fait pas partie de la loi. Le projet de loi 187 a été édicté et constitue maintenant le chapitre 16 des Lois de l'Ontario de 2002.

Le paragraphe 1 (1) du projet de loi indique que celui-ci a pour objet de protéger les droits des employés agricoles tout en tenant compte des caractéristiques propres à l'agriculture. Le paragraphe 1 (2) énonce les droits protégés.

Les articles 2 à 4 du projet de loi constituent des dispositions interprétatives. L'article 2 est définitoire. L'article 3 prévoit que le projet de loi n'autorise pas une association d'employés à faire du recrutement sur un lieu de travail pendant les heures de travail d'un employé. L'article 4 prévoit que, sous réserve de l'article 7, le projet de loi ne confère pas un nouveau droit d'entrée sur une propriété privée ni un nouveau droit d'utilisation d'une telle propriété.

L'article 5 du projet de loi traite du droit des associations d'employés de présenter des observations aux employeurs.

L'article 6 du projet de loi prévoit qu'une association d'employés ne doit pas se comporter de façon arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de mauvaise foi dans la représentation de ses membres.

L'article 7 du projet de loi autorise le Tribunal d'appel de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales à rendre une ordonnance, dans des circonstances déterminées, qui permette l'accès à une propriété aux fins de solliciter l'adhésion d'employés à une association d'employés. L'ordonnance peut être assortie des conditions que le Tribunal estime indiquées.

Les articles 8, 9 et 10 du projet de loi énoncent certaines mesures de protection. L'article 8 interdit aux employeurs de s'ingérer dans les associations d'employés. L'article 9 leur interdit d'exercer des représailles contre une personne en raison de sa participation à une association d'employés ou de l'exercice d'un droit que lui confère le projet de loi. L'article 10 interdit le recours à l'intimidation ou à la contrainte en ce qui concerne l'adhésion à une association d'employés ou à une association patronale ou l'exercice d'un droit que confère le projet de loi.

L'article 11 du projet de loi autorise le Tribunal d'appel de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales à enquêter sur les plaintes selon lesquelles il y aurait eu contravention au projet de loi. S'il conclut à l'existence d'une contravention, le Tribunal peut rendre une ordonnance corrective, tel que le prévoient les paragraphes 11 (5) et (6).

Les articles 12 à 18 du projet de loi traitent de questions générales. L'article 12 mentionne que les articles 14 à 14.2 de la *Loi sur le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Affaires rurales* s'appliquent aux instances introduites en vertu de l'article 7 ou 11 du projet de loi. L'article 13 permet à un comité

C. *Agricultural Labour Relations Act*, S.O. 1994, c. 6, 10-22

CHAPTER 6

**An Act respecting Labour Relations in
the Agriculture Industry***Assented to June 23, 1994***CONTENTS****PART I
INTERPRETATION AND APPLICATION**

1. Meaning of expressions
2. Application

**PART II
APPLICATION OF LABOUR
RELATIONS ACT**

3. Incorporation of *Labour Relations Act* provisions
4. Bargaining units
5. Access to property
6. Just cause provision
7. Working conditions not to be altered

**PART III
FAMILY MEMBERS**

8. Family members

**PART IV
RATIFICATION VOTES**

9. Ratification votes

**PART V
DISPUTE SETTLEMENT**

10. Strikes prohibited
11. Trade union not to call strike
12. Lock-outs prohibited
13. Mediation
14. Further mediation
15. Final offer selection
16. Notice of final offer
17. Final offer of opposite party
18. Hearing
19. Waiving hearing
20. Bargaining may continue
21. Selection
22. Voluntary arbitration

**PART VI
ADVISORY COMMITTEE**

23. Advisory committee

**PART VII
REGULATIONS**

24. Regulations

**PART VIII
MISCELLANEOUS**

25. Money

CHAPITRE 6

**Loi concernant les relations de travail
dans l'industrie agricole***Sanctionnée le 23 juin 1994***SOMMAIRE****PARTIE I
INTERPRÉTATION ET APPLICATION**

1. Terminologie
2. Champ d'application

**PARTIE II
APPLICATION DE LA LOI SUR LES
RELATIONS DE TRAVAIL**

3. Incorporation des dispositions de la *Loi sur les relations de travail*
4. Unités de négociation
5. Accès à la propriété
6. Motif valable
7. Interdiction de modifier les conditions de travail

**PARTIE III
MEMBRES DE LA FAMILLE**

8. Membres de la famille

**PARTIE IV
SCRUTINS DE RATIFICATION**

9. Scrutins de ratification

**PARTIE V
RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS**

10. Grèves interdites
11. Interdiction aux syndicats de déclarer une grève
12. Lock-out interdits
13. Médiation
14. Nouveau médiateur
15. Choix des dernières offres
16. Avis de dernière offre
17. Dernière offre de la partie adverse
18. Audience
19. Renonciation à l'audience
20. Possibilité de poursuivre la négociation
21. Choix
22. Accord d'arbitrage

**PARTIE VI
COMITÉ CONSULTATIF**

23. Comité consultatif

**PARTIE VII
RÈGLEMENTS**

24. Règlements

**PARTIE VIII
DISPOSITIONS DIVERSES**

25. Affectations

- 26. Review of Act
- 27. *Labour Relations Act* Amendment
- 28. Commencement
- 29. Short Title

- 26. Examen de la Loi
- 27. Modification de la *Loi sur les relations de travail*
- 28. Entrée en vigueur
- 29. Titre abrégé

Preamble

It is in the public interest to extend collective bargaining rights to employees and employers in the agriculture and horticulture industries.

However, the agriculture and horticulture industries have certain unique characteristics that must be considered in extending those rights. Those unique characteristics include seasonal production, climate sensitivity, time sensitivity, and perishable nature of agriculture and horticulture products, and the need for maintenance of continuous processes to ensure the care and survival of animal and plant life.

Therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

PART I INTERPRETATION AND APPLICATION

Meaning of expressions

1. (1) Unless the contrary intention appears, expressions used in this Act have the same meaning as in the *Labour Relations Act*.

"agriculture" defined

(2) For the purposes of this Act and the *Labour Relations Act*, "agriculture" includes farming in all its branches, including dairying, beekeeping, aquaculture, the raising of live-stock, furbearing animals and poultry, the production, cultivation, growing and harvesting of agricultural commodities, including eggs and mushrooms, and any practices performed as an integral part of an agricultural operation, but does not include anything that was not or would not have been determined to be agriculture under section 2 of the *Labour Relations Act* before this section comes into force.

References

(3) References in this Act, except in subsection 2 (3) to the *Labour Relations Act*, are references to that Act as it reads upon the coming into force of this Act.

Employees

(4) For the purposes of this Act, no person shall be deemed to have ceased to be an employee by reason only of being dismissed by the person's employer contrary to this Act or to a collective agreement.

Share-growers

(5) If an issue arises as to whether a person who is a share-grower is an employee for the purposes of this Act, it shall be presumed that the share-grower is not an employee unless the contrary is proven.

Il est dans l'intérêt public d'étendre le droit à la négociation collective aux employés et employeurs des industries agricole et horticole.

Toutefois, les industries agricole et horticole possèdent certaines caractéristiques particulières dont il faut tenir compte en étendant ce droit, notamment le caractère saisonnier de la production, la sensibilité au climat et au facteur temps, la nature périssable des produits agricoles et horticoles et la nécessité de maintenir des procédés continus afin de garantir le soin et la survie des animaux et des végétaux.

Pour ces motifs, Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

PARTIE I INTERPRÉTATION ET APPLICATION

1. (1) Sauf intention contraire manifeste, les expressions employées dans la présente loi ont le sens que leur donne la *Loi sur les relations de travail*.

(2) Pour l'application de la présente loi et de la *Loi sur les relations de travail*, «agriculture» s'entend de tous ses domaines d'activité, notamment la production laitière, l'apiculture, l'aquiculture, l'élevage du bétail, des animaux à fourrure et de la volaille, la production, la culture et la récolte de produits agricoles, y compris les œufs et les champignons, et toutes les pratiques qui font partie intégrante d'une exploitation agricole. La présente définition exclut toutefois tout ce qui n'a pas ou n'aurait pas été établi comme étant de l'agriculture aux termes de l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail* avant l'entrée en vigueur du présent article.

(3) La mention, dans la présente loi, sauf au paragraphe 2 (3), de la *Loi sur les relations de travail* constitue une mention de cette loi, telle qu'elle existe le jour de l'entrée en vigueur de la présente loi.

(4) Pour l'application de la présente loi, nul n'est réputé avoir cessé d'être un employé pour le seul motif qu'il a été congédié par son employeur contrairement à la présente loi ou à une convention collective.

(5) Si la question se pose de savoir si une personne qui est un métayer est un employé pour l'application de la présente loi, il est présumé que le métayer n'est pas un employé jusqu'à preuve du contraire.

Préambule

Terminologie

Définition de «agriculture»

Mentions

Employés

Métayers

Collective agreements (6) References in this Act to the making or effecting of a collective agreement shall be construed to include the renewal or the effecting of a renewal of a collective agreement.

Application 2. (1) Subject to subsection (2), this Act applies to any persons employed in agriculture or horticulture, to the trade unions and councils of trade unions that act or purport to act for or on behalf of any persons so employed, to the employers of such persons and to the employers' organizations of which those employers are members.

Exception (2) This Act does not apply to a person employed in horticulture,

(a) who is an employee of a municipality;

(b) who is an employee of an employer whose primary business is not agriculture or horticulture;

(c) who is employed in silviculture.

Existing bargaining units (3) Despite any provision of this Act, if immediately before this Act comes into force there was in existence a bargaining unit voluntarily recognized under the *Labour Relations Act* in respect of persons who are entitled to bargain under this Act, the *Labour Relations Act* applies to the employer, the bargaining agent and the employees in the bargaining unit.

PART II APPLICATION OF LABOUR RELATIONS ACT

Incorporation of Labour Relations Act provisions 3. (1) The following provisions of the *Labour Relations Act* shall be deemed to form part of this Act:

Section	Description
1, except (2)	Definitions
2.1	Purposes
3, 4	Freedoms
5	Application for certification
6, except subss. (2.3), (3)	Appropriate bargaining unit
7	Combining bargaining units
8-10	Certification
11, 11.1, except subs. 11.1 (3)	Rights of access
13	Unions no certification
14, 15	Negotiation of agreements
41.1	Duty to bargain adjustment plan
42-44.1	Mandatory collective agreement provisions
45, 46	Arbitration provisions

Conventions collectives (6) La mention, dans la présente loi, du fait de conclure une convention collective ou de parvenir à une telle convention est interprétée de manière à inclure le fait de renouveler une convention collective ou d'y parvenir.

Champ d'application 2. (1) Sous réserve du paragraphe (2), la présente loi s'applique à toutes les personnes employées dans l'agriculture ou l'horticulture, aux syndicats et conseils de syndicats qui agissent ou prétendent agir pour ces personnes ou pour leur compte, ainsi qu'aux employeurs de ces personnes et aux associations patronales dont ces employeurs sont membres.

Exception (2) La présente loi ne s'applique pas aux personnes employées dans l'horticulture :

a) qui sont des employés d'une municipalité;

b) qui sont des employés d'un employeur dont l'entreprise principale n'est ni l'agriculture ni l'horticulture;

c) qui sont employées dans la sylviculture.

Unités de négociation existantes (3) Malgré toute autre disposition de la présente loi, si, immédiatement avant l'entrée en vigueur de celle-ci, il existait une unité de négociation volontairement reconnue aux termes de la *Loi sur les relations de travail* à l'égard de personnes qui ont le droit de négocier en vertu de la présente loi, la *Loi sur les relations de travail* s'applique à l'employeur, à l'agent négociateur et aux employés compris dans l'unité de négociation.

PARTIE II APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL

Incorporation des dispositions de la Loi sur les relations de travail 3. (1) Les dispositions suivantes de la *Loi sur les relations de travail* sont réputées faire partie de la présente loi :

Article	Description
1, sauf par. (2)	Définitions
2.1	Objets
3 et 4	Liberté d'adhésion
5	Requête en accréditation
6, sauf par. (2.3) et (3)	Unité de négociation appropriée
7	Combinaison d'unités de négociation
8 à 10	Accréditation
11 et 11.1, sauf par. 11.1 (3)	Droit d'accès
13	Refus d'accréditation
14 et 15	Négociation de conventions
41.1	Obligation de négocier un programme de reconversion de la main-d'œuvre
42 à 44.1	Dispositions obligatoires dans la convention collective
45 et 46	Dispositions sur l'arbitrage

Section	Description	Article	Description
46.1	Consensual mediation-arbitration	46.1	Médiation-arbitrage consensuel
47, except clause (4) (d)	Permissive collective agreement provisions	47, sauf al. (4) d)	Dispositions permises dans la convention collective
48	Religious objections	48	Convictions religieuses
49	No collective agreement where employer support	49	Aucune convention collective en cas d'aide de l'employeur
49.1	Discrimination prohibited	49.1	Discrimination interdite
50-54, 56	Operation of collective agreements	50 à 54 et 56	Application de la convention collective
57-61	Termination of bargaining rights	57 à 61	Cessation du droit de négocier
62, except clauses (1) (b) and (2) (c) and subs. (3)	Timeliness of representation applications	62, sauf al. (1) b) et (2) c) et par. (3)	Délais de présentation des requêtes
63	Successor union	63	Syndicat qui succède à un autre
64-64.2	Sale of business	64 à 64.2	Vente d'une entreprise
65-72	Unfair labour practices	65 à 72	Pratiques déloyales
76-80, except subs. 78 (2)	Unlawful strike or lock-out	76 à 80, sauf par. 78 (2)	Grève ou lock-out illicite
81	Working conditions—no alteration	81	Conditions de travail—modifications interdites
81.2	No dismissal or discipline without just cause	81.2	Congédiement et mesures disciplinaires interdits sans motif valable
82	Witnesses' rights	82	Droits des témoins
83	No removal, etc., of notices	83	Enlèvement des avis interdit
84	Trusteeship over local unions	84	Tutelle de syndicats locaux
85	Filing of collective agreements	85	Dépôt de la convention collective
86	Filing of union documents	86	Dépôt de documents relatifs au syndicat
87, 88	Union duty to file financial statements	87 et 88	Obligation du syndicat de déposer un état financier
89	Representative for service process	89	Mandataire aux fins de signification
90	Publications	90	Publications
91	Contravention of the Act	91	Contravention à la Loi
92	Definition of "person"	92	Définition de «personne»
92.1	Interim orders	92.1	Ordonnances provisoires
92.2	Complaints during organizing activities	92.2	Plaintes pendant les activités de syndicalisation
94	Declaration of unlawful strike	94	Déclaration de grève illicite
95	Declaration of unlawful lock-out	95	Déclaration de lock-out illicite
96	Court enforcement	96	Exécution par la Cour
97	Arbitration of damages after unlawful strike or lock-out	97	Arbitrage des dommages-intérêts en cas de grève ou de lock-out illicite
98-103	Prosecution of offences	98 à 103	Poursuites pour infraction
104	Administration by Ontario Labour Relations Board	104	Administration par la Commission des relations de travail de l'Ontario
105	Powers and duties of Board	105	Pouvoirs et fonctions de la Commission
106	Mistakes in names of parties	106	Erreur sur le nom des parties
107	Proof of status of trade unions	107	Preuve de qualité de syndicat
108	Board jurisdiction	108	Compétence exclusive de la Commission
109	Minister's reference to Board	109	Renvoi à la Commission par le ministre
110	Board orders not subject to review	110	La décision de la Commission n'est pas susceptible de révision
111, 112	Non-compellability in civil suits	111 et 112	Non-contraignabilité dans les actions civiles
113	Secrecy of union membership	113	Secret de l'affiliation syndicale
113.1	Competency as witness	113.1	Habilité à témoigner
114	Ministerial delegation	114	Délégation par le ministre
115	Mailed notices, release of documents	115	Avis par courrier, remise des pièces
116	Technical irregularities	116	Vice de forme
117	Administration cost	117	Coût d'application
118	Regulations	118	Règlements

Same	(2) References in any section of the <i>Labour Relations Act</i> referred to in subsection (1) to "accredited employer's organization", "construction industry", section 93 or any section following section 118 of the <i>Labour Relations Act</i> do not apply to the interpretation or application of this Act.	(2) La mention, dans tout article de la <i>Loi sur les relations de travail</i> visé au paragraphe (1), de «association patronale accréditée», de «industrie de la construction», de l'article 93 ou de tout article suivant l'article 118 de la <i>Loi sur les relations de travail</i> ne s'applique pas à l'interprétation ni à l'application de la présente loi.	Idem
Same	(3) For the purposes of this Act, (a) section 15 of the <i>Labour Relations Act</i> applies to the bargaining that follows the giving of a notice referred to in section 54 of that Act; (b) subsection 60 (2), clauses 62 (1) (a) and (2) (b), subsection 64 (2.2) and sections 113, 113.1 and 115 shall be read as if they did not refer to a conciliation officer or conciliation board.	(3) Pour l'application de la présente loi : a) l'article 15 de la <i>Loi sur les relations de travail</i> s'applique aux négociations qui suivent le moment où l'avis visé à l'article 54 de cette loi est donné; b) le paragraphe 60 (2), les alinéas 62 (1) a) et (2) b), le paragraphe 64 (2.2) et les articles 113, 113.1 et 115 se lisent comme s'ils ne faisaient pas mention d'un conciliateur ou d'une commission de conciliation.	Idem
Conflicts	(4) In the event of any conflict between this Act and the <i>Labour Relations Act</i> , this Act prevails.	(4) Les dispositions de la présente loi l'emportent sur les dispositions incompatibles de la <i>Loi sur les relations de travail</i> .	Incompatibilité
Bargaining units	4. (1) The application of section 6 of the <i>Labour Relations Act</i> is subject to the modifications set out in this section.	4. (1) L'application de l'article 6 de la <i>Loi sur les relations de travail</i> est assujettie aux adaptations énoncées dans le présent article.	Unités de négociation
Seasonal employees	(2) No trade union shall be certified as the bargaining agent for a bargaining unit that contains employees employed on a seasonal basis unless, (a) a regulation has been made under this Act declaring that trade unions may be so certified; and (b) the bargaining unit contains no employees other than employees employed on a seasonal basis.	(2) Aucun syndicat ne doit être accrédité comme agent négociateur d'une unité de négociation qui compte des employés employés sur une base saisonnière, sauf si les conditions suivantes sont réunies : a) un règlement pris en application de la présente loi déclare que des syndicats peuvent être ainsi accrédités; b) l'unité de négociation ne compte pas d'employés autres que des employés employés sur une base saisonnière.	Employés saisonniers
Access to property	5. (1) The application of section 11 of the <i>Labour Relations Act</i> is subject to the modifications set out in this section.	5. (1) L'application de l'article 11 de la <i>Loi sur les relations de travail</i> est assujettie aux adaptations énoncées dans le présent article.	Accès à la propriété
Health and safety	(2) The Board, in giving a direction to an employer to allow a representative of a trade union access to the property of the employer, shall take into account the sanitary practices and the health and safety practices of the employer, both as they concern employees and as they concern agricultural and horticultural products and production.	(2) En donnant à un employeur une directive l'enjoignant de permettre à un représentant d'un syndicat l'accès à la propriété de l'employeur, la Commission tient compte des pratiques de l'employeur en matière de salubrité ainsi que de santé et de sécurité, tant en ce qui concerne les employés que la production et les produits agricoles et horticoles.	Santé et sécurité
Just cause provision	6. (1) The application of section 43.1 of the <i>Labour Relations Act</i> is subject to the modifications set out in this section.	6. (1) L'application de l'article 43.1 de la <i>Loi sur les relations de travail</i> est assujettie aux adaptations énoncées dans le présent article.	Motif valable
Continuation of provisions	(2) The provisions in the previous collective agreement respecting just cause continue in effect until a new or renewed collective agreement is in operation or until the right of the trade union to represent the employees is terminated, whichever occurs first.	(2) Les dispositions de la convention collective précédente qui ont trait au motif valable demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective ou une convention collective renouvelée entre en vigueur ou que le droit du syndicat de représenter les employés soit révoqué, selon ce qui se produit en premier.	Maintien des dispositions

Working conditions not to be altered

7. (1) The application of section 81 of the *Labour Relations Act* is subject to the modifications set out in this section.

Notice given, no collective agreement operating

(2) If notice has been given under section 14 or 54 of the *Labour Relations Act* and no collective agreement is in operation, no employer shall, except with the consent of the trade union, alter the rates of wages or any other term or condition of employment or any right, privilege or duty of the employer, the trade union or the employees and no trade union shall, except with the consent of the employer, alter any term or condition of employment or any right, privilege or duty of the employer, the trade union or the employees until the right of the trade union to represent the employees has been terminated.

PART III FAMILY MEMBERS

Family members

8. (1) In this section, "family member", in reference to an employer, means, subject to the regulations, a spouse, child, sibling, parent or grandchild of,

- (a) the employer;
- (b) if the employer is a partnership,
 - (i) a partner, if the partner has at least a 51 per cent share in the partnership,
 - (ii) a member of a related group of partners, if the group has at least a 51 per cent share in the partnership, or such lesser percentage as the employer and trade union may agree;
- (c) if the employer is a corporation,
 - (i) a shareholder, if the shareholder's shares carry at least 51 per cent of the existing voting rights attached to all shares in the corporation, or such lesser percentage as the employer and trade union may agree,
 - (ii) a member of a related group of shareholders, if the group's shares carry at least 51 per cent of the existing voting rights attached to all shares in the corporation, or such lesser percentage as the employer and trade union may agree.

Related group

(2) A related group is a group of persons that consists of any combination of persons

7. (1) L'application de l'article 81 de la *Loi sur les relations de travail* est assujettie aux adaptations énoncées dans le présent article.

Interdiction de modifier les conditions de travail

(2) Si l'avis prévu à l'article 14 ou 54 de la *Loi sur les relations de travail* a été donné et qu'aucune convention collective n'est en vigueur, l'employeur ne peut pas modifier les taux de salaire ou les autres conditions d'emploi, ni les droits, privilèges ou devoirs de l'employeur, du syndicat ou des employés, sauf avec le consentement du syndicat, et le syndicat ne peut pas modifier les conditions d'emploi, ni les droits, privilèges ou devoirs de l'employeur, du syndicat ou des employés, sauf avec le consentement de l'employeur, tant que le droit du syndicat de représenter les employés n'est pas révoqué.

Avis donné en l'absence de convention collective

PARTIE III MEMBRES DE LA FAMILLE

Membres de la famille

8. (1) Dans le présent article, «membre de la famille», dans le cas d'un employeur, s'entend, sous réserve des règlements, du conjoint, du fils ou de la fille, du frère ou de la sœur, du père ou de la mère ou d'un petit-fils ou d'une petite-fille :

- a) de l'employeur;
- b) si l'employeur est une société en nom collectif :
 - (i) de l'associé qui a une participation dans la société d'au moins 51 pour cent,
 - (ii) du membre d'un groupe lié d'associés qui a une participation dans la société d'au moins 51 pour cent ou le pourcentage moins élevé dont conviennent l'employeur et le syndicat;
- c) si l'employeur est une personne morale :
 - (i) de l'actionnaire dont les actions représentent au moins 51 pour cent des voix existantes rattachées à toutes les actions de la personne morale ou le pourcentage moins élevé dont conviennent l'employeur et le syndicat,
 - (ii) du membre d'un groupe lié d'actionnaires dont les actions représentent au moins 51 pour cent des voix existantes rattachées à toutes les actions de la personne morale ou le pourcentage moins élevé dont conviennent l'employeur et le syndicat.

(2) Un groupe lié est un groupe de personnes se composant de toute combinaison de personnes

Groupe lié

who are related to each other as spouse, parent, child, sibling, grandparent or grandchild.

Work by family members

(3) No employer or family member of an employer shall rely on this section for any purpose other than allowing a family member to perform work for any employer.

No prohibition of work by family members

(4) No provision of this Act or the *Labour Relations Act* shall be interpreted so as to prohibit or allow the prohibition of a family member of an employer from performing any work for the employer.

Collective agreements, trade union constitutions, etc.

(5) No provision of a collective agreement or trade union constitution, by-law or rule shall prohibit or be interpreted to prohibit or have the effect of prohibiting a family member of an employer from performing work for the employer.

Seniority

(6) Subsection (5) applies even if the performance of the work by a family member would contravene a seniority right provision of a collective agreement.

liées les unes aux autres en tant que conjoint, père, mère, fils, fille, frère, sœur, grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille.

(3) Aucun employeur ou membre de la famille d'un employeur ne doit invoquer le présent article si ce n'est pour permettre à un membre de la famille d'exécuter un travail pour un employeur.

(4) Aucune disposition de la présente loi ou de la *Loi sur les relations de travail* ne doit être interprétée 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.

(5) Aucune disposition d'une convention collective ou de l'acte constitutif, d'un règlement administratif ou d'une règle d'un syndicat ne doit interdire, ni être interprétée de manière à interdire, ni avoir pour effet d'interdire à un membre de la famille d'un employeur d'exécuter un travail pour ce dernier.

(6) Le paragraphe (5) s'applique même si l'exécution du travail par le membre de la famille contrevenait à une disposition d'une convention collective portant sur les droits d'ancienneté.

Travail exécuté par des membres de la famille

Travail exécuté par des membres de la famille

Conventions collectives, actes constitutifs des syndicats

Ancienneté

PART IV RATIFICATION VOTES

Ratification votes

9. (1) A vote to ratify a proposed collective agreement taken by a trade union shall be by ballots cast in such a manner that persons expressing their choice cannot be identified with the choice expressed.

Right to vote

(2) All employees in a bargaining unit, whether or not the employees are members of the trade union or of any constituent union of a council of trade unions, shall be entitled to participate in a vote to ratify a proposed collective agreement.

Opportunity to vote

(3) Any vote mentioned in subsection (1) shall be conducted in such a manner that those entitled to vote have ample opportunity to cast their ballots.

PART V DISPUTE SETTLEMENT

Strikes prohibited

10. No employee shall strike or threaten a strike.

Trade union not to call strike

11. No trade union or council of trade unions shall call or authorize or threaten to call or authorize a strike and no officer, official or agent of a trade union or council of trade unions shall counsel, procure, support or encourage a strike or threaten a strike.

Lock-outs prohibited

12. No employer or employer's organization shall call or authorize or threaten to call or authorize a lock-out and no officer, official

PARTIE IV SCRUTINS DE RATIFICATION

9. (1) Le scrutin de ratification d'un projet de convention collective que tient un syndicat se tient au moyen de bulletins de vote qui sont remplis de manière que l'identité de la personne qui vote ne puisse être déterminée.

(2) L'employé compris dans une unité de négociation, qu'il soit ou non membre du syndicat ou d'un syndicat qui fait partie d'un conseil de syndicats, a le droit de vote lors d'un scrutin de ratification d'un projet de convention collective.

(3) Le scrutin visé au paragraphe (1) est tenu de manière à donner largement l'occasion de voter à quiconque en a le droit.

Scrutins de ratification

Droit de vote

Occasion de voter

PARTIE V RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

10. Aucun employé ne doit faire la grève ni menacer d'en faire une.

11. Aucun syndicat ou conseil de syndicats ne doit déclarer ni autoriser une grève, ni menacer de le faire. Aucun dirigeant, agent ou représentant d'un syndicat ou d'un conseil de syndicats ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager une grève, ni menacer d'en faire une.

12. Aucun employeur ou association patronale ne doit déclarer ni autoriser un lock-out, ni menacer de le faire. Aucun dirigeant, agent

Grèves interdites

Interdiction au syndicat de déclarer une grève

Lock-out interdits

or agent of an employer or employer's organization shall counsel, procure, support or encourage a lock-out or threaten a lock-out.

ou représentant d'un employeur ou d'une association patronale ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager un lock-out, ni menacer d'en faire un.

Mediation	13. (1) Subject to subsection (3), if a party has given notice to the other party of its desire to bargain under section 14 or 54 of the <i>Labour Relations Act</i> , the Minister shall, if either party so requests, appoint a mediator.	13. (1) Sous réserve du paragraphe (3), si une partie a donné avis à l'autre partie de son intention de négocier aux termes de l'article 14 ou 54 de la <i>Loi sur les relations de travail</i> , le ministre désigne un médiateur à la demande de l'une ou l'autre partie.	Médiation
If no notice	(2) Subject to subsection (3), if the parties have met and bargained or if there has been a voluntary recognition of the trade union, the Minister may, if either party so requests, appoint a mediator even though notice to bargain has not been given.	(2) Sous réserve du paragraphe (3), à la demande de l'une ou l'autre partie, si elles se sont rencontrées et ont négocié ou qu'il y a eu reconnaissance volontaire du syndicat, le ministre peut désigner un médiateur même si un avis d'intention de négocier n'a pas été donné.	Absence d'avis
Restriction	(3) No request shall be made under subsection (1) before the expiry of sixty days following the day on which notice was given or under subsection (2) before the expiry of sixty days following the first day of bargaining or the day on which voluntary recognition occurred unless the request is made by both parties in writing.	(3) Aucune demande ne doit être effectuée aux termes du paragraphe (1) dans les soixante jours qui suivent le jour où l'avis a été donné, ni aux termes du paragraphe (2) dans les soixante jours qui suivent le premier jour de négociation ou le jour où la reconnaissance volontaire a eu lieu, à moins que la demande ne soit faite par écrit par les deux parties.	Restriction
Duty of mediator	(4) The mediator shall confer with the parties and endeavour to effect a collective agreement.	(4) Le médiateur s'entretient avec les parties et s'efforce de parvenir à une convention collective.	Obligation du médiateur
Report	(5) The mediator shall report the result of his or her endeavour to effect a collective agreement to the Minister forthwith upon the expiry of thirty days following the day on which he or she was appointed.	(5) Sans délai dès que trente jours se sont écoulés après le jour de sa désignation, le médiateur fait rapport au ministre du résultat de ses efforts pour parvenir à une convention collective.	Rapport
Same	(6) The Minister shall forthwith, by notice in writing, inform the parties of the report.	(6) Le ministre informe sans délai les parties du rapport, au moyen d'un avis écrit.	Idem
Further mediation	14. The Minister may, on the request in writing of both parties, appoint a further mediator after receiving the report of a mediator under subsection 13 (5).	14. Le ministre peut, à la demande écrite des deux parties, désigner un nouveau médiateur après avoir reçu le rapport d'un médiateur aux termes du paragraphe 13 (5).	Nouveau médiateur
Final offer selection	15. (1) If the mediator has reported to the Minister that he or she has been unable to effect a collective agreement, the Minister shall notify the parties in writing that, (a) they must appoint a selector to decide the matters remaining in dispute between them by selecting all of the final offer made by one party or all of the final offer made by the opposite party on those matters; and (b) within seven days of the selector's appointment, each party must give written notice to the selector setting out the party's final offer on all the matters remaining in dispute between the parties.	15. (1) Si le médiateur a fait rapport au ministre de son incapacité à parvenir à une convention collective, le ministre avise les parties par écrit de ce qui suit : a) elles doivent désigner un arbitre des dernières offres chargé de trancher les questions encore en litige en choisissant la dernière offre intégrale de l'une ou l'autre partie sur ces questions; b) dans les sept jours de la désignation de l'arbitre des dernières offres, chaque partie doit donner à cet arbitre un avis écrit énonçant sa dernière offre sur toutes les questions encore en litige entre les parties.	Choix des dernières offres
Minister may appoint	(2) If the parties have not appointed a selector within seven days after receiving	(2) Si les parties n'ont pas désigné d'arbitre des dernières offres dans les sept jours suivant	Pouvoir de désignation du ministre

	notice under subsection (1), the Minister may make the appointment and the Minister must do so upon the request of a party.	la réception de l'avis visé au paragraphe (1), le ministre peut procéder à la désignation et doit le faire si une partie le demande.	
Notice of appointment	(3) If the Minister appoints a selector, he or she shall give written notice of the appointment to the parties.	(3) Si le ministre désigne un arbitre des dernières offres, il en avise par écrit les parties.	Avis de désignation
Content of notice	(4) The notice shall set out the name and address of the selector and the date of the appointment and advise that, within seven days of the selector's appointment, each party must give written notice to the selector setting out the party's final offer on all the matters remaining in dispute between the parties.	(4) L'avis donne les nom et adresse de l'arbitre des dernières offres ainsi que la date de sa désignation et précise que, dans les sept jours de la désignation de cet arbitre, chaque partie doit lui donner un avis écrit énonçant sa dernière offre sur toutes les questions encore en litige entre les parties.	Contenu de l'avis
Notice of final offer	16. (1) Within seven days of the selector's appointment, (a) the parties shall jointly give written notice to the selector setting out any matters that have been agreed upon for inclusion in a collective agreement; and (b) each party shall give written notice to the selector setting out the party's final offer on all the matters remaining in dispute between the parties.	16. (1) Dans les sept jours de la désignation de l'arbitre des dernières offres : a) les parties donnent conjointement à cet arbitre un avis écrit énonçant toutes les questions qu'elles ont convenu d'inclure dans la convention collective; b) chaque partie donne à cet arbitre un avis écrit énonçant sa dernière offre sur toutes les questions encore en litige entre les parties.	Avis de dernière offre
Delay	(2) A party may give written notice of its final offer after the expiry of the time limit in subsection (1) if the selector determines that there are reasonable grounds for the delay.	(2) Une partie peut donner un avis écrit de sa dernière offre après l'expiration du délai prévu au paragraphe (1) si l'arbitre des dernières offres détermine que des motifs raisonnables justifient le retard.	Retard
No amended or new final offers	(3) Once notice setting out a party's final offer has been given, that party shall not give to the selector any notice purporting to replace or amend the offer.	(3) Une fois qu'une partie a donné l'avis énonçant sa dernière offre, elle ne doit pas donner à l'arbitre des dernières offres d'avis visant à modifier ou à remplacer l'offre.	Interdiction de modifier ou de remplacer les dernières offres
Supporting statement	(4) A party may submit with the notice a written statement in support of the final offer set out in the notice.	(4) L'avis donné par une partie peut être accompagné d'une déclaration écrite à l'appui de la dernière offre qui y est énoncée.	Déclaration à l'appui
Final offer of opposite party	17. Upon receiving the notices of the parties setting out their final offers, the selector shall forthwith give to each party a copy of the notice setting out the final offer of the opposite party together with a copy of the statement, if any, that the opposite party submitted in support of that party's final offer.	17. Dès réception des avis des parties énonçant leur dernière offre, l'arbitre des dernières offres remet sans délai à chaque partie une copie de l'avis de la partie adverse ainsi qu'une copie de la déclaration, le cas échéant, présentée par la partie adverse à l'appui de sa dernière offre.	Dernière offre de la partie adverse
Hearing	18. (1) Within fifteen days after the date on which each party was given a copy of the notice setting out the final offer and supporting statement, if any, of the opposite party, the selector shall hold a hearing in respect of the matters remaining in dispute between the parties.	18. (1) Dans les quinze jours qui suivent la date à laquelle chaque partie s'est vu remettre une copie de l'avis énonçant la dernière offre et de la déclaration à l'appui, le cas échéant, de la partie adverse, l'arbitre des dernières offres tient une audience sur les questions encore en litige entre les parties.	Audience
Extension	(2) The period referred to in subsection (1) may be extended by the selector if the parties jointly request an extension in writing.	(2) L'arbitre des dernières offres peut proroger le délai visé au paragraphe (1) si les parties en font la demande conjointement par écrit.	Prorogation
Adjournment	(3) The selector may adjourn the hearing from time to time to allow the parties to resolve the matters in dispute by negotiation if, in his or her opinion, there is a reasonable likelihood that they will be able to do so.	(3) L'arbitre des dernières offres peut ajourner l'audience pour permettre aux parties de trancher les questions en litige au moyen de la négociation s'il estime qu'il est raisonnablement probable qu'elles puissent le faire.	Ajournement

Same	(4) Subsection (3) shall not be interpreted so as to detract from any power the selector has to adjourn the hearing for a reason other than that referred to in subsection (3).	(4) Le paragraphe (3) ne doit pas être interprété de manière à priver l'arbitre des dernières offres d'un quelconque de ses pouvoirs d'ajourner l'audience pour un motif autre que celui visé au paragraphe (3).	Idem
Procedure	(5) The selector shall determine his or her own procedure but shall give full opportunity to the parties to present evidence and make submissions.	(5) L'arbitre des dernières offres décide lui-même de la procédure qu'il suivra, mais il offre aux parties la pleine possibilité de présenter leur preuve et de faire valoir leurs arguments.	Procédure
Powers	(6) The selector has all the powers of an arbitrator under the <i>Labour Relations Act</i> but shall not mediate differences between the parties at any stage in the proceedings.	(6) L'arbitre des dernières offres a tous les pouvoirs qu'a un arbitre aux termes de la <i>Loi sur les relations de travail</i> . Il ne doit toutefois procéder à la médiation des différends entre les parties à aucune étape de l'instance.	Pouvoirs
Statutory Powers Procedure Act	(7) Part I of the <i>Statutory Powers Procedure Act</i> does not apply to proceedings before a selector.	(7) La partie I de la <i>Loi sur l'exercice des compétences légales</i> ne s'applique pas aux instances tenues devant un arbitre des dernières offres.	Loi sur l'exercice des compétences légales
Waiving hearing	19. The parties may agree to waive a hearing and in such case shall jointly give written notice to the selector that they have so agreed.	19. Les parties peuvent convenir de renoncer à la tenue d'une audience, auquel cas elles en avisent conjointement l'arbitre des dernières offres par écrit.	Renonciation à l'audience
Bargaining may continue	20. (1) Even though the parties have received notice under section 14 that the matters remaining in dispute between them must be decided by selecting all of the final offer made by one party or all of the final offer made by the opposite party on those matters, the parties may continue to bargain or may resume bargaining at any time.	20. (1) Même si les parties ont reçu l'avis visé à l'article 14 les informant que les questions encore en litige doivent être tranchées en choisissant la dernière offre intégrale de l'une ou l'autre partie sur ces questions, elles peuvent en tout temps continuer de négocier ou recommencer à négocier.	Possibilité de poursuivre la négociation
Notice if agreement on some matters	(2) If at any time after notice of final offer is given to the selector and before the expiry of forty-eight hours following the conclusion of a hearing under section 18 or the giving of notice of waiver of a hearing under section 19 the parties reach agreement on some but not all of the matters in dispute between them for inclusion in the collective agreement, they shall forthwith give written notice to the selector as to the matters agreed upon.	(2) Si, après que l'avis de dernière offre est donné à l'arbitre des dernières offres et dans les quarante-huit heures qui suivent la fin de l'audience visée à l'article 18 ou la remise de l'avis de renonciation à l'audience visé à l'article 19, les parties s'entendent sur certaines mais non sur la totalité des questions en litige à inclure dans la convention collective, elles avisent sans délai l'arbitre des dernières offres par écrit des questions sur lesquelles elles se sont entendues.	Avis en cas d'entente sur certaines questions
Effect of partial agreement	(3) The selector shall not consider the final offer of either party with respect to those matters on which agreement has been reached and those matters shall not be decided by final offer selection.	(3) L'arbitre des dernières offres ne doit pas étudier la dernière offre de l'une ou l'autre partie sur les questions sur lesquelles les parties se sont entendues et ces questions ne doivent pas être tranchées par choix des dernières offres.	Effet d'une entente partielle
Complete agreement	(4) If at any time after notice of final offer is given to the selector and before the selector notifies the parties of his or her selection under subsection 21 (6) the parties reach agreement in writing on all of the matters in dispute between them, they shall forthwith give written notice to the selector of their agreement.	(4) Si, après que l'avis de dernière offre est donné à l'arbitre des dernières offres et avant que ce dernier n'avise les parties de son choix aux termes du paragraphe 21 (6), les parties s'entendent par écrit sur toutes les questions en litige, elles en avisent sans délai l'arbitre des dernières offres par écrit.	Entente intégrale
Effect of complete agreement	(5) The agreement referred to in subsection (4) is a collective agreement for purposes of the <i>Labour Relations Act</i> .	(5) L'entente visée au paragraphe (4) est une convention collective pour l'application de la <i>Loi sur les relations de travail</i> .	Effet d'une entente intégrale

Termination of selector's appointment	(6) The appointment of the selector terminates upon his or her receiving notice under subsection (4).	(6) La désignation de l'arbitre des dernières offres prend fin dès qu'il reçoit l'avis visé au paragraphe (4).	Fin du mandat
Selection	21. (1) The selector shall, before the expiry of fifteen days but not before the expiry of seven days from the conclusion of the hearing, select all of the final offer made by one party or all of the final offer made by the opposite party on all the matters remaining in dispute.	21. (1) Dans les quinze jours mais au plus tôt dans les sept jours de la fin de l'audience, l'arbitre des dernières offres choisit la dernière offre intégrale faite par l'une ou l'autre partie sur toutes les questions encore en litige.	Choix
If no hearing	(2) If the parties have agreed to waive a hearing, the selector shall make his or her selection before the expiry of fifteen days but not before the expiry of seven days from the date on which he or she receives notice under section 19.	(2) Si les parties ont convenu de renoncer à la tenue d'une audience, l'arbitre des dernières offres fait son choix dans les quinze jours mais au plus tôt dans les sept jours de la date à laquelle il reçoit l'avis visé à l'article 19.	Absence d'audience
Extension	(3) If the parties jointly give notice to the selector in writing that they wish a period referred to in this section to be extended, it shall be extended to such length as the parties indicate in the notice.	(3) Si les parties avisent conjointement par écrit l'arbitre des dernières offres qu'elles souhaitent la prorogation d'un délai visé au présent article, le délai est prorogé de la durée que les parties précisent dans l'avis.	Prorogation
Amended final offers not to be considered	(4) The final offer selected shall be a final offer as set out in a notice given in accordance with clause 16 (1) (b) or subsection 16 (2), and the selector shall not consider any purported amendment or replacement of such an offer.	(4) La dernière offre choisie est une dernière offre telle qu'elle est énoncée dans un avis donné conformément à l'alinéa 16 (1) b) ou au paragraphe 16 (2). L'arbitre des dernières offres ne doit pas étudier de prétendue modification ou de prétendu remplacement de cette offre.	Interdiction d'étudier une dernière offre modifiée
Failure to give notice of final offer	(5) If one party fails to give written notice to the selector setting out the party's final offer, the selector shall select the final offer of the opposite party.	(5) Si une partie ne donne pas à l'arbitre des dernières offres un avis écrit énonçant sa dernière offre, ce dernier choisit la dernière offre de la partie adverse.	Défaut de donner un avis de dernière offre
Notification	(6) The selector, upon making his or her selection, shall forthwith notify the parties in writing of the selection.	(6) Dès qu'il a fait son choix, l'arbitre des dernières offres en avise sans délai les parties par écrit.	Avis
Finality	(7) The decision of the selector shall not be questioned in any court, and no order shall be made or process entered, or proceedings taken in any court, whether by way of injunction, declaratory judgment, certiorari, mandamus, prohibition, quo warranto, or otherwise, to question, review, prohibit or restrain the selector or any proceedings before him or her.	(7) Sont irrecevables devant un tribunal les requêtes en contestation des décisions de l'arbitre des dernières offres. Sont également irrecevables devant un tribunal les instances visant la contestation, la révision, la limitation ou l'interdiction des activités de l'arbitre des dernières offres, par voie notamment d'injonction, de jugement déclaratoire, de brefs de <i>certiorari</i> , <i>mandamus</i> , prohibition ou <i>quo warranto</i> . Aucun tribunal ne rend une ordonnance donnant suite à une telle instance.	Décision définitive
Arbitration Act, 1991	(8) The <i>Arbitration Act, 1991</i> does not apply to the selection.	(8) La <i>Loi de 1991 sur l'arbitrage</i> ne s'applique pas au choix.	Loi de 1991 sur l'arbitrage
Collective agreement prepared by selector	(9) If the parties have not agreed upon the terms of a collective agreement within ten days after they are notified of the decision of the selector, the selector shall prepare a document giving effect to the decision and any agreement about which the selector has been notified under clause 16 (1) (a) or section 20.	(9) Si, au plus tard dix jours après avoir été avisées de la décision de l'arbitre des dernières offres, les parties ne se sont pas entendues sur les clauses d'une convention collective, l'arbitre des dernières offres rédige un document donnant effet à sa décision et à toute entente dont il a été avisé aux termes de l'alinéa 16 (1) a) ou de l'article 20.	Rédaction de la convention collective par l'arbitre des dernières offres
Same	(10) The selector shall give copies of the document prepared under subsection (9) to the parties and the document then becomes a col-	(10) L'arbitre des dernières offres remet aux parties des copies du document rédigé aux termes du paragraphe (9). Le document de-	Idem

lective agreement under the *Labour Relations Act* effective on the day set out in the document.

Voluntary arbitration

22. (1) Despite any other provision of this Act, if the parties irrevocably so agree in writing at any time following the giving of notice of desire to bargain, all matters in dispute between them shall be referred to an arbitrator or a board of arbitration for final and binding arbitration.

Other provisions superseded

(2) The agreement to arbitrate supersedes all other dispute settlement provisions of this Act.

Powers of arbitrator or board of arbitration

(3) Subsections 45 (6), (6.1), (6.2), (7), (8.1) and (10) to (12) of the *Labour Relations Act* apply, with necessary modifications, to the arbitration proceeding and decision.

Effect of agreement

(4) For the purposes of section 62 of the *Labour Relations Act*, an irrevocable agreement in writing referred to in subsection (1) shall have the same effect as a collective agreement.

PART VI ADVISORY COMMITTEE

Advisory committee

23. (1) The Agricultural Labour Management Advisory Committee established by the Minister is continued under that name in English and under the name Comité consultatif patronal-syndical sur le secteur agricole in French.

Function

(2) It is the function of the Committee to advise the Minister on labour relations in the agricultural and horticultural industries, including the operation of this Act, the establishment of information resources for persons to whom this Act applies and the establishment of educational and training programs for them.

Membership

(3) The Committee shall consist of such co-chairs and of such number of other members as the Ministry may appoint.

Representation

(4) Employers and employees shall be equally represented on the Committee and the Minister may provide for government representation.

PART VII REGULATIONS

Regulations

24. (1) The Lieutenant Governor in Council may make regulations,

- (a) declaring that trade unions may be certified as bargaining agents for bargaining units containing employees employed on a seasonal basis and governing their certification;

vient alors une convention collective conclue en vertu de la *Loi sur les relations de travail* qui entre en vigueur à la date qui y est précisée.

22. (1) Malgré toute autre disposition de la présente loi, si les parties en conviennent irrévocablement par écrit à n'importe quel moment après qu'un avis d'intention de négocier a été donné, toutes les questions en litige entre les parties sont soumises à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage dont la décision a force de chose jugée.

(2) L'accord d'arbitrage l'emporte sur toute disposition de la présente loi portant sur le règlement des différends.

(3) Les paragraphes 45 (6), (6.1), (6.2), (7), (8.1) et (10) à (12) de la *Loi sur les relations de travail* s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'instance et à la décision d'arbitrage.

(4) Pour l'application de l'article 62 de la *Loi sur les relations de travail*, l'accord d'arbitrage écrit et irrévocable visé au paragraphe (1) a la même valeur qu'une convention collective.

PARTIE VI COMITÉ CONSULTATIF

23. (1) Le Comité consultatif patronal-syndical sur le secteur agricole constitué par le ministre est maintenu sous le même nom en français et sous le nom de Agricultural Labour Management Advisory Committee en anglais.

(2) Le Comité a pour fonction de conseiller le ministre sur les relations de travail dans les industries agricole et horticole, notamment sur l'application de la présente loi, l'établissement de ressources documentaires pour les personnes à qui la présente loi s'applique et l'établissement de programmes d'enseignement et de formation à leur intention.

(3) Le Comité se compose des coprésidents et des autres membres que désigne le ministre.

(4) Les employeurs et les employés sont représentés dans une proportion égale au Comité et le ministre peut prévoir que le gouvernement soit représenté.

PARTIE VII RÈGLEMENTS

24. (1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) déclarer que des syndicats peuvent être accrédités comme agents négociateurs d'unités de négociation qui comptent des employés employés sur une base saisonnière, et régir leur accréditation;

Accord d'arbitrage

Préséance sur d'autres dispositions

Pouvoirs de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage

Effet de l'accord d'arbitrage

Comité consultatif

Fonction

Composition

Représentation

Règlements

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> (b) further defining or redefining "family member" and "related group" for the purposes of section 8; (c) providing for and regulating the engagement of experts, investigators and other assistants by selectors; (d) fixing the remuneration of selectors and limiting the reimbursement of their expenses; (e) allocating responsibility for the remuneration of selectors and the reimbursement of their expenses; (f) prescribing when written notice or any other document that is required by this Act to be given to the Minister, a party or a selector is deemed to have been given if it is served by a means other than personal service; (g) respecting any matter necessary or advisable to carry out effectively the intent and purpose of this Act. | <ul style="list-style-type: none"> b) préciser la définition des termes «membre de la famille» et «groupe lié» pour l'application de l'article 8 ou redéfinir ceux-ci; c) prévoir et réglementer l'engagement d'experts, d'enquêteurs et de personnel auxiliaire par les arbitres des dernières offres; d) fixer la rémunération des arbitres des dernières offres et limiter le remboursement de leurs frais; e) attribuer la responsabilité de la rémunération des arbitres des dernières offres et du remboursement de leurs frais; f) prescrire le moment où un avis écrit ou un autre document qui doit être donné aux termes de la présente loi au ministre, à une partie ou à un arbitre des dernières offres est réputé avoir été donné s'il est signifié autrement que par signification à personne; g) traiter de toute question jugée utile ou nécessaire pour réaliser efficacement l'objet de la présente loi. |
|--|---|

Application

(2) A regulation made under subsection (1) may be general or specific in its application and may be confined in its application to such classes of employer or employee as are described in the regulation.

(2) Les règlements pris en application du paragraphe (1) peuvent avoir une portée générale ou particulière et leur application peut être restreinte aux catégories d'employeurs ou d'employés qui y sont décrites.

Champ d'application

PART VIII MISCELLANEOUS

PARTIE VIII DISPOSITIONS DIVERSES

Money

25. The money required for the purposes of this Act by the Crown in right of Ontario shall, until March 31, 1994, be paid out of the Consolidated Revenue Fund.

25. Les sommes dont la Couronne du chef de l'Ontario a besoin pour l'application de la présente loi jusqu'au 31 mars 1994 sont prélevées sur le Trésor.

Affectations

Review of Act

26. (1) Within five years of the day Part V comes into force, the Lieutenant Governor in Council shall appoint a person to review that Part and its operation.

26. (1) Dans les cinq ans suivant le jour de l'entrée en vigueur de la partie V, le lieutenant-gouverneur en conseil désigne une personne chargée d'examiner cette partie et son application.

Examen de la Loi

Report to Minister

(2) The appointee shall prepare a report on his or her findings and submit it to the Minister.

(2) La personne désignée rédige un rapport de ses conclusions et le présente au ministre.

Rapport au ministre

Same

(3) The appointee in conducting the review shall consult with the Agricultural Labour Management Advisory Committee.

(3) La personne désignée consulte le Comité consultatif patronal-syndical sur le secteur agricole lorsqu'elle effectue son examen.

Idem

Tabling

(4) The Minister shall table the report before the Assembly if it is in session or, if not, at the next session.

(4) Le ministre dépose le rapport devant l'Assemblée. Si celle-ci ne siège pas, il le dépose à la session suivante.

Dépôt

27. (1) Clauses 2 (1) (b) and (c) of the *Labour Relations Act*, as re-enacted by the Statutes of Ontario, 1992, chapter 21, section 4, are repealed and the following substituted:

27. (1) Les alinéas 2 (1) b) et c) de la *Loi sur les relations de travail*, tels qu'ils sont adoptés de nouveau par l'article 4 du chapitre 21 des Lois de l'Ontario de 1992, sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

- (b) to a person employed in agriculture, hunting or trapping;
- (c) to a person, other than an employee of a municipality or a person employed in silviculture, who is employed in horticulture by an employer whose primary business is agriculture or horticulture.

(2) Subsection 2 (2) of the Act, as enacted by the Statutes of Ontario, 1992, chapter 21, section 4, is repealed.

(3) Paragraph 2 of subsection 64 (2.1) of the Act, as enacted by the Statutes of Ontario, 1992, chapter 21, section 29, is repealed and the following substituted:

2. A proceeding before another person or body under this Act, the *Hospital Labour Disputes Arbitration Act*, the *Crown Employees Collective Bargaining Act*, 1993 or the *Agricultural Labour Relations Act*, 1994.

(4) Section 104 of the Act, as amended by the Statutes of Ontario, 1992, chapter 21, section 42, is further amended by adding the following subsection:

Agriculture
industry
division

(5.1) One of the divisions of the Board shall be designated by the chair as the agriculture industry division, and only it shall exercise the powers of the Board under this Act in proceedings to which the *Agricultural Labour Relations Act*, 1994 applies.

(5) Clauses 118 (k.1) and (k.2) of the Act, as enacted by the Statutes of Ontario, 1992, chapter 21, section 50, are repealed.

Commence-
ment

28. This Act comes into force on the day it receives Royal Assent.

Short title

29. The short title of this Act is the *Agricultural Labour Relations Act*, 1994.

- b) à la personne qui est employée dans l'agriculture ou employée à la chasse ou au piégeage;

- c) à la personne, autre qu'un employé d'une municipalité ou une personne employée dans la sylviculture, qui est employée dans l'horticulture par un employeur dont l'entreprise principale est l'agriculture ou l'horticulture.

(2) Le paragraphe 2 (2) de la Loi, tel qu'il est adopté par l'article 4 du chapitre 21 des Lois de l'Ontario de 1992, est abrogé.

(3) La disposition 2 du paragraphe 64 (2.1) de la Loi, telle qu'elle est adoptée par l'article 29 du chapitre 21 des Lois de l'Ontario de 1992, est abrogée et remplacée par ce qui suit :

2. Une instance devant une autre personne ou un autre organisme en vertu de la présente loi, de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*, de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne* ou de la *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture*.

(4) L'article 104 de la Loi, tel qu'il est modifié par l'article 42 du chapitre 21 des Lois de l'Ontario de 1992, est modifié de nouveau par adjonction du paragraphe suivant :

(5.1) Le président attribue à l'une des sections l'industrie agricole. Cette section exerce seule les attributions de la Commission en vertu de la présente loi dans les affaires où la *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture* s'applique.

Section de
l'industrie
agricole

(5) Les alinéas 118 k.1) et k.2) de la Loi, tels qu'ils sont adoptés par l'article 50 du chapitre 21 des Lois de l'Ontario de 1992, sont abrogés.

28. La présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

Entrée en
vigueur

29. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 1994 sur les relations de travail dans l'agriculture*.

Titre abrégé

D. *Employment Standards Act, 2000, Parts VII, VIII, IX, X, XI*

PART VII -- HOURS OF WORK AND EATING PERIODS

S. 17

6. The amount of wages on which the vacation pay referred to in paragraph 5 was calculated and the period of time to which those wages relate.

(3) **Additional requirement, alternative vacation entitlement year.**—If the employer establishes for an employee an alternative vacation entitlement year that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force, the employer shall record the following information for the stub period:

1. The amount of vacation time that the employee earned during the stub period.
2. The amount of vacation time, if any, that the employee took during the stub period.
3. The amount of vacation time, if any, earned but not taken by the employee during the stub period.
4. The amount of vacation pay paid to the employee during the stub period.
5. The amount of wages on which the vacation pay referred to in paragraph 4 was calculated and the period of time to which those wages relate.

(4) **When information to be recorded.**—The employer shall record information under this section by a date that is not later than the later of,

- (a) seven days after the start of the next vacation entitlement year or the first vacation entitlement year, as the case may be; and
- (b) the first pay day of the next vacation entitlement year or of the first vacation entitlement year, as the case may be.

(5) **Retention of records.**—The employer shall retain or arrange for some other person to retain each record required under this section for three years after it was made.

(6) **Exception.**—Paragraphs 5 and 6 of subsection (2) and paragraphs 4 and 5 of subsection (3) do not apply with respect to an employee whose employer pays vacation pay in accordance with subsection 36(3).

(7) **Transition.**—This section does not apply with respect to a vacation entitlement year or a stub period that is completed before the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force. 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(9).

16. Availability.—An employer shall ensure that all of the records and documents required to be retained under sections 15 and 15.1 are readily available for inspection as required by an employment standards officer, even if the employer has arranged for another person to retain them. 2004, c. 21, s. 3.

PART VII HOURS OF WORK AND EATING PERIODS

17. (1) Limit on hours of work.—Subject to subsections (2) and (3), no employer shall require or permit an employee to work more than,

- (a) eight hours in a day or, if the employer establishes a regular work day of more than eight hours for the employee, the number of hours in his or her regular work day; and
- (b) 48 hours in a work week.

(2) **Exception: hours in a day.**—An employee's hours of work may exceed the limit set out in clause (1)(a) if the employee has made an agreement with the employer that he or

S. 17**EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000**

she will work up to a specified number of hours in a day in excess of the limit and his or her hours of work in a day do not exceed the number specified in the agreement.

(3) Exception: hours in a work week.—An employee's hours of work may exceed the limit set out in clause (1)(b) if,

- (a) the employee has made an agreement with the employer that he or she will work up to a specified number of hours in a work week in excess of the limit;
- (b) the employer has received an approval under section 17.1 that applies to the employee or to a class of employees that includes the employee; and
- (c) the employee's hours of work in a work week do not exceed the lesser of,
 - (i) the number of hours specified in the agreement, and
 - (ii) the number of hours specified in the approval.

(4) Same, pending approval.—Despite subsection (3), an employee's hours of work may exceed the limit set out in clause (1)(b) even though the employer has not received the approval described in clause (3)(b), if,

- (a) the employee has made an agreement described in clause (3)(a) with the employer;
- (b) the employer has served on the Director an application for an approval under section 17.1;
- (c) the application is for an approval that applies to the employee or to a class of employees that includes the employee;
- (d) 30 days have passed since the application was served on the Director;
- (e) the employer has not received a notice that the application has been refused;
- (f) the employer's most recent previous application, if any, for an approval under section 17.1 was not refused;
- (g) the most recent approval, if any, received by the employer under section 17.1 was not revoked;
- (h) the employer has posted and kept posted a copy of the application in at least one conspicuous place in the workplace where the employee works, so that it is likely to come to the employee's attention; and
- (i) the employee's hours of work in a work week do not exceed any of,
 - (i) the number of hours specified in the application,
 - (ii) the number of hours specified in the agreement, and
 - (iii) 60 hours.

(5) Document re employee rights.—An agreement described in subsection (2) or in clause (3)(a) is not valid unless,

- (a) the employer has, before the agreement is made, provided the employee with a copy of the most recent document published by the Director under section 21.1; and
- (b) the agreement contains a statement in which the employee acknowledges that he or she has received a document that the employer has represented is the most recent document published by the Director under section 21.1.

(6) Revocation by employee.—An employee may revoke an agreement described in subsection (2) or in clause (3)(a) two weeks after giving written notice to the employer.

(7) Revocation by employer.—An employer may revoke an agreement described in subsection (2) or in clause (3)(a) after giving reasonable notice to the employee.

PART VII — HOURS OF WORK AND EATING PERIODS

S. 17.1

(8) **Transition: certain agreements.**—For the purposes of this section,

- (a) an agreement to exceed the limit on hours of work in a day set out in clause (1)(a) of this section as it read on February 28, 2005 shall be treated as if it were an agreement described in subsection (2);
- (b) an agreement to exceed the limit on hours of work in a work week set out in clause (1)(b) of this section as it read on February 28, 2005 shall be treated as if it were an agreement described in clause (3)(a); and
- (c) an agreement to exceed the limit on hours of work in a work week set out in clause (2)(b) of this section as it read on February 28, 2005 shall be treated as if it were an agreement described in clause (3)(a).

(9) **Document re employee rights – exceptions.**—Subsection (5) does not apply in respect of,

- (a) an agreement described in subsection (8); or
- (b) an agreement described in subsection (2) or in clause (3)(a) in respect of an employee who is represented by a trade union.

(10) **Transition: document re employee rights.**—On or before June 1, 2005, an employer who made an agreement described in subsection (8) with an employee who is not represented by a trade union shall provide the employee with a copy of the most recent document published by the Director under section 21.1.

(11) **Transition: application for approval before commencement.**—If the employer applies for an approval under section 17.1 before March 1, 2005, the 30-day period referred to in clause (4)(d) shall be deemed to end on the later of,

- (a) the last day of the 30-day period; and
- (b) March 1, 2005. 2004, c. 21, s. 4, *part*.

17.1 (1) Hours in work week: application for approval.—An employer may apply to the Director for an approval allowing some or all of its employees to work more than 48 hours in a week.

(2) **Form.**—The application shall be in a form provided by the Director.

(3) **Service of application.**—The application shall be served on the Director,

- (a) by being delivered to the Director's office on a day and at a time when it is open;
- (b) by being mailed to the Director's office using a method of mail delivery that allows delivery to be verified; or
- (c) by being sent to the Director's office by electronic transmission or by telephonic transmission of a facsimile.

(4) **When service effective.**—Service under subsection (3) shall be deemed to be effected,

- (a) in the case of service under clause (3)(a), on the day shown on a receipt or acknowledgment provided to the employer by the Director or his or her representative;
- (b) in the case of service under clause (3)(b), on the day shown in the verification;
- (c) in the case of service under clause (3)(c), on the day on which the electronic or telephonic transmission is made, subject to subsection (5).

(5) **Same.**—Service shall be deemed to be effected on the next day on which the Director's office is not closed, if the electronic or telephonic transmission is made,

- (a) on a day on which the Director's office is closed; or
- (b) after 5 p.m. on any day.

S. 17.1**EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000**

(6) **Application to be posted.**—An employer who makes an application under subsection (1) shall,

- (a) on the day the application is served on the Director, post a copy of the application in at least one conspicuous place in every workplace of the employer where the employee or class of employees in respect of whom the application applies works, so that it is likely to come to the attention of the employee or class of employees;
- (b) keep the copy or copies posted as set out in clause (a) until an approval is issued or a notice of refusal is given to the employer.

(7) **Criteria.**—The Director may issue an approval to the employer if the Director is of the view that it would be appropriate to do so.

(8) **Same.**—In deciding whether it is appropriate to issue an approval to the employer, the Director may take into consideration any factors that he or she considers relevant, and, without restricting the generality of the foregoing, he or she may consider,

- (a) any current or past contraventions of this Act or the regulations on the part of the employer;
- (b) the health and safety of employees; and
- (c) any prescribed factors.

(9) **Employees to whom approval applies.**—An approval applies to the employee or class of employees specified in the approval, and applies to every employee in a specified class whether or not the employee was employed by the employer at the time the approval was issued.

(10) **Same.**—For greater certainty, all the employees of the employer may constitute a specified class.

(11) **Approval to be posted.**—An employer to whom an approval is issued shall,

- (a) remove the copy or copies of the application that were posted under subsection (6); and
- (b) post the approval or a copy of the approval in at least one conspicuous place in every workplace of the employer where the employee or class of employees in respect of whom the approval applies works, so that it is likely to come to the attention of the employee or class of employees.

(12) **Same.**—The employer shall keep each approval or copy posted as set out in clause (11)(b) until the approval expires or is revoked, and shall then remove it.

(13) **Expiry.**—An approval under this section expires on the date that is specified in the approval, which shall not be more than three years after the approval was issued.

(14) **Same.**—Despite subsection (13), an approval under this section that would allow an employee to work more than 60 hours in a week shall specify an expiry date that is not more than one year after the approval was issued.

(15) **Conditions.**—The Director may impose conditions on an approval.

(16) **Revocation.**—The Director may revoke an approval on giving the employer such notice as the Director considers reasonable in the circumstances.

(17) **Criteria.**—In deciding whether to impose conditions on or to revoke an approval, the Director may take into consideration any factors that he or she considers relevant, including but not limited to any factor that the Director could consider under subsection (8).

PART VII — HOURS OF WORK AND EATING PERIODS

S. 18

(18) **Further applications.**—For greater certainty, nothing in this section prevents an employer from applying for an approval after an earlier approval expires or is revoked or after an application is refused.

(19) **Refusal to approve.**—If the Director decides that it is inappropriate to issue an approval to the employer, the Director shall give notice to the employer that the application for approval has been refused.

(20) **Notice to be posted.**—An employer who receives notice from the Director that an application has been refused shall,

- (a) remove the copy or copies of the application that were posted under subsection (6); and
- (b) for the 60-day period following the date on which the notice was issued, post and keep posted the notice or a copy of it in at least one conspicuous place in every workplace of the employer where the employee or the class of employees in respect of whom the application applied works, so that it is likely to come to the attention of that employee or class of employees.

(21) **Termination of old approvals.**—Any approval granted by the Director under a regulation made under paragraph 8 of subsection 141(1), as that paragraph read on February 28, 2005, ceases to have effect on March 1, 2005.

(22) **Time for applications.**—An application under subsection (1) may be made on or after the day the *Employment Standards Amendment Act (Hours of Work and Other Matters)*, 2004 receives Royal Assent, 2004, c. 21, s. 4, *part*.

17.2 Non-application of s. 5(2).—Despite subsection 5(2), an employer shall not require or permit an employee to work more than the limit specified in clause 17(1)(b), except in accordance with subsection 17(3) or (4), even if one or more provisions in the employee's employment contract that directly relate to limits on hours of work provide a greater benefit, within the meaning of subsection 5(2), to an employee than is provided by section 17, 2004, c. 21, s. 4, *part*.

17.3 (1) Delegation by Director.—The Director may authorize an individual employed in the Ministry to exercise a power or to perform a duty conferred on the Director under section 17.1, either orally or in writing.

(2) **Residual powers.**—The Director may exercise a power conferred on the Director under section 17.1 even if he or she has delegated it to a person under subsection (1), 2004, c. 21, s. 4, *part*.

18. (1) Hours free from work.—An employer shall give an employee a period of at least 11 consecutive hours free from performing work in each day.

(2) **Exception.**—Subsection (1) does not apply to an employee who is on call and called in during a period in which the employee would not otherwise be expected to perform work for his or her employer.

(3) **Free from work between shifts.**—An employer shall give an employee a period of at least eight hours free from the performance of work between shifts unless the total time worked on successive shifts does not exceed 13 hours or unless the employer and the employee agree otherwise.

(4) **Weekly or biweekly free time requirements.**—An employer shall give an employee a period free from the performance of work equal to,

- (a) at least 24 consecutive hours in every work week; or

S. 18**EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000**

- (b) at least 48 consecutive hours in every period of two consecutive work weeks. 2002, c. 18, Sch. I, s. 3(10).

19. Exceptional circumstances.—An employer may require an employee to work more than the maximum number of hours permitted under section 17 or to work during a period that is required to be free from performing work under section 18 only as follows, but only so far as is necessary to avoid serious interference with the ordinary working of the employer's establishment or operations:

1. To deal with an emergency.
2. If something unforeseen occurs, to ensure the continued delivery of essential public services, regardless of who delivers those services.
3. If something unforeseen occurs, to ensure that continuous processes or seasonal operations are not interrupted.
4. To carry out urgent repair work to the employer's plant or equipment.

20. (1) Eating periods.—An employer shall give an employee an eating period of at least 30 minutes at intervals that will result in the employee working no more than five consecutive hours without an eating period.

(2) **Exception.**—Subsection (1) does not apply if the employer and the employee agree, whether or not in writing, that the employee is to be given two eating periods that together total at least 30 minutes in each consecutive five-hour period.

21. Payment not required.—An employer is not required to pay an employee for an eating period in which work is not being performed unless his or her employment contract requires such payment.

21.1 (1) Director to prepare document.—The Director shall prepare and publish a document that describes such rights of employees and obligations of employers under this Part and Part VIII as the Director believes an employee should be made aware of in connection with an agreement referred to in subsection 17(2) or clause 17(3)(a).

(2) **If document not up to date.**—If the Director believes that a document prepared under subsection (1) has become out of date, he or she shall prepare and publish a new document. 2004, c. 21, s. 5.

PART VIII OVERTIME PAY

22. (1) Overtime threshold.—An employer shall pay an employee overtime pay of at least one and one-half times his or her regular rate for each hour of work in excess of 44 hours in each week or, if another threshold is prescribed, that prescribed threshold.

(2) **Averaging.**—An employee's hours of work may be averaged over separate, non-overlapping, contiguous periods of two or more consecutive weeks for the purpose of determining the employee's entitlement, if any, to overtime pay if,

- (a) the employee has made an agreement with the employer that his or her hours of work may be averaged over periods of a specified number of weeks;
- (b) the employer has received an approval under section 22.1 that applies to the employee or a class of employees that includes the employee; and
- (c) the averaging period does not exceed the lesser of,
 - (i) the number of weeks specified in the agreement, and
 - (ii) the number of weeks specified in the approval.

(2.1) **Same, pending approval.**—Despite subsection (2), an employee's hours of work may be averaged for the purpose of determining the employee's entitlement, if any, to overtime pay even though the employer has not received the approval described in clause (2)(b), if,

- (a) the employee has made an agreement described in clause (2)(a) with the employer;
- (b) the employer has served on the Director an application for an approval under section 22.1;
- (c) the application is for an approval that applies to the employee or to a class of employees that includes the employee;
- (d) 30 days have passed since the application was served on the Director;
- (e) the employer has not received a notice that the application has been refused;
- (f) the employer's most recent previous application, if any, for an approval under section 22.1 was not refused;
- (g) the most recent approval, if any, received by the employer under section 22.1 was not revoked; and
- (h) the employee's hours of work, pending the approval, are averaged over separate, non-overlapping, contiguous periods of not more than two consecutive weeks.

(2.2) **Transition: certain agreements.**—For the purposes of this section, each of the following agreements shall be treated as if it were an agreement described in clause (2)(a):

- 1. An agreement to average hours of work made under a predecessor to this Act.
- 2. An agreement to average hours of work made under this section as it read on February 28, 2005.
- 3. An agreement to average hours of work that complies with the conditions prescribed by the regulations made under paragraph 7 of subsection 141(1) as it read on February 28, 2005.

(3) **Term of agreement.**—An averaging agreement is not valid unless it provides for an expiry date and, if it involves an employee who is not represented by a trade union, the expiry date shall not be more than two years after the day the agreement takes effect.

(4) **Agreement may be renewed.**—Nothing in subsection (3) prevents an employer and employee from agreeing to renew or replace an averaging agreement.

(5) **Existing agreements.**—An averaging agreement made before this Act comes into force that was approved by the Director under the *Employment Standards Act* is valid for the purposes of subsection (2) until,

- (a) one year after the day this section comes into force; or
- (b) if the employee is represented by a trade union and a collective agreement applies to the employee,
 - (i) the day a subsequent collective agreement that applies to the employee comes into operation, or
 - (ii) if no subsequent collective agreement comes into operation within one year after the existing agreement expires, at the end of that year.

(5.1) **Transition: application for approval before commencement.**—If the employer applies for an approval under section 22.1 before March 1, 2005, the 30-day period referred to in clause (2.1)(d) shall be deemed to end on the later of,

- (a) the last day of the 30-day period; and
- (b) March 1, 2005.

S. 22**EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000**

(6) **Agreement irrevocable.**—No averaging agreement referred to in this section may be revoked before it expires unless the employer and the employee agree to revoke it.

(7) **Time off in lieu.**—The employee may be compensated for overtime hours by receiving one and one-half hours of paid time off work for each hour of overtime worked instead of overtime pay if,

- (a) the employee and the employer agree to do so; and
- (b) the paid time off work is taken within three months of the work week in which the overtime was earned or, with the employee's agreement, within 12 months of that work week.

(8) **Where employment ends.**—If the employment of an employee ends before the paid time off is taken under subsection (7), the employer shall pay the employee overtime pay for the overtime hours that were worked in accordance with subsection 11(5).

(9) **Changing work.**—If an employee who performs work of a particular kind or character is exempted from the application of this section by the regulations or the regulations prescribe an overtime threshold of other than 44 hours for an employee who performs such work, and the duties of an employee's position require him or her to perform both that work and work of another kind or character, this Part shall apply to the employee in respect of all work performed by him or her in a work week unless the time spent by the employee performing that other work constitutes less than half the time that the employee spent fulfilling the duties of his or her position in that work week. 2001, c. 9, Sch. I, s. 1(4); 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(11); 2004, c. 21, s. 6.

22.1 (1) Averaging: application for approval.—An employer may apply to the Director for an approval permitting the employer to average an employee's hours of work for the purpose of determining the employee's entitlement, if any, to overtime pay.

(2) **Form.**—The application shall be in a form provided by the Director.

(3) **Service of application.**—The application shall be served on the Director,

- (a) by being delivered to the Director's office on a day and at a time when it is open;
- (b) by being mailed to the Director's office using a method of mail delivery that allows delivery to be verified; or
- (c) by being sent to the Director's office by electronic transmission or by telephonic transmission of a facsimile.

(4) **When service effective.**—Service under subsection (3) shall be deemed to be effected,

- (a) in the case of service under clause (3)(a), on the day shown on a receipt or acknowledgment provided to the employer by the Director or his or her representative;
- (b) in the case of service under clause (3)(b), on the day shown in the verification;
- (c) in the case of service under clause (3)(c), on the day on which the electronic or telephonic transmission is made, subject to subsection (5).

(5) **Same.**—Service shall be deemed to be effected on the next day on which the Director's office is not closed, if the electronic or telephonic transmission is made,

- (a) on a day on which the Director's office is closed; or
- (b) after 5 p.m. on any day.

PART VIII — OVERTIME PAY

S. 22.1

(6) **Criteria.**—The Director may issue an approval to the employer if the Director is of the view that it would be appropriate to do so.

(7) **Same.**—In deciding whether it is appropriate to issue the approval to the employer, the Director may take into consideration any factors that he or she considers relevant, and, without restricting the generality of the foregoing, he or she may consider,

- (a) any current or past contraventions of this Act or the regulations on the part of the employer;
- (b) the health and safety of employees; and
- (c) any prescribed factors.

(8) **Employees to whom approval applies.**—An approval applies to the employee or class of employees specified in the approval, and applies to every employee in a specified class whether or not the employee was employed by the employer at the time the approval was issued.

(9) **Same.**—For greater certainty, all the employees of the employer may constitute a specified class.

(10) **Approval to be posted.**—An employer to whom an approval is issued shall post the approval or a copy of the approval in at least one conspicuous place in every workplace of the employer where the employee or the class of employees in respect of whom the approval applies works, so that it is likely to come to the attention of that employee or class of employees.

(11) **Same.**—The employer shall keep each approval or copy posted as set out in subsection (10) until the approval expires or is revoked, and shall then remove it.

(12) **Expiry.**—An approval under this section expires on the date on which the averaging agreement between the employer and the employee expires, or on the earlier date that the Director specifies in the approval.

(13) **Conditions.**—The Director may impose conditions on an approval.

(14) **Revocation.**—The Director may revoke an approval on giving the employer such notice as the Director considers reasonable in the circumstances.

(15) **Criteria.**—In deciding whether to impose conditions on or to revoke an approval, the Director may take into consideration any factors that he or she considers relevant, including but not limited to any factor that the Director could consider under subsection (7).

(16) **Further applications.**—For greater certainty, nothing in this section prevents an employer from applying for an approval after an earlier approval expires or is revoked or after an application is refused.

(17) **Refusal to approve.**—If the Director decides that it is inappropriate to issue an approval to the employer, the Director shall give notice to the employer that the application for approval has been refused.

(18) **Termination of old approvals.**—Any approval of an averaging agreement that is granted by the Director under a regulation made under paragraph 7 of subsection 141(1), as that paragraph read on February 28, 2005, ceases to have effect on March 1, 2005.

S. 22.1**EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000**

(19) **Time for applications.**—An application under subsection (1) may be made on or after the day the *Employment Standards Amendment Act (Hours of Work and Other Matters)*, 2004 receives Royal Assent. 2004, c. 21, s. 7, *part*.

22.2 (1) Delegation by Director.—The Director may authorize an individual employed in the Ministry to exercise a power or to perform a duty conferred on the Director under section 22.1, either orally or in writing.

(2) **Residual powers.**—The Director may exercise a power conferred on the Director under section 22.1 even if he or she has delegated it to a person under subsection (1). 2004, c. 21, s. 7, *part*.

**PART IX
MINIMUM WAGE**

23. (1) Minimum wage.—An employer shall pay employees at least the prescribed minimum wage.

(2) **Room or board.**—If an employer provides room or board to an employee, the prescribed amount with respect to room or board shall be deemed to have been paid by the employer to the employee as wages.

(3) **Determining compliance.**—Compliance with this Part shall be determined on a pay period basis.

(4) **Hourly rate.**—Without restricting the generality of subsection (3), if the prescribed minimum wage applicable with respect to an employee is expressed as an hourly rate, the employer shall not be considered to have complied with this Part unless,

- (a) when the amount of regular wages paid to the employee in the pay period is divided by the number of hours he or she worked in the pay period, other than hours for which the employee was entitled to receive overtime pay or premium pay, the quotient is at least equal to the prescribed minimum wage; and
- (b) when the amount of overtime pay and premium pay paid to the employee in the pay period is divided by the number of hours worked in the pay period for which the employee was entitled to receive overtime pay or premium pay, the quotient is at least equal to one and one half times the prescribed minimum wage.

**PART X
PUBLIC HOLIDAYS**

24. (1) Public holiday pay.—An employee's public holiday pay for a given public holiday shall be equal to,

- (a) the total amount of regular wages earned and vacation pay payable to the employee in the four work weeks before the work week in which the public holiday occurred, divided by 20; or
- (b) if some other manner of calculation is prescribed, the amount determined using that manner of calculation.

(2) **Premium pay.**—An employer who is required under this Part to pay premium pay to an employee shall pay the employee at least one and one half times his or her regular rate. 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(12).

PART X — PUBLIC HOLIDAYS

S. 27

25. (1) Two kinds of work.—Subsection (2) applies with respect to an employee if,

- (a) an employee performs work of a particular kind or character in a work week in which a public holiday occurs;
- (b) the regulations exempt employees who perform work of that kind or character from the application of this Part; and
- (c) the duties of the employee's position also require him or her to perform work of another kind or character.

(2) **Same.**—This Part applies to the employee with respect to that public holiday unless the time spent by the employee performing the work referred to in clause (1)(b) constitutes more than half the time that the employee spent fulfilling the duties of his or her position in that work week.

26. (1) Public holiday ordinarily a working day.—If a public holiday falls on a day that would ordinarily be a working day for an employee and the employee is not on vacation that day, the employer shall give the employee the day off work and pay him or her public holiday pay for that day.

(2) **Exception.**—The employee has no entitlement under subsection (1) if he or she fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday.

27. (1) Agreement to work, ordinarily a working day.—An employee and employer may agree that the employee will work on a public holiday that would ordinarily be a working day for that employee, and if they do, section 26 does not apply to the employee.

(2) **Employee's entitlement.**—Subject to subsections (3) and (4), if an employer and an employee make an agreement under subsection (1),

- (a) the employer shall pay to the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which he or she shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday; or
- (b) if the employee and the employer agree, the employer shall pay to the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked on that day.

(3) **Restriction.**—A day that is substituted for a public holiday under clause (2)(a) shall be,

- (a) a day that is no more than three months after the public holiday; or
- (b) if the employee and the employer agree, a day that is no more than 12 months after the public holiday.

(4) **Where certain work not performed.**—The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:

- 1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
- 2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee a substitute day off work in accordance with clause (2)(a) or, if an agreement was made under clause (2)(b), public holiday pay for the public

S. 27**EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000**

holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).

3. If the employee performs some of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).
4. If the employee performs some of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and a substitute day off work in accordance with clause (2)(a) or, if an agreement was made under clause (2)(b), public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).
5. If the employee performs all of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2). 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(13).

28. (1) Requirement to work on a public holiday: certain operations.—If an employee is employed in a hospital, a continuous operation, or a hotel, motel, tourist resort, restaurant or tavern, the employer may require the employee to work on a public holiday that is ordinarily a working day for the employee and that is not a day on which the employee is on vacation, and if the employer does so, sections 26 and 27 do not apply to the employee.

(2) Employee's entitlement.—Subject to subsections (3) and (4), if an employer requires an employee to work on a public holiday under subsection (1), the employer shall,

- (a) pay to the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which he or she shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday; or
- (b) pay to the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked on that day.

(3) Restriction.—A day that is substituted for a public holiday under clause (2)(a) shall be,

- (a) a day that is no more than three months after the public holiday; or
- (b) if the employee and the employer agree, a day that is no more than 12 months after the public holiday.

PART X — PUBLIC HOLIDAYS

S. 29

(4) **Where certain work not performed.**—The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:

1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that he or she was required to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that he or she was required to perform on the public holiday, the employer shall give the employee a substitute day off work in accordance with clause (2)(a) or public holiday pay for the public holiday under clause (2)(b), as the employer chooses. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
3. If the employee performs some of the work that he or she was required to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, he or she is entitled to premium pay for each hour worked on the public holiday but has no other entitlement under subsection (2).
4. If the employee performs some of the work that he or she was required to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and a substitute day off work in accordance with clause (2)(a) or public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday under clause (2)(b), as the employer chooses. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).
5. If the employee performs all of the work that he or she was required to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2). 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(14).

29. (1) Public holiday not ordinarily a working day.—If a public holiday falls on a day that would not ordinarily be a working day for an employee or a day on which the employee is on vacation, the employer shall substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which he or she shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday.

(2) Restriction.—A day that is substituted for a public holiday under subsection (1) shall be,

- (a) a day that is no more than three months after the public holiday; or
- (b) if the employee and the employer agree, a day that is no more than 12 months after the public holiday.

(2.1) Employee on leave or lay-off.—If a public holiday falls on a day that would not ordinarily be a working day for an employee and the employee is on a leave of absence

S. 29**EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000**

under section 46 or 48 or on a layoff on that day, the employee is entitled to public holiday pay for the day but has no other entitlement under this Part with respect to the public holiday.

(2.2) **Layoff resulting in termination.**—Subsection (2.1) does not apply to an employee if his or her employment has been terminated under clause 56(1)(c) and the public holiday falls on or after the day on which the lay-off first exceeded the period of a temporary lay-off.

(3) **Agreement re: public holiday pay.**—An employer and an employee may agree that, instead of complying with subsection (1), the employer shall pay the employee public holiday pay for the public holiday, and if they do subsection (1) does not apply to the employee.

(4) **Exception.**—The employee has no entitlement under subsection (1), (2.1) or (3) if he or she fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday. 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(15), (16).

30. (1) **Agreement to work where not ordinarily a working day.**—An employee and employer may agree that the employee will work on a public holiday that falls on a day that would not ordinarily be a working day for that employee or on a day on which the employee is on vacation, and if they do, section 29 does not apply to the employee.

(2) **Employee's entitlement.**—Subject to subsections (3) and (4), if an employer and an employee make an agreement under subsection (1),

- (a) the employer shall pay to the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and substitute another day that would ordinarily be a working day for the employee to take off work and for which he or she shall be paid public holiday pay as if the substitute day were a public holiday; or
- (b) if the employer and employee agree, the employer shall pay the employee public holiday pay for the day plus premium pay for each hour worked.

(3) **Restriction.**—A day that is substituted for a public holiday under clause (2)(a) shall be,

- (a) a day that is no more than three months after the public holiday; or
- (b) if the employee and the employer agree, a day that is no more than 12 months after the public holiday.

(4) **Where certain work not performed.**—The employee's entitlement under subsection (2) is subject to the following rules:

- 1. If the employee, without reasonable cause, performs none of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).
- 2. If the employee, with reasonable cause, performs none of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee a substitute day off work in accordance with clause (2)(a) or, if an agreement was made under clause (2)(b), public holiday pay for the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employee has no entitlement under subsection (2).

PART XI — VACATION WITH PAY

S. 33

3. If the employee performs some of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to perform all of it, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).
4. If the employee performs some of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, with reasonable cause, to perform all of the work that he or she agreed to perform on the public holiday, the employer shall give the employee wages at his or her regular rate for the hours worked on the public holiday and a substitute day off work in accordance with clause (2)(a) or, if an agreement was made under clause (2)(b), public holiday pay for the public holiday plus premium pay for each hour worked on the public holiday. However, if the employee also fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before the public holiday or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2).
5. If the employee performs all of the work that he or she agreed to perform on the public holiday but fails, without reasonable cause, to work all of his or her last regularly scheduled day of work before or all of his or her first regularly scheduled day of work after the public holiday, the employer shall give the employee premium pay for each hour worked on the public holiday but the employee has no other entitlement under subsection (2). 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(17).

31. Premium pay hours not overtime hours.—If an employee receives premium pay for working on a public holiday, the hours worked shall not be taken into consideration in calculating overtime pay to which the employee may be entitled.

32. If employment ends.—If the employment of an employee ends before a day that has been substituted for a public holiday under this Part, the employer shall pay the employee public holiday pay for that day in accordance with subsection 11(5).

PART XI VACATION WITH PAY

33. (1) Right to vacation.—An employer shall give an employee a vacation of at least two weeks after each vacation entitlement year that he or she completes.

(2) Active and inactive employment.—Both active employment and inactive employment shall be included for the purposes of subsection (1).

(3) Where vacation not taken in complete weeks.—If an employee does not take his or her vacation in complete weeks and the 12-month period of employment to which the vacation relates begins on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force, the employer shall base the number of days of vacation that the employee is entitled to on,

- (a) the number of days in the employee's regular work week;
- (b) if the employee does not have a regular work week, the average number of days the employee worked per week during the most recently completed vacation entitlement year.

(4) Same.—If an employee does not take his or her vacation in complete weeks and the 12-month period of employment to which the vacation relates begins before the day

S. 33**EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000**

on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force, the number of vacation days to which the employee is entitled shall be determined as follows:

1. If the 12-month period of employment ends before the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force, the number of days of vacation to which the employee is entitled shall be determined under subsection (3) of this section as it read before the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force.
2. If the 12-month period of employment had begun but not ended before the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force, the number of days of vacation to which the employee is entitled shall be the greater of,
 - i. the number of days to which he or she would have been entitled under subsection (3) of this section as it read before the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force, and
 - ii. the number of days to which he or she would be entitled under subsection (3) of this section as re-enacted by section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002*, 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(18), *part*.

34. (1) Alternative vacation entitlement year – Application.—This section applies if the employer establishes for an employee an alternative vacation entitlement year that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force.

(2) Vacation for stub period.—The employer shall do the following with respect to the stub period:

1. The employer shall calculate the ratio between the stub period and 12 months.
2. If the employee has a regular work week, the employer shall give him or her a vacation for the stub period that is equal to two weeks multiplied by the ratio calculated under paragraph 1.
3. If the employee does not have a regular work week, the employer shall give him or her a vacation for the stub period that is equal to $2 \times A \times$ the ratio calculated under paragraph 1, where,
 A = the average number of days the employee worked per work week in the stub period.

(3) Active and inactive employment.—Both active employment and inactive employment shall be included for the purposes of subsection (2). 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(18), *part*.

35. Timing of vacation.—The employer shall determine when an employee shall take his or her vacation for a vacation entitlement year, subject to the following rules:

1. The vacation shall be completed no later than 10 months after the end of the vacation entitlement year for which it is given.
2. The vacation shall be a two-week period or two periods of one week each, unless the employee requests in writing that the vacation be taken in shorter periods and the employer agrees to that request. 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(18), *part*.

35.1 (1) Timing of vacation, alternative vacation entitlement year.—This section applies if the employer establishes for an employee an alternative vacation entitlement

PART XI — VACATION WITH PAY

S. 37

year that starts on or after the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force.

(2) **Same.**—The employer shall determine when the employee shall take his or her vacation for the stub period, subject to the following rules:

1. The vacation shall be completed no later than 10 months after the start of the first alternative vacation entitlement year.
2. Subject to paragraphs 3 and 4, if the vacation entitlement is equal to two or more days, the vacation shall be taken in a period of consecutive days.
3. Subject to paragraph 4, if the vacation entitlement is equal to more than five days, at least five vacation days shall be taken in a period of consecutive days and the remaining vacation days may be taken in a separate period of consecutive days.
4. Paragraphs 2 and 3 do not apply if the employee requests in writing that the vacation be taken in shorter periods and the employer agrees to that request. 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(18), *part.*

35.2 Vacation pay.—An employer shall pay vacation pay to an employee who is entitled to vacation under section 33 or 34 equal to at least 4 per cent of the wages, excluding vacation pay, that the employee earned during the period for which the vacation is given. 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(18), *part.*

36. (1) When to pay vacation pay.—Subject to subsections (2) to (4), the employer shall pay vacation pay to the employee in a lump sum before the employee commences his or her vacation.

(2) **Same.**—If the employer pays the employee his or her wages in accordance with subsection 11(4) or the employee does not take his or her vacation in complete weeks, the employer may pay the employee his or her vacation pay on or before the pay day for the period in which the vacation falls.

(3) **Same.**—The employer may pay the employee vacation pay that accrues during a pay period on the pay day for that period if the employee agrees that it may be paid in that manner and,

- (a) the statement of wages provided for that period under subsection 12(1) sets out, in addition to the information required by that subsection, the amount of vacation pay that is being paid separately from the amount of other wages that is being paid; or
- (b) a separate statement setting out the amount of vacation pay that is being paid is provided to the employee at the same time that the statement of wages is provided under subsection 12(1).

(4) **Same.**—The employer may pay the employee vacation pay at a time agreed to by the employee. 2001, c. 9, Sch. I, s. 1(5), (7); 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(19), (20).

37. (1) Payment during labour dispute.—If the employer has scheduled vacation for an employee and subsequently the employee goes on strike or is locked out during a time for which the vacation had been scheduled, the employer shall pay to the employee the vacation pay that would have been paid to him or her with respect to that vacation.

(2) **Cancellation.**—Subsection (1) applies despite any purported cancellation of the vacation.

S. 38**EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000**

38. If employment ends.—If an employee's employment ends at a time when vacation pay has accrued with respect to the employee, the employer shall pay the vacation pay that has accrued to the employee in accordance with subsection 11(5).

39. Multi-employer plans.—Sections 36, 37 and 38 do not apply with respect to an employee and his or her employer if,

- (a) the employee is represented by a trade union; and
- (b) the employer makes contributions for vacation pay to the trustees of a multi-employer vacation benefit plan. 2001, c. 9, Sch. I, s. 1(8).

40. (1) Vacation pay in trust.—Every employer shall be deemed to hold vacation pay accruing due to an employee in trust for the employee whether or not the employer has kept the amount for it separate and apart.

(2) **Same.**—An amount equal to vacation pay becomes a lien and charge upon the assets of the employer that in the ordinary course of business would be entered in books of account, even if it is not entered in the books of account.

41. (1) Approval to forego vacation.—If the Director approves and an employee's employer agrees, an employee may be allowed to forego taking vacation to which he or she is entitled under this part.

(2) **Vacation pay.**—Nothing in subsection (1) allows the employer to forego paying vacation pay.

41.1 (1) Vacation statements.—An employee is entitled to receive the following statements on making a written request:

- 1. After the end of a vacation entitlement year, a statement in writing that sets out the information contained in the record the employer is required to keep under subsection 15.1(2).
- 2. After the end of a stub period, a statement in writing that sets out the information contained in the record the employer is required to keep under subsection 15.1(3).

(2) **When statement to be provided.**—Subject to subsection (3), the statement shall be provided to the employee not later than the later of,

- (a) seven days after the employee makes his or her request; and
- (b) the first pay day after the employee makes his or her request.

(3) **Same.**—If the request is made during the vacation entitlement year or stub period to which it relates, the statement shall be provided to the employee not later than the later of,

- (a) seven days after the start of the next vacation entitlement year or the first vacation entitlement year, as the case may be; and
- (b) the first pay day of the next vacation entitlement year or of the first vacation entitlement year, as the case may be.

(4) **Restriction re frequency.**—The employer is not required to provide a statement to an employee more than once with respect to a vacation entitlement year or stub period.

(5) **Exception.**—This section does not apply with respect to an employee whose employer pays vacation pay in accordance with subsection 36(3).

(6) **Transition.**—This section does not apply with respect to a vacation entitlement year that is completed before the day on which section 3 of Schedule J to the *Government Efficiency Act, 2002* comes into force. 2002, c. 18, Sch. J, s. 3(21).

PARTIE VII

HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES-REPAS

Plafonnement des heures de travail

17. (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), aucun employeur ne doit exiger ou permettre qu'un employé travaille :

- a) d'une part, plus de huit heures par jour ou plus du nombre d'heures de sa journée normale de travail si celle que l'employeur fixe à son égard est de plus de huit heures;
- b) d'autre part, plus de 48 heures par semaine de travail. 2004, chap. 21, art. 4.

Exception : heures de travail par jour

(2) Les heures de travail d'un employé peuvent dépasser le plafond énoncé à l'alinéa (1) a) s'il a conclu avec l'employeur une entente aux termes de laquelle il travaillera un nombre maximal précisé d'heures par jour en sus du plafond et que ses heures de travail par jour ne dépassent pas le nombre précisé dans l'entente. 2004, chap. 21, art. 4.

Exception: heures de travail par semaine

(3) Les heures de travail d'un employé peuvent dépasser le plafond énoncé à l'alinéa (1) b) si les conditions suivantes sont réunies :

- a) l'employé a conclu avec l'employeur une entente aux termes de laquelle il travaillera un nombre maximal précisé d'heures par semaine de travail en sus du plafond;
- b) l'employeur a reçu une approbation visée à l'article 17.1 qui s'applique à l'employé ou à une catégorie d'employés qui le comprend;
- c) les heures de travail de l'employé par semaine de travail ne dépassent pas le moindre des nombres suivants :
 - (i) le nombre d'heures précisé dans l'entente,
 - (ii) le nombre d'heures précisé dans l'approbation. 2004, chap. 21, art. 4.

Idem : demande en cours d'examen

(4) Malgré le paragraphe (3), même si l'employeur n'a pas reçu l'approbation visée à l'alinéa (3) b), le nombre d'heures de travail d'un employé peut dépasser le plafond énoncé à l'alinéa (1) b) si les conditions suivantes sont réunies :

- a) l'employé a conclu avec l'employeur une entente visée à l'alinéa (3) a);
- b) l'employeur a signifié au directeur une demande d'approbation visée à l'article 17.1;

- c) la demande concerne une approbation qui s'applique à l'employé ou à une catégorie d'employés qui le comprend;
- d) il s'est écoulé 30 jours depuis la signification de la demande au directeur;
- e) l'employeur n'a pas reçu d'avis de rejet de la demande;
- f) la plus récente demande d'approbation que l'employeur a présentée en vertu de l'article 17.1, le cas échéant, n'a pas été rejetée;
- g) la plus récente approbation que l'employeur a reçue en vertu de l'article 17.1, le cas échéant, n'a pas été révoquée;
- h) l'employeur a affiché et laissé affichée une copie de la demande à au moins un endroit bien en vue du lieu de travail où travaille l'employé, de sorte que ce dernier soit susceptible d'en prendre connaissance;
- i) le nombre d'heures de travail de l'employé par semaine de travail ne dépasse :
 - (i) ni le nombre d'heures précisé dans la demande,
 - (ii) ni le nombre d'heures précisé dans l'entente,
 - (iii) ni 60 heures. 2004, chap. 21, art. 4.

Document relatif aux droits des employés

(5) L'entente visée au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3) a) n'est valide que si les conditions suivantes sont réunies :

- a) avant sa conclusion, l'employeur a remis à l'employé une copie du plus récent document publié par le directeur en application de l'article 21.1;
- b) elle comprend une déclaration dans laquelle l'employé reconnaît avoir reçu un document que l'employeur a représenté comme étant le plus récent document publié par le directeur en application de l'article 21.1. 2004, chap. 21, art. 4.

Révocation par l'employé

(6) L'employé peut révoquer l'entente visée au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3) a) après avoir donné un préavis écrit de deux semaines à l'employeur. 2004, chap. 21, art. 4.

Révocation par l'employeur

(7) L'employeur peut révoquer l'entente visée au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3) a) après avoir donné un préavis raisonnable à l'employé. 2004, chap. 21, art. 4.

Disposition transitoire : certaines ententes

(8) Pour l'application du présent article :

- a) l'entente qui permet de dépasser le plafond d'heures de travail par jour énoncé à l'alinéa (1) a) du présent article tel qu'il existait le 28 février 2005 est traitée comme s'il s'agissait d'une entente visée au paragraphe (2);
- b) l'entente qui permet de dépasser le plafond d'heures de travail par semaine de travail énoncé à l'alinéa (1) b) du présent article tel qu'il existait le 28 février 2005 est traitée comme s'il s'agissait d'une entente visée à l'alinéa (3) a);
- c) l'entente qui permet de dépasser le plafond d'heures de travail par semaine de travail énoncé à l'alinéa (2) b) du présent article tel qu'il existait le 28 février 2005 est traitée comme s'il s'agissait d'une entente visée à l'alinéa (3) a). 2004, chap. 21, art. 4.

Document relatif aux droits des employés : exceptions

(9) Le paragraphe (5) ne s'applique :

- a) ni aux ententes visées au paragraphe (8);
- b) ni aux ententes visées au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3) a) conclues à l'égard d'employés qui sont représentés par un syndicat. 2004, chap. 21, art. 4.

Disposition transitoire : document relatif aux droits des employés

(10) Au plus tard le 1^{er} juin 2005, l'employeur qui a conclu une entente visée au paragraphe (8) avec un employé qui n'est pas représenté par un syndicat lui remet une copie du plus récent document publié par le directeur en application de l'article 21.1. 2004, chap. 21, art. 4.

Disposition transitoire : demande d'approbation présentée avant l'entrée en vigueur

(11) Si l'employeur présente une demande d'approbation en vertu de l'article 17.1 avant le 1^{er} mars 2005, la période de 30 jours visée à l'alinéa (4) d) est réputée prendre fin le dernier en date des jours suivants :

- a) le dernier jour de la période de 30 jours;
- b) le 1^{er} mars 2005. 2004, chap. 21, art. 4.

Heures par semaine de travail : demande d'approbation

17.1 (1) L'employeur peut présenter au directeur une demande d'approbation permettant à la totalité ou à une partie de ses employés de travailler plus de 48 heures par semaine. 2004, chap. 21, art. 4.

Formule

(2) La demande est rédigée selon la formule fournie par le directeur. 2004, chap. 21, art. 4.

Signification de la demande

(3) La demande est signifiée au directeur de l'une des manières suivantes :

- a) elle est livrée au bureau du directeur pendant ses jours et heures d'ouverture;
- b) elle est envoyée par courrier au bureau du directeur par un mode de livraison du courrier qui permet la vérification de la remise;
- c) elle est envoyée au bureau du directeur par transmission électronique ou par télécopie. 2004, chap. 21, art. 4.

Prise d'effet de la signification

(4) La signification faite en application du paragraphe (3) est réputée l'être :

- a) à la date figurant sur le récépissé ou l'accusé de réception remis à l'employeur par le directeur ou son représentant, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) a);
- b) à la date figurant dans la vérification, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) b);
- c) à la date d'envoi de la transmission électronique ou de la télécopie, sous réserve du paragraphe (5), dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) c). 2004, chap. 21, art. 4.

Idem

(5) La signification est réputée être faite le premier jour d'ouverture du bureau du directeur qui suit si la transmission électronique ou la télécopie est envoyée :

- a) un jour où le bureau du directeur est fermé;
- b) après 17 heures n'importe quel jour. 2004, chap. 21, art. 4.

Affichage de la demande

(6) L'employeur qui présente une demande en vertu du paragraphe (1) fait ce qui suit :

- a) le jour de sa signification au directeur, il en affiche une copie à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où travaille l'employé ou la catégorie d'employés à qui elle s'applique de sorte qu'ils soient susceptibles d'en prendre connaissance;
- b) il laisse la ou les copies affichées de la manière énoncée à l'alinéa a) jusqu'à la délivrance d'une approbation ou à la réception d'un avis de rejet. 2004, chap. 21, art. 4.

Critères

(7) Le directeur peut délivrer une approbation à l'employeur s'il l'estime approprié. 2004, chap. 21, art. 4.

Idem

(8) Lorsqu'il décide s'il est approprié de délivrer une approbation à l'employeur, le directeur peut tenir compte des facteurs qu'il estime pertinents et, notamment, de ce qui suit :

a) toute contravention actuelle ou passée à la présente loi ou aux règlements commise par l'employeur;

b) la santé et la sécurité des employés;

c) les facteurs prescrits. 2004, chap. 21, art. 4.

Employés à qui s'applique l'approbation

(9) L'approbation s'applique à l'employé ou à la catégorie d'employés qu'elle précise et à chaque employé d'une catégorie précisée, qu'il soit ou non employé par l'employeur au moment de sa délivrance. 2004, chap. 21, art. 4.

Idem

(10) Il est entendu que tous les employés de l'employeur peuvent constituer une catégorie précisée. 2004, chap. 21, art. 4.

Affichage de l'approbation

(11) L'employeur à qui est délivrée une approbation fait ce qui suit :

a) il enlève la ou les copies de la demande qu'il avait affichées en application du paragraphe (6);

b) il affiche l'original ou une copie de l'approbation à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où travaille l'employé ou la catégorie d'employés à qui elle s'applique, de sorte qu'ils soient susceptibles d'en prendre connaissance. 2004, chap. 21, art. 4.

Idem

(12) L'employeur laisse chaque approbation ou chaque copie affichée de la manière énoncée à l'alinéa (11) b) jusqu'à l'expiration ou à la révocation de l'approbation, puis l'enlève. 2004, chap. 21, art. 4.

Expiration

(13) L'approbation visée au présent article expire à la date qu'elle précise, laquelle ne doit pas tomber plus de trois ans après sa délivrance. 2004, chap. 21, art. 4.

Idem

(14) Malgré le paragraphe (13), l'approbation visée au présent article qui permet à un employé de travailler plus de 60 heures par semaine précise une date d'expiration qui ne doit pas tomber plus d'un an après sa délivrance. 2004, chap. 21, art. 4.

Conditions

(15) Le directeur peut assortir une approbation de conditions. 2004, chap. 21, art. 4.

Révocation

(16) Le directeur peut révoquer une approbation en donnant à l'employeur un préavis qu'il estime raisonnable dans les circonstances. 2004, chap. 21, art. 4.

Critères

(17) Lorsqu'il décide s'il doit assortir une approbation de conditions ou la révoquer, le directeur peut tenir compte des facteurs qu'il estime pertinents, notamment ceux visés au paragraphe (8). 2004, chap. 21, art. 4.

Autres demandes

(18) Il est entendu que le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de présenter une demande d'approbation après l'expiration ou la révocation d'une approbation ou après le rejet d'une autre demande. 2004, chap. 21, art. 4.

Rejet de la demande

(19) S'il décide qu'il n'est pas approprié de délivrer une approbation à l'employeur, le directeur l'avise que sa demande d'approbation a été rejetée. 2004, chap. 21, art. 4.

Affichage de l'avis

(20) L'employeur que le directeur avise du rejet d'une demande fait ce qui suit :

- a) il en enlève la ou les copies qu'il avait affichées en application du paragraphe (6);
- b) pendant les 60 jours qui suivent la date de remise de l'avis, il en affiche et en laisse affiché l'original ou une copie à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où travaille l'employé ou la catégorie d'employés à qui s'applique la demande, de sorte qu'ils soient susceptibles d'en prendre connaissance. 2004, chap. 21, art. 4.

Résiliation d'anciennes approbations

(21) Toute approbation accordée par le directeur en vertu d'un règlement pris en application de la disposition 8 du paragraphe 141 (1), telle qu'elle existait le 28 février 2005, cesse d'avoir effet le 1^{er} mars 2005. 2004, chap. 21, art. 4.

Date de présentation

(22) Les demandes visées au paragraphe (1) peuvent être présentées à compter du jour où la Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (heures de travail et autres questions) reçoit la sanction royale. 2004, chap. 21, art. 4.

Non-application du par. 5 (2)

17.2 Malgré le paragraphe 5 (2), un employeur ne doit pas exiger ou permettre qu'un employé travaille un plus grand nombre d'heures que le plafond précisé à l'alinéa 17 (1) b) si ce n'est conformément au paragraphe 17 (3) ou (4), même si une ou plusieurs dispositions du contrat de travail de l'employé qui traitent directement du plafonnement des heures de travail lui accordent un avantage supérieur, au sens du paragraphe 5 (2), à ce que prévoit l'article 17. 2004, chap. 21, art. 4.

Délégation du directeur

17.3 (1) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un particulier employé par le ministère à exercer les pouvoirs ou fonctions que lui confère l'article 17.1. 2004, chap. 21, art. 4.

Pouvoirs résiduels

(2) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère l'article 17.1 même s'il l'a délégué à quelqu'un d'autre en vertu du paragraphe (1). 2004, chap. 21, art. 4.

Heures d'inactivité

18. (1) L'employeur accorde une période d'au moins 11 heures consécutives d'inactivité par jour à l'employé. 2000, chap. 41, par. 18 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (10).

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé qui est sur demande et auquel il est demandé de travailler pendant une période au cours de laquelle il ne serait pas par ailleurs censé exécuter de travail pour son employeur. 2000, chap. 41, par. 18 (2).

Inactivité entre postes

(3) L'employeur accorde une période d'au moins huit heures d'inactivité à l'employé entre deux postes, sauf si le nombre d'heures travaillées pendant des postes successifs ne dépasse pas 13 heures au total ou que l'employeur et l'employé en conviennent autrement. 2000, chap. 41, par. 18 (3).

Période d'inactivité hebdomadaire ou bimensuelle

(4) L'employeur accorde à l'employé une période d'inactivité correspondant :

- a) soit à au moins 24 heures consécutives par semaine de travail;
- b) soit à au moins 48 heures consécutives par période de deux semaines de travail consécutives. 2000, chap. 41, par. 18 (4).

Circonstances exceptionnelles

19. L'employeur ne peut exiger qu'un employé travaille plus du nombre maximal d'heures permis par l'article 17 ou qu'il travaille pendant une période d'inactivité obligatoire prévue à l'article 18 que dans les circonstances suivantes et seulement dans la mesure nécessaire pour prévenir une grave entrave au fonctionnement normal de son établissement ou de ses activités :

- 1. Pour s'occuper d'une situation d'urgence.
- 2. S'il se produit quelque chose d'imprévu, pour assurer la prestation continue de services publics essentiels, quels qu'en soient les fournisseurs.
- 3. S'il se produit quelque chose d'imprévu, pour faire en sorte qu'aucun procédé continu ni aucune activité saisonnière ne soient interrompus.
- 4. Pour effectuer des réparations urgentes des installations de production de l'employeur. 2000, chap. 41, art. 19.

Pauses-repas

20. (1) L'employeur accorde des pauses-repas d'au moins 30 minutes à l'employé, à des intervalles tels qu'il ne travaille pas plus de cinq heures consécutives sans pause-repas. 2000, chap. 41, par. 20 (1).

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur et l'employé conviennent, par écrit ou non, que ce dernier pourra prendre deux pauses-repas d'une durée totale d'au moins 30 minutes par période de cinq heures consécutives. 2000, chap. 41, par. 20 (2).

Rémunération non obligatoire

21. L'employeur n'est pas tenu de rémunérer un employé pour les pauses-repas pendant lesquelles aucun travail n'est exécuté à moins que son contrat de travail n'exige une telle rémunération. 2000, chap. 41, art. 21.

Préparation d'un document par le directeur

21.1 (1) Le directeur prépare et publie un document qui décrit les droits des employés et les obligations des employeurs prévus à la présente partie et à la partie VIII dont, selon lui, un employé doit être informé relativement à l'entente visée au paragraphe 17 (2) ou à l'alinéa 17 (3) a). 2004, chap. 21, art. 5.

Si le document n'est pas à jour

(2) S'il croit qu'un document préparé en application du paragraphe (1) n'est plus à jour, le directeur en prépare et en publie un nouveau. 2004, chap. 21, art. 5.

PARTIE VIII

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Seuil de travail supplémentaire

22. (1) L'employeur rémunère les heures supplémentaires de l'employé selon un taux équivalant à au moins son taux horaire normal majoré de 50 pour cent par heure de travail en sus de 44 heures par semaine ou du seuil prescrit, le cas échéant. 2000, chap. 41, par. 22 (1).

Calcul de la moyenne

(2) Le droit de l'employé à se faire rémunérer ses heures supplémentaires peut être établi en fonction du nombre d'heures qu'il a travaillées en moyenne au cours de périodes distinctes, non chevauchantes et contiguës d'au moins deux semaines consécutives si les conditions suivantes sont réunies :

a) l'employé a conclu avec l'employeur une entente aux termes de laquelle la moyenne de ses heures de travail peut être calculée en fonction de périodes d'un nombre précisé de semaines;

b) l'employeur a reçu une approbation visée à l'article 22.1 qui s'applique à l'employé ou à une catégorie d'employés qui le comprend;

c) la période de calcul de la moyenne ne dépasse pas le moindre des nombres suivants:

(i) le nombre de semaines précisé dans l'entente,

(ii) le nombre de semaines précisé dans l'approbation. 2004, chap. 21, par. 6 (1).

Idem : demande en cours d'examen.

(2.1) Malgré le paragraphe (2), même si l'employeur n'a pas reçu l'approbation visée à l'alinéa (2) b), le droit d'un employé à se faire rémunérer ses heures supplémentaires peut être établi en fonction du nombre d'heures qu'il a travaillées en moyenne si les conditions suivantes sont réunies :

a) l'employé a conclu avec l'employeur une entente visée à l'alinéa (2) a);

b) l'employeur a signifié au directeur une demande d'approbation visée à l'article 22.1;

- c) la demande concerne une approbation qui s'applique à l'employé ou à une catégorie d'employés qui le comprend;
- d) il s'est écoulé 30 jours depuis la signification de la demande au directeur;
- e) l'employeur n'a pas reçu d'avis de rejet de la demande;
- f) la plus récente demande d'approbation que l'employeur a présentée en vertu de l'article 22.1, le cas échéant, n'a pas été rejetée;
- g) la plus récente approbation que l'employeur a reçue en vertu de l'article 22.1, le cas échéant, n'a pas été révoquée;
- h) en attendant l'approbation, la moyenne des heures de travail de l'employé est calculée en fonction de périodes distinctes, non chevauchantes et contiguës d'au plus deux semaines consécutives. 2004, chap. 21, par. 6 (1).

Disposition transitoire : certaines ententes

(2.2) Pour l'application du présent article, les ententes suivantes sont traitées comme s'il s'agissait d'ententes visées à l'alinéa (2) a) :

1. Une entente de calcul de la moyenne des heures de travail conclue en application d'une loi que la présente loi remplace.
2. Une entente de calcul de la moyenne des heures de travail conclue en application du présent article, tel qu'il existait le 28 février 2005.
3. Une entente de calcul de la moyenne des heures de travail qui est conforme aux conditions que prescrivent les règlements pris en application de la disposition 7 du paragraphe 141 (1), telle qu'elle existait le 28 février 2005. 2004, chap. 21, par. 6 (1).

Durée de l'entente

(3) L'entente de calcul de la moyenne n'est valide que si elle prévoit une date d'expiration et, si elle concerne un employé qui n'est pas représenté par un syndicat, cette date doit tomber deux ans au plus après le jour de son entrée en vigueur. 2000, chap. 41, par. 22 (3).

Renouvellement de l'entente

(4) Le paragraphe (3) n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur et l'employé de convenir de renouveler ou de remplacer l'entente de calcul de la moyenne. 2000, chap. 41, par. 22 (4).

Entente existante

(5) L'entente de calcul de la moyenne qui est conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et que le directeur a approuvée en vertu de la Loi sur les normes d'emploi est valide pour l'application du paragraphe (2) jusqu'au jour tombant :

- a) un an après le jour de l'entrée en vigueur du présent article;
- b) si l'employé est représenté par un syndicat, qu'une convention collective s'applique à lui et que celle-ci prévoit une date d'expiration qui s'applique également à lui :
- (i) le jour de l'entrée en vigueur de la convention collective subséquente qui s'applique à lui,
- (ii) si aucune convention collective n'entre en vigueur dans l'année qui suit l'expiration de la convention existante, à la fin de cette année-là. 2000, chap. 41, par. 22 (5); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (4).

Disposition transitoire : demande d'approbation présentée avant l'entrée en vigueur

(5.1) Si l'employeur présente une demande d'approbation en vertu de l'article 22.1 avant le 1er mars 2005, la période de 30 jours visée à l'alinéa (2.1) d) est réputée prendre fin le dernier en date des jours suivants :

- a) le dernier jour de la période de 30 jours;
- b) le 1er mars 2005. 2004, chap. 21, par. 6 (2).

Entente irrévocable

(6) Une entente de calcul de la moyenne visée au présent article ne peut être révoquée avant son expiration que si l'employeur et l'employé en conviennent. 2000, chap. 41, par. 22 (6).

Congé compensatoire

(7) L'employé peut être rémunéré de ses heures supplémentaires à raison de une heure et demie de congé payé pour chaque heure supplémentaire de travail qu'il a accumulée au lieu de toucher une rémunération des heures supplémentaires si :

- a) d'une part, l'employé et l'employeur en conviennent;
- b) d'autre part, le congé payé est utilisé dans les trois mois qui suivent la semaine de travail pendant laquelle l'employé a fait les heures supplémentaires ou, s'il en convient, dans les 12 mois qui la suivent. 2000, chap. 41, par. 22 (7).

Fin de l'emploi

(8) Si l'emploi d'un employé se termine avant qu'il n'ait pris le congé compensatoire payé prévu au paragraphe (7), l'employeur lui verse la rémunération des heures supplémentaires qu'il a travaillées conformément au paragraphe 11 (5). 2000, chap. 41, par. 22 (8).

Changement de travail

(9) Si les règlements soustraient à l'application du présent article un employé qui exécute un travail d'un genre particulier ou d'une nature particulière ou que le seuil de travail

supplémentaire qu'ils prescrivent dans le cas d'un employé qui exécute un tel travail n'est pas de 44 heures, et que les fonctions du poste de l'employé exigent qu'il exécute tant ce travail qu'un travail d'un autre genre ou d'une autre nature, la présente partie s'applique à l'employé à l'égard de tout le travail qu'il a exécuté pendant une semaine de travail, à moins que le temps qu'il a consacré à l'exécution de cet autre travail ne soit inférieur à la moitié du temps qu'il a consacré à l'exécution des fonctions de son poste pendant cette semaine de travail. 2000, chap. 41, par. 22 (9).

Calcul de la moyenne : demande d'approbation

22.1 (1) L'employeur peut présenter au directeur une demande d'approbation lui permettant de calculer la moyenne des heures de travail d'un employé afin d'établir son droit à se faire rémunérer ses heures supplémentaires. 2004, chap. 21, art. 7.

Formule

(2) La demande est rédigée selon la formule fournie par le directeur. 2004, chap. 21, art. 7.

Signification de la demande

(3) La demande est signifiée au directeur de l'une des manières suivantes :

- a) elle est livrée au bureau du directeur pendant ses jours et heures d'ouverture;
- b) elle est envoyée par courrier au bureau du directeur par un mode de livraison du courrier qui permet la vérification de la remise;
- c) elle est envoyée au bureau du directeur par transmission électronique ou par télécopie. 2004, chap. 21, art. 7.

Prise d'effet de la signification

(4) La signification faite en application du paragraphe (3) est réputée l'être :

- a) à la date figurant sur le récépissé ou l'accusé de réception remis à l'employeur par le directeur ou son représentant, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) a);
- b) à la date figurant dans la vérification, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) b);
- c) à la date d'envoi de la transmission électronique ou de la télécopie, sous réserve du paragraphe (5), dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) c). 2004, chap. 21, art. 7.

Idem

(5) La signification est réputée être faite le premier jour d'ouverture du bureau du directeur qui

suit si la transmission électronique ou la télécopie est envoyée :

- a) un jour où le bureau du directeur est fermé;
- b) après 17 heures n'importe quel jour. 2004, chap. 21, art. 7.

Critères

(6) Le directeur peut délivrer une approbation à l'employeur s'il l'estime approprié. 2004, chap. 21, art. 7.

Idem

(7) Lorsqu'il décide s'il est approprié de délivrer une approbation à l'employeur, le directeur peut tenir compte des facteurs qu'il estime pertinents et, notamment, de ce qui suit :

- a) toute contravention actuelle ou passée à la présente loi ou aux règlements commise par l'employeur;
- b) la santé et la sécurité des employés;
- c) les facteurs prescrits. 2004, chap. 21, art. 7.

Employés à qui s'applique l'approbation

(8) L'approbation s'applique à l'employé ou à la catégorie d'employés qu'elle précise et à chaque employé d'une catégorie précisée, qu'il soit ou non employé par l'employeur au moment de sa délivrance. 2004, chap. 21, art. 7.

Idem

(9) Il est entendu que tous les employés de l'employeur peuvent constituer une catégorie précisée. 2004, chap. 21, art. 7.

Affichage de l'approbation

(10) L'employeur à qui est délivrée une approbation en affiche l'original ou une copie à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où travaille l'employé ou la catégorie d'employés à qui elle s'applique, de sorte qu'ils soient susceptibles d'en prendre connaissance. 2004, chap. 21, art. 7.

Idem

(11) L'employeur laisse chaque approbation ou chaque copie affichée de la manière énoncée au paragraphe (10) jusqu'à l'expiration ou à la révocation de l'approbation, puis l'enlève. 2004, chap. 21, art. 7.

Expiration

(12) L'approbation visée au présent article expire à la date d'expiration de l'entente de calcul de la moyenne conclue par l'employeur et l'employé ou, si elle lui est antérieure, à la date que le directeur y précise. 2004, chap. 21, art. 7.

Conditions

(13) Le directeur peut assortir une approbation de conditions. 2004, chap. 21, art. 7.

Révocation

(14) Le directeur peut révoquer une approbation en donnant à l'employeur un préavis qu'il estime raisonnable dans les circonstances. 2004, chap. 21, art. 7.

Critères

(15) Lorsqu'il décide s'il doit assortir une approbation de conditions ou la révoquer, le directeur peut tenir compte des facteurs qu'il estime pertinents, notamment ceux visés au paragraphe (7). 2004, chap. 21, art. 7.

Autres demandes

(16) Il est entendu que le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de présenter une demande d'approbation après l'expiration ou la révocation d'une approbation ou après le rejet d'une autre demande. 2004, chap. 21, art. 7.

Rejet de la demande

(17) S'il décide qu'il n'est pas approprié de délivrer une approbation à l'employeur, le directeur l'avise que sa demande d'approbation a été rejetée. 2004, chap. 21, art. 7.

Résiliation d'anciennes approbations

(18) Toute approbation d'une entente de calcul de la moyenne accordée par le directeur en vertu d'un règlement pris en application de la disposition 7 du paragraphe 141 (1), telle qu'elle existait le 28 février 2005, cesse d'avoir effet le 1^{er} mars 2005. 2004, chap. 21, art. 7.

Date de présentation

(19) Les demandes visées au paragraphe (1) peuvent être présentées à compter du jour où la Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (heures de travail et autres questions) reçoit la sanction royale. 2004, chap. 21, art. 7.

Délégation du directeur

22.2 (1) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un particulier employé par le ministère à exercer les pouvoirs ou les fonctions que lui confère l'article 22.1. 2004, chap. 21, art. 7.

Pouvoirs résiduels

(2) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère l'article 22.1 même s'il l'a délégué à quelqu'un d'autre en vertu du paragraphe (1). 2004, chap. 21, art. 7.

PARTIE IX SALAIRE MINIMUM

Salaire minimum

23. (1) L'employeur verse au moins le salaire minimum prescrit à ses employés. 2000, chap. 41, par. 23 (1).

Logement ou repas

(2) Si l'employeur fournit le logement ou les repas à l'employé, il est réputé lui avoir versé la somme prescrite à cet égard à titre de salaire. 2000, chap. 41, par. 23 (2).

Observation

(3) L'observation de la présente partie est établie en fonction de la période de paie. 2000, chap. 41, par. 23 (3).

Taux horaire

(4) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (3), si le salaire minimum prescrit applicable à l'employé est exprimé selon un taux horaire, l'employeur ne peut être considéré comme ayant observé la présente partie que si les conditions suivantes sont réunies :

a) lorsque le salaire normal versé à l'employé pour la période de paie est divisé par le nombre de ses heures de travail au cours de celle-ci, à l'exclusion des heures à l'égard desquelles il avait droit à une rémunération des heures supplémentaires ou à un salaire majoré, le quotient obtenu est au moins égal au salaire minimum prescrit;

b) lorsque le total de la rémunération des heures supplémentaires et du salaire majoré que l'employé a touché pour la période de paie est divisé par le nombre de ses heures de travail au cours de celle-ci à l'égard desquelles il avait droit à une rémunération des heures supplémentaires ou à un salaire majoré, le quotient obtenu est au moins égal à une fois et demie le salaire minimum prescrit. 2000, chap. 41, par. 23 (4).

PARTIE X JOURS FÉRIÉS

Salaire pour jour férié

24. (1) Le salaire pour jour férié de l'employé pour un jour férié donné correspond :

a) soit au quotient de la division par 20 de la somme du salaire normal gagné et de l'indemnité de vacances payables à l'employé au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine de travail dans laquelle tombe le jour férié;

b) soit à la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant. 2000, chap. 41, par. 24 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (12).

Salaire majoré

(2) L'employeur qui est tenu de verser un salaire majoré à l'employé en application de la présente partie lui verse au moins une fois et demie son taux horaire normal. 2000, chap. 41, par. 24 (2).

Deux sortes de travail

25. (1) Le paragraphe (2) s'applique à un employé si les conditions suivantes sont réunies:

a) il exécute un travail d'un genre particulier ou d'une nature particulière au cours de la semaine de travail dans laquelle tombe un jour férié;

b) les règlements soustraient à l'application de la présente partie les employés qui exécutent un travail de ce genre ou de cette nature;

c) les fonctions de son poste exigent également qu'il exécute un travail d'un autre genre ou d'une autre nature. 2000, chap. 41, par. 25 (1).

Idem

(2) La présente partie s'applique à l'employé à l'égard de ce jour férié, à moins que le temps qu'il consacre à l'exécution du travail visé à l'alinéa (1) b) ne soit supérieur à la moitié du temps qu'il consacre à l'exécution des fonctions de son poste pendant cette semaine de travail. 2000, chap. 41, par. 25 (2).

Jour férié normalement un jour ouvrable

26. (1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé et qu'il n'est pas en vacances ce jour-là, l'employeur lui donne congé et lui verse son salaire pour jour férié à l'égard de cette journée. 2000, chap. 41, par. 26 (1).

Exception

(2) N'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (1) l'employé qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci. 2000, chap. 41, par. 26 (2).

Entente de travail : jour férié normalement un jour ouvrable

27. (1) L'employeur et l'employé peuvent convenir que ce dernier travaillera un jour férié qui serait normalement un jour ouvrable pour lui, auquel cas l'article 26 ne s'applique pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 27 (1).

Droit de l'employé

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), si l'employeur et l'employé concluent une entente en vertu du paragraphe (1) :

a) soit l'employeur lui verse son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées le jour férié et substitue à celui-ci un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il doit toucher un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour;

b) soit, si l'employé et l'employeur en conviennent, ce dernier lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. 2000, chap. 41, par. 27 (2).

Restriction

(3) Le jour substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a) ne doit pas tomber, selon le cas :

a) plus de trois mois après le jour férié;

b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent. 2000, chap. 41, par. 27 (3).

Non-exécution

(4) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).

2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).

4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées ce jour-là et à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

5. L'employé qui exécute tout le travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci, a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 27 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (13).

Obligation de travailler les jours fériés : certaines exploitations

28. (1) Si l'employé est employé dans un hôpital, une exploitation à fonctionnement ininterrompu, un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne, l'employeur peut exiger qu'il travaille un jour férié qui serait normalement un jour ouvrable pour lui et pendant lequel il n'est pas en vacances, auquel cas les articles 26 et 27 ne s'appliquent pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 28 (1).

Droit de l'employé

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), l'employeur qui exige que l'employé travaille un jour férié en vertu du paragraphe (1) :

a) soit lui verse son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées le jour férié et substitue à celui-ci un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il doit toucher un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour;

b) soit lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. 2000, chap. 41, par. 28 (2).

Restriction

(3) Le jour substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a) ne doit pas tomber, selon le cas :

a) plus de trois mois après le jour férié;

b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent. 2000, chap. 41, par. 28 (3).

Non-exécution

(4) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).

2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié comme le prévoit l'alinéa (2) b), au choix de l'employeur. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).

4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées ce jour-là et à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là comme le prévoit l'alinéa (2) b), au choix de l'employeur. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

5. L'employé qui exécute tout le travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci, a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 28 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (14).

Jour férié non un jour ouvrable

29. (1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour l'employé ou avec une journée pendant laquelle il est en vacances, l'employeur substitue à la journée un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il touche un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour. 2000, chap. 41, par. 29 (1).

Restriction

(2) Le jour substitué à un jour férié en application du paragraphe (1) ne doit pas tomber, selon le cas :

a) plus de trois mois après le jour férié;

b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent. 2000, chap. 41, par. 29 (2).

Employé en congé ou mis à pied

(2.1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour lui et que, ce jour-là, il est en congé en application de l'article 46 ou 48 ou fait l'objet d'une mise à pied, l'employé a droit à son salaire pour jour férié à l'égard de ce jour, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit la présente partie à l'égard de celui-ci. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (15).

Mise à pied entraînant le licenciement

(2.2) Le paragraphe (2.1) ne s'applique pas à un employé s'il fait l'objet d'un licenciement en application de l'alinéa 56 (1) c) et que le jour férié coïncide avec le jour où la mise à pied a commencé à dépasser la période de mise à pied temporaire ou avec un jour ultérieur. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (15).

Entente: salaire pour jour férié

(3) L'employeur et l'employé peuvent convenir que, plutôt que d'observer le paragraphe (1), l'employeur verse à l'employé son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié, auquel cas le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 29 (3).

Exception

(4) L'employé qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (1), (2.1) ou (3). 2000, chap. 41, par. 29 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (16).

Entente de travail : jour férié normalement un jour non ouvrable

30. (1) L'employé et l'employeur peuvent convenir que l'employé travaille un jour férié qui coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour lui ou avec une journée pendant laquelle il est en vacances, auquel cas l'article 29 ne s'applique pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 30 (1).

Droit de l'employé

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), si l'employeur et l'employé concluent une entente en vertu du paragraphe (1) :

a) soit l'employeur lui verse son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées le jour férié et substitue à celui-ci un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il doit toucher un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour;

b) soit, si l'employé et l'employeur en conviennent, ce dernier lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée. 2000, chap. 41, par. 30 (2).

Restriction

(3) Le jour substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a) ne doit pas tomber, selon le cas :

a) plus de trois mois après le jour férié;

b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent. 2000, chap. 41, par. 30 (3).

Non-exécution

(4) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).

2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).

4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées ce jour-là et à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

5. L'employé qui exécute tout le travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci, a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 30 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (17).

Heures non assimilées à des heures supplémentaires

31. Si l'employé touche un salaire majoré pour avoir travaillé un jour férié, ses heures de travail ce jour-là ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires à laquelle il peut avoir droit. 2000, chap. 41, art. 31.

Fin de l'emploi

32. Si l'emploi d'un employé se termine avant une journée qui a été substituée à un jour férié en application de la présente partie, l'employeur lui verse son salaire pour jour férié pour la journée conformément au paragraphe 11 (5). 2000, chap. 41, art. 32.

PARTIE XI

VACANCES ET INDEMNITÉ DE VACANCES

Droit à des vacances

33. (1) L'employeur accorde à l'employé des vacances d'au moins deux semaines après chaque année de référence qu'il termine. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Emploi effectif ou non

(2) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application du paragraphe (1). 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Semaines non complètes

(3) Si l'employé ne prend pas des semaines complètes de vacances et que la période d'emploi de 12 mois à laquelle se rapportent les vacances commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement ou par la suite, l'employeur calcule le nombre de jours de vacances auxquels il a droit :

a) en fonction du nombre de jours compris dans sa semaine normale de travail;

b) s'il n'a pas de semaine normale de travail, en fonction du nombre moyen de jours qu'il a travaillés par semaine au cours de la dernière année de référence complète. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Idem

(4) Si l'employé ne prend pas des semaines complètes de vacances et que la période d'emploi

de 12 mois à laquelle se rapportent les vacances commence avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement, le nombre de jours de vacances auxquels il a droit est calculé comme suit :

1. Si la période d'emploi de 12 mois prend fin avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement, le nombre de jours de vacances auxquels l'employé a droit est calculé en application du paragraphe (3) du présent article, tel qu'il existait avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement.

2. Si la période d'emploi de 12 mois a commencé, mais n'a pas pris fin avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement, le nombre de jours de vacances auxquels l'employé a droit correspond au plus élevé des nombres suivants :

i. le nombre de jours auxquels il aurait eu droit en application du paragraphe (3) du présent article, tel qu'il existait avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement,

ii. le nombre de jours auxquels il aurait droit en application du paragraphe (3) du présent article, tel qu'il est réédité par l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Année de référence différente

Application

34. (1) Le présent article s'applique si l'employeur établit, pour un employé, une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement ou par la suite. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Vacances pendant la période tampon

(2) L'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la période tampon :

1. Il calcule le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.

2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant à deux semaines multiplié par le rapport calculé en application de la disposition 1.

3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant à 2 multiplié par A multiplié par le rapport calculé en application de la disposition 1, où

A représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Emploi effectif ou non

(3) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application du paragraphe (2). 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Moment des vacances

35. L'employeur détermine à quel moment l'employé prendra ses vacances pour une année de référence, sous réserve des règles suivantes :

1. Les vacances doivent être terminées au plus tard 10 mois après la fin de l'année de référence pour laquelle elles sont accordées.
2. Les vacances doivent s'échelonner sur deux semaines consécutives ou correspondre à deux périodes d'une semaine chacune, à moins que l'employé ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Moment des vacances : année de référence différente

35.1 (1) Le présent article s'applique si l'employeur établit, pour un employé, une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement ou par la suite. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Idem

(2) L'employeur détermine à quel moment l'employé prendra ses vacances pour la période tampon, sous réserve des règles suivantes :

1. Les vacances doivent être terminées au plus tard 10 mois après le début de la première année de référence différente.
2. Sous réserve des dispositions 3 et 4, si elles correspondent à deux jours ou plus, les vacances doivent être prises sur une période de jours consécutifs.
3. Sous réserve de la disposition 4, si elles correspondent à plus de cinq jours, au moins cinq jours de vacances doivent être pris sur une période de jours consécutifs, les autres pouvant être pris sur une autre période de jours consécutifs.
4. Les dispositions 2 et 3 ne s'appliquent pas si l'employé demande par écrit de prendre des périodes de vacances plus courtes et que l'employeur accepte. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Indemnité de vacances

35.2 L'employeur verse à l'employé qui a droit à des vacances en application de l'article 33

ou 34 une indemnité de vacances qui représente au moins 4 pour cent du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

Versement de l'indemnité de vacances

36. (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (4), l'employeur verse, sous forme de somme forfaitaire, une indemnité de vacances à l'employé avant le début de ses vacances. 2000, chap. 41, par. 36 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (5).

(2) S'il verse son salaire à l'employé conformément au paragraphe 11 (4) ou que ce dernier ne prend pas des semaines complètes de vacances, l'employeur peut lui verser son indemnité de vacances au plus tard le jour de paie fixé pour la période dans laquelle tombent les vacances. 2000, chap. 41, par. 36 (2).

(3) L'employeur peut verser à l'employé l'indemnité de vacances qui s'accumule pendant une période de paie le jour de paie fixé pour cette période si l'employé en convient et que, selon le cas :

a) le relevé du salaire fourni pour cette période en application du paragraphe 12 (1) indique, outre les renseignements qu'exige ce paragraphe, le montant de l'indemnité de vacances versé séparément de tout autre montant versé au titre du salaire;

b) un relevé distinct indiquant le montant de l'indemnité de vacances versée est fourni à l'employé en même temps que le relevé du salaire prévu au paragraphe 12 (1). 2000, chap. 41, par. 36 (3); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (6); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (19) et (20).

(4) L'employeur peut verser l'indemnité de vacances à l'employé au moment qui est convenu avec celui-ci. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (7).

Versement pendant un conflit de travail

37. (1) S'il a accordé des vacances à un employé et que celui-ci fait grève ou est visé par un lock-out un jour où il est censé être en vacances, l'employeur lui verse l'indemnité de vacances qui lui aurait été versée à l'égard des vacances. 2000, chap. 41, par. 37 (1).

Annulation

(2) Le paragraphe (1) s'applique malgré toute annulation apparente des vacances. 2000, chap. 41, par. 37 (2).

Fin de l'emploi

38. Si l'emploi de l'employé se termine après qu'il a accumulé une indemnité de vacances, l'employeur lui verse cette indemnité conformément au paragraphe 11 (5). 2000, chap. 41, art. 38.

- E. Ontario Regulation 285/01 made under the *Employment Standards Act, 2000*, sections 2(2), 4(3), 8, 9, 24-27

Exemptions from Parts VII to XI of Act

- 2 (2) Subject to sections 24, 25, 26 and 27 of this Regulation, Parts VII, VIII, IX, X and XI of the Act do not apply to a person employed on a farm whose employment is directly related to the primary production of eggs, milk, grain, seeds, fruit, vegetables, maple products, honey, tobacco, herbs, pigs, cattle, sheep, goats, poultry, deer, elk, ratites, bison, rabbits, game birds, wild boar and cultured fish.

.....

Exemptions re Hours of Work and Eating Periods

- 4 (3) Part VII of the Act does not apply to,
- (a) a person whose employment is directly related to,
 - (i) the growing of mushrooms,
 - (ii) the growing of flowers for the retail and wholesale trade,
 - (iii) the growing, transporting and laying of sod,
 - (iv) the growing of trees and shrubs for the wholesale and retail trade,
 - (v) the breeding and boarding of horses on a farm, or
 - (vi) the keeping of furbearing mammals, as defined in the Fish and Wildlife Conservation Act, 1997, for propagation or the production of pelts for commercial purposes; or

.....

Exemptions re Overtime Pay

8. Part VIII of the Act does not apply to,
- ...
- (e) a person whose employment is directly related to,
 - (i) the growing of mushrooms,
 - (ii) the growing of flowers for the retail and wholesale trade,
 - (iii) the growing, transporting and laying of sod,
 - (iv) the growing of trees and shrubs for the retail and wholesale trade,
 - (v) the breeding and boarding of horses on a farm, or
 - (vi) the keeping of furbearing mammals, as defined in the Fish and Wildlife Conservation Act, 1997, for propagation or the production of pelts for commercial purposes;

Exemptions re Public Holidays

9. (1) Part X of the Act does not apply to,

...

- (d) a person whose employment is directly related to,
 - (i) mushroom growing,
 - (ii) the growing of flowers for the retail and wholesale trade,
 - (iii) the growing, transporting and laying of sod,
 - (iv) the growing of trees and shrubs for the retail and wholesale trade,
 - (v) the breeding and boarding of horses on a farm, or
 - (vi) the keeping of furbearing mammals, as defined in the Fish and Wildlife Conservation Act, 1997, for propagation or the production of pelts for commercial purposes;

.....

Special Rules re Fruit, Vegetable And Tobacco Harvesters

Application

24. Sections 25, 26 and 27 apply to an employee who is employed on a farm to harvest fruit, vegetables or tobacco for marketing or storage.

Minimum wage

25. (1) For each pay period, the employer shall pay a minimum wage of not less than the amounts set out in subsection 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be.
- (2) The employer shall be deemed to comply with subsection (1) if employees are paid a piece work rate that is customarily and generally recognized in the area as having been set so that an employee exercising reasonable effort would, if paid such a rate, earn at least the amounts set out in subsection 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be.
- (3) Subsection (2) does not apply in respect of an employee described in paragraph 1 of subsection 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be.
- (4) For the purposes of this section,

"piece work rate" means a rate of pay calculated on the basis of a unit of work performed.

- (5) If an employer provides room or board to an employee, the following are the

amounts which shall be deemed to have been paid by the employer to the employee as wages for the purposes of determining whether the minimum wage set out in subsection 5 (1), (1.1), (1.2), (1.3) or (1.4), as the case may be, has been paid:

Serviced housing accommodation
\$99.35 a week.

Housing accommodation
\$73.30 a week.

Room
\$31.70 a week if the room is private and \$15.85 a week if the room is not private.

Board
\$2.55 a meal and not more than \$53.55 a week.

Both room and board
\$85.25 a week if the room is private and \$69.40 a week if the room is not private.

- (6) The amount provided in subsection (5) in respect of housing accommodation shall be deemed to have been paid as wages only if the accommodation,
 - (a) is reasonably fit for human habitation;
 - (b) includes a kitchen with cooking facilities;
 - (c) includes at least two bedrooms or a bedroom and a living room; and
 - (d) has its own private toilet and washing facilities.
- (7) The amount provided in subsection (5) in respect of serviced housing accommodation shall be deemed to have been paid as wages only if,
 - (a) the accommodation complies with clauses (6) (a) to (d); and
 - (b) light, heat, fuel, water, gas or electricity are provided at the employer's expense.
- (8) The amount provided in subsection (5) in respect of a room shall be deemed to have been paid as wages only if the room is,
 - (a) reasonably furnished and reasonably fit for human habitation;
 - (b) supplied with clean bed linen and towels; and
 - (c) reasonably accessible to proper toilet and wash-basin facilities.
- (9) Room or board shall not be deemed to have been paid by the employer to an employee as wages unless the employee has received the meals or occupied the room.

Vacation or vacation pay

26. (1) If an employee has been employed by the employer for 13 weeks or more, the employer shall, in accordance with Part XI of the Act,
- (a) give the employee a vacation with pay; or
 - (b) pay the employee vacation pay.
- (2) An employee entitled to vacation pay under subsection (1) earns vacation pay from the commencement of his or her employment.
- (3) Section 41 of the Act does not apply to the employee.

Public holidays

27. (1) Part X of the Act applies to an employee who has been employed by an employer for a period of 13 weeks or more.
- (2) For the purposes of this section, an employee shall be deemed to be employed in a continuous operation.
- (3) Subsection (1) does not apply to a person who is employed under an arrangement whereby he or she may elect to work or not when requested to do so.

Règlement de l'Ontario 285/01, *Loi de 2000 sur les Normes D'emploi*

Exemptions: parties VII à XI de la Loi

- 2 (2) Sous réserve des articles 24, 25, 26 et 27 du présent règlement, les parties VII, VIII, IX, X et XI de la Loi ne s'appliquent pas à la personne employée dans une exploitation agricole, si son emploi est directement lié à la production primaire d'oeufs, de lait, de grains, de graines, de fruits, de légumes, de produits de l'érable, de miel, de tabac, d'herbes, de porcs, de bétail, de moutons, de chèvres, de volailles, de chevreuils, d'élans d'Amérique, de ratites, de bisons, de lapins, de gibier à plume, de sangliers et de poissons d'élevage. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Exemptions: heures de travail et pauses-repas

- 4 (3) La partie VII de la Loi ne s'applique pas aux personnes suivantes :
- a) la personne dont l'emploi est directement lié à l'une ou l'autre des activités suivantes :
 - (i) la culture de champignons,
 - (ii) la culture de fleurs pour la vente en gros et au détail,
 - (iii) la culture, le transport et la pose de gazon,
 - (iv) la culture d'arbres et d'arbustes pour la vente en gros et au détail,
 - (v) l'élevage et la garde de chevaux dans une exploitation agricole,
 - (vi) la garde de mammifères à fourrure au sens de la Loi de 1997 sur la protection du poisson et de la faune pour la reproduction ou pour la production de peaux dans un but commercial;

Exemptions: rémunération des heures supplémentaires

- 8 La partie VIII de la Loi ne s'applique pas aux personnes suivantes:

...

- e) la personne dont l'emploi est directement lié à l'une ou l'autre des activités suivantes:
 - (i) la culture de champignons,
 - (ii) la culture de fleurs pour la vente en gros et au détail,
 - (iii) la culture, le transport et la pose de gazon,
 - (iv) la culture d'arbres et d'arbustes pour la vente en gros et au détail,
 - (v) l'élevage et la garde de chevaux dans une exploitation agricole,
 - (vi) la garde de mammifères à fourrure au sens de la Loi de 1997 sur la protection du poisson et de la faune pour la reproduction ou pour la production de peaux dans un but commercial;

Exemptions: jours fériés

9 (1) La partie X de la Loi ne s'applique pas aux personnes suivantes :

...

- d) la personne dont l'emploi est directement lié à l'une ou l'autre des activités suivantes :
 - (i) la culture de champignons,
 - (ii) la culture de fleurs pour la vente en gros et au détail,
 - (iii) la culture, le transport et la pose de gazon,
 - (iv) la culture d'arbres et d'arbustes pour la vente en gros et au détail,
 - (v) l'élevage et la garde de chevaux dans une exploitation agricole,
 - (vi) la garde de mammifères à fourrure au sens de la Loi de 1997 sur la protection du poisson et de la faune pour la reproduction ou pour la production de peaux dans un but commercial;

Règles spéciales: préposés à la cueillette de fruits, de légumes et de tabac**Application**

24. Les articles 25, 26 et 27 s'appliquent aux employés dans une exploitation agricole pour y cueillir des fruits, des légumes ou du tabac aux fins de commercialisation ou d'entreposage. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Salaire minimum

25. (1) Pour chaque période de paie, l'employeur verse un salaire minimum équivalant à au moins les sommes indiquées au paragraphe 5 (1), (1.1), (1.2) ou (1.3), selon le cas. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1; Règl. de l'Ont. 294/07, par. 4 (1).

(2) L'employeur est réputé se conformer au paragraphe (1) si les employés touchent le tarif à la pièce qui est habituellement et généralement reconnu dans le secteur comme ayant été fixé de sorte que l'employé qui fait des efforts raisonnables gagnerait au moins les sommes indiquées au paragraphe 5 (1), (1.1), (1.2) ou (1.3), selon le cas, s'il touchait ce tarif. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1; Règl. de l'Ont. 294/07, par. 4 (2).

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas à l'égard des employés visés à la disposition 1 du paragraphe 5 (1), (1.1), (1.2) ou (1.3), selon le cas. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1; Règl. de l'Ont. 294/07, par. 4 (3).

(4) La définition qui suit s'applique au présent article,

«tarif à la pièce» S'entend du taux de paie par pièce exécutée. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(5) Si l'employeur fournit le logement ou les repas à l'employé, les sommes suivantes sont celles qu'il est réputé lui avoir versées à titre de salaire afin de déterminer si le salaire minimum indiqué au paragraphe 5 (1), (1.1), (1.2) ou (1.3), selon le cas, a été versé :

Logement autonome avec services
99,35 \$ par semaine.

Logement autonome
73,30 \$ par semaine.

Chambre
31,70 \$ par semaine dans le cas d'une chambre à un lit et 15,85 \$ par semaine dans les autres cas.

Repas
2,55 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 53,55 \$ par semaine.

Chambre et repas
85,25 \$ par semaine dans le cas d'une chambre à un lit et 69,40 \$ par semaine dans les autres cas.

(6) La somme prévue au paragraphe (5) à l'égard d'un logement autonome n'est réputée avoir été versée à titre de salaire que s'il remplit les conditions suivantes :

- a) il est raisonnablement propre à l'habitation;
- b) il comprend une cuisine aménagée;
- c) il comprend au moins deux chambres ou une chambre et un salon;
- d) il comprend sa propre salle de bains. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(7) La somme prévue au paragraphe (5) à l'égard d'un logement autonome avec services n'est réputée avoir été versée à titre de salaire que si :

- a) d'une part, il est conforme aux alinéas (6) a) à d);
- b) d'autre part, l'éclairage, le chauffage, le combustible, l'eau, le gaz ou l'électricité y sont fournis aux frais de l'employeur. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(8) La somme prévue au paragraphe (5) à l'égard d'une chambre n'est réputée avoir été versée à titre de salaire que si elle remplit les conditions suivantes :

- a) elle est raisonnablement meublée et est raisonnablement propre à

l'habitation;

b) elle est approvisionnée en draps de lit, en taies d'oreillers et en serviettes propres;

c) elle donne raisonnablement accès à une toilette et à un lavabo convenables. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(9) L'employeur n'est réputé avoir payé la chambre ou les repas à l'employé à titre de salaire que si celui-ci a pris les repas ou occupé la chambre. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Vacances ou indemnité de vacances

26. (1) S'il a employé l'employé pendant 13 semaines ou plus, l'employeur, conformément à la partie XI de la Loi :

a) soit lui accorde des vacances et une indemnité de vacances;

b) soit lui verse une indemnité de vacances. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) L'employé qui a droit à une indemnité de vacances en application du paragraphe (1) commence à l'accumuler dès qu'il commence son emploi. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) L'article 41 de la Loi ne s'applique pas à l'employé. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

Jours fériés

27. (1) La partie X de la Loi s'applique à l'employé qu'un employeur a employé pendant 13 semaines ou plus. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(2) Pour l'application du présent article, l'employé est réputé employé dans une exploitation à fonctionnement ininterrompu. Règl. de l'Ont. 525/05, art. 1.

(3) Abrogé : Règl. de l'Ont. 443/08, art. 2.

F **Farming Operations - O. Reg. 414/05 made under the *Occupational Health and Safety Act***

Français

Occupational Health and Safety Act

ONTARIO REGULATION 414/05

FARMING OPERATIONS

Consolidation Period: From June 30, 2006 to the e-Laws currency date.

No amendments.

This is the English version of a bilingual regulation.

Application of Act to farming operations

1. Subject to the limitations and conditions set out in this Regulation, the Act applies to farming operations. O. Reg. 414/05, s. 1.

Exception

2. Despite section 1, the Act does not apply to a farming operation operated by a self-employed person without any workers. O. Reg. 414/05, s. 2.

Limitations, joint health and safety committees

3. (1) Despite section 1, subsection 9 (2) of the Act applies only to farming operations where 20 or more workers are regularly employed and have duties that include performing work related to one or more of the operations specified in subsection (2). O. Reg. 414/05, s. 3 (1).

(2) The following are the operations referred to in subsection (1):

1. Mushroom farming.
2. Greenhouse farming.
3. Dairy farming.
4. Hog farming.
5. Cattle farming.
6. Poultry farming. O. Reg. 414/05, s. 3 (2).

(3) Despite section 1, where a joint health and safety committee is required at a farming operation, the requirement for certified members set out in subsection 9 (12) of the Act applies to that farming operation only if 50 or more workers are regularly employed at it. O. Reg. 414/05, s. 3 (3).

Application of certain regulations

4. (1) Despite section 1 and subject to subsection (2), the regulations made under the Act do not apply to farming operations. O. Reg. 414/05, s. 4 (1).

(2) The following regulations apply to farming operations:

1. Regulation 834 of the Revised Regulations of Ontario, 1990 (Critical Injury —

Defined) made under the Act.

2. Ontario Regulation 780/94 (Training Programs) made under the Act.

3. Ontario Regulation 572/99 (Training Requirements for Certain Skill Sets and Trades) made under the Act. O. Reg. 414/05, s. 4 (2).

5. Omitted (provides for coming into force of provisions of this Regulation).
O. Reg. 414/05, s. 5.

Français

Back to top

English

Loi sur la santé et la sécurité au travail

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO 414/05

OPÉRATIONS AGRICOLES

Période de codification : Du 30 juin 2006 à la date à laquelle Lois-en-ligne est à jour.

Aucune modification.

Le texte suivant est la version française d'un règlement bilingue.

Application de la Loi aux opérations agricoles

1. La Loi s'applique aux opérations agricoles sous réserve des conditions et restrictions énoncées au présent règlement. Règl. de l'Ont. 414/05, art. 1.

Exception

2. Malgré l'article 1, la Loi ne s'applique pas à l'opération agricole exploitée par une personne qui travaille à son compte sans aucun travailleur. Règl. de l'Ont. 414/05, art. 2.

Restrictions : comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail

3. (1) Malgré l'article 1, le paragraphe 9 (2) de la Loi ne s'applique qu'aux opérations agricoles où sont régulièrement employés 20 travailleurs ou plus qui, dans le cadre de leurs fonctions, exécutent un travail rattaché à l'une ou plusieurs des opérations précisées au paragraphe (2). Règl. de l'Ont. 414/05, par. 3 (1).

(2) Les opérations visées au paragraphe (1) sont les suivantes :

1. La culture des champignons.
2. La serriculture.
3. La production laitière.
4. L'élevage de porcs.
5. L'élevage de bétail.
6. L'aviculture. Règl. de l'Ont. 414/05, par. 3 (2).

(3) Malgré l'article 1, si un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail est prévu dans une opération agricole, l'exigence concernant les membres agréés qui est énoncée au paragraphe 9 (12) de la Loi ne s'y applique que si 50 travailleurs ou plus y sont régulièrement employés. Règl. de l'Ont. 414/05, par. 3 (3).

Application de certains règlements

4. (1) Malgré l'article 1 et sous réserve du paragraphe (2), les règlements pris en application de la Loi ne s'appliquent pas aux opérations agricoles. Règl. de l'Ont. 414/05, par. 4 (1).

(2) Les règlements suivants s'appliquent aux opérations agricoles :

1. Le Règlement 834 des Règlements refondus de l'Ontario de 1990 («Blessure critique — définition») pris en application de la Loi.
2. Le Règlement de l'Ontario 780/94 («Training Programs») pris en application de la Loi.
3. Le Règlement de l'Ontario 572/99 («Training Requirements for Certain Skill Sets and Trades») pris en application de la Loi. Règl. de l'Ont. 414/05, par. 4 (2).

5. Omis (prévoit l'entrée en vigueur des dispositions du présent règlement). Règl. de l'Ont. 414/05, art. 5.

English

Retour au début

G. *Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs Act*, R.S.O. 1990, c. M.16, s. 14(1.2)-(1.4)

14. (1) The Farm Products Appeal Tribunal is continued under the name of the Agriculture, Food and Rural Affairs Appeal Tribunal in English and Tribunal d'appel de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales in French.

(1.1) The Tribunal shall consist of not fewer than 10 persons appointed by the Lieutenant Governor in Council upon the recommendation of the Minister, of whom at least one shall be a barrister and solicitor entitled to practise in Ontario.

(1.2) The appointment of at least two of the persons appointed under subsection (1.1) shall specifically state that the person is entitled to hear matters under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002*.

(1.3) The purpose of subsection (1.2) is to recognize that the Tribunal's jurisdiction under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002* differs in nature from the rest of the Tribunal's jurisdiction, such that a special roster for the purposes of proceedings under that Act is appropriate.

(1.4) A person whose appointment specifically states that he or she is entitled to hear matters under the *Agricultural Employees Protection Act, 2002* may also act as a member of the Tribunal in relation to other matters within the Tribunal's jurisdiction.

* * * * *

14. (1) La Commission d'appel pour les produits agricoles est maintenue en tant que tribunal administratif sous le nom de Tribunal d'appel de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales en français et sous le nom de Agriculture, Food and Rural Affairs Appeal Tribunal en anglais.

(1.1) Le Tribunal se compose d'au moins 10 personnes qui sont nommées par le lieutenant-gouverneur en conseil sur la recommandation du ministre et dont au moins une doit être un avocat habilité à exercer en Ontario.

(1.2) La nomination d'au moins deux des personnes nommées en application du paragraphe (1.1) indique spécifiquement qu'elles ont le droit d'entendre les affaires visées par la Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles.

(1.3) Le paragraphe (1.2) a pour objet de reconnaître que la compétence que la Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles attribue au Tribunal diffère de ses autres compétences, de sorte qu'il est indiqué de prévoir un tableau spécial aux fins des instances introduites en vertu de cette loi.

(1.4) La personne dont la nomination indique spécifiquement qu'elle a le droit d'entendre les affaires visées par la Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles peut également agir comme membre du Tribunal relativement aux autres questions qui relèvent de la compétence de celui-ci.

**Table of Correspondence between
Labour Relations Act, 1995 and Other Ontario Bargaining Statutes**

Correlation with Labour Relations Act	Ambulance Services Collective Bargaining Act, S.O. 2001, CHAPTER 10	Colleges Collective Bargaining Act, 2008, S.O. 2008, c. 15	Crown Employees Collective Bargaining Act, S.O. 1993, CHAPTER 38
Labour Relations Act applies except as modified by the specific statute	s. 2(1) - this Act applies to ambulance workers to whom the LRA <u>also</u> applies	S. 1, 77, 78 (identifying sections of the LRA that apply with modifications)	s. 2
Employees can choose on the basis of majority support, an independent trade union to represent them (LRA s. 7, 10, 128.1)	as per the LRA	s.29, 30, 32	as per the LRA
Employers must recognize the union as the workers' exclusive bargaining agent (LRA, s. 45)	as per the LRA	s.2	as per the LRA
Both parties must bargain in good faith (LRA, s. 17)	as per the LRA also s. 3(5) - must bargain in good faith for an essential ambulance services agreement	s.4	as per the LRA
Both parties must make every reasonable effort to make a collective agreement (LRA, s. 17)	as per the LRA	s. 4	as per the LRA
Parties have access to third party assistance to resolve negotiations (i.e. conciliation and/or interest arbitration) (LRA, s. 18-21, 27, 35, 40, 43)	as per the LRA also s. 7, 9 re negotiating essential services agreement	s. 5-7, 17	as per the LRA with slight modifications to process for voluntary arbitration and first contract arbitration
The collective agreement is binding on the parties (LRA, s.56, 57)	as per the LRA	s.11	as per the LRA
The collective agreement is enforced by grievance arbitration (LRA, s. 48)	as per the LRA	s.14	s. 7(3), 46-51
Right to recourse in bargaining impasse (LRA, s. 79)	as per the LRA with the additional requirement in s. 12, 13 that there be no strike or lockout without an essential services agreement	s. 17, 21 - right to strike and lockout	as per LRA, with the additional requirement in s. 13 that there be no strikes or lockouts without an essential services agreement

Correlation with Labour Relations Act	Education Act R.S.O. 1990, CHAPTER E.2	Fire Protection & Prevention Act, S.O. 1997, CHAPTER 4	Hospital Labour Disputes Arbitration Act, R.S.O. 1990, CHAPTER H.14
Labour Relations Act applies except as modified by specific statute	s. 277.2 s. 277.13.1 - enforced as if part of the LRA		s. 2(2)
Employees can choose on the basis of majority support, an independent trade union to represent them (LRA s. 7, 10, 128.1)	Differs from the LRA. s. 277.4 - The bargaining agents are designated by statute. This statutory designation reproduces the division of bargaining rights that had historically been established by the Ontario Teachers' Federation By-Laws as between the teacher associations that are affiliates to the Ontario Teachers' Federation.	s.46 - the majority of firefighters in a bargaining unit may request an association of firefighters to represent them.	as per the LRA
Employers must recognize the union as the workers' exclusive bargaining agent (LRA, s. 45)	s. 277.4	s.46, 48	as per the LRA
Both parties must bargain in good faith (LRA, s. 17)	as per the LRA	s.48	as per the LRA
Both parties must make every reasonable effort to make a collective agreement (LRA, s. 17)	as per the LRA	s.48	as per the LRA
Parties have access to third party assistance to resolve negotiations (i.e. conciliation and/or interest arbitration) (LRA, s. 18-21, 27, 35, 40, 43)	as per the LRA	s. 49, 50	as per the LRA
The collective agreement is binding on the parties. (LRA, s.56, 57)	as per the LRA	s. 51	as per the LRA
The collective agreement is enforced through grievance arbitration (LRA, s. 48)	as per the LRA	s.53	as per the LRA
Right to recourse in bargaining impasse (LRA, s. 79)	as per LRA s. 277.2(4) modified definition of "strike"	s. 50 - bargaining disputes shall be resolved by interest arbitration	s. 11 - no right to strike or lockout s. 4 - bargaining disputes shall be resolved through interest arbitration

Correlation with Labour Relations Act	Police Services Act, R.S.O. 1990, CHAPTER P.15	Provincial Schools Negotiation Act, R.S.O. 1990, CHAPTER P.35 (applies to schools operated by the Ministries of Correctional Services, Education or Health)	Ontario Provincial Police Collective Bargaining Act, 2006, S.O. 2006, c. 35, Sched. B
Labour Relations Act applies except as modified by the specific statute		s. 5	s. 9, 21 - some provisions of the <i>LRA</i> apply with modifications
Employees can choose on the basis of majority support, an independent trade union to represent them (LRA, s. 7, 10, 128.1)	Under s. 117 of the Act, a police officer cannot belong to a trade union. However, under s.119(5), police can be represented in bargaining by an association where at least 50% of the members belong to the association.	Differs from the LRA. s. 5 - continues bargaining rights of bargaining agent that was in place in 1997.	s. 2(2): Ontario Provincial Police Association is the exclusive bargaining agent. s. 1.1 - The Association shall not affiliate directly or indirectly with a trade union.
Employers must recognize the union as the workers' exclusive bargaining agent (LRA, s. 45)		as per the LRA	s. 2(2)
Both parties must bargain in good faith (LRA, s. 17)	s. 119(3)	as per the LRA	There is no express duty to bargain in good faith but s. 3(8) establishes a statutory duty to bargain.
Both parties must make every reasonable effort to make a collective agreement (LRA, s. 17)	s.119(3)	as per the LRA	s. 3 - establishes Negotiating Committee; "shall negotiate" on such matters as are put on its agenda
Parties have access to third party assistance to resolve negotiations (i.e. conciliation and/or interest arbitration) (LRA, s. 18-21, 27, 35, 40, 43)	s. 121, 122	as per the LRA	s. 5 - conciliation
The collective agreement is binding on the parties. (LRA, s.56, 57)	s. 128	as per the LRA	s. 10 - collective agreement implemented by responsible Minister
The collective agreement is enforced by grievance arbitration (LRA, s. 48)	s. 123 (conciliation) s. 124 (arbitration)	as per the LRA	s. 4
Right to recourse in bargaining impasse (LRA, s. 79)	s. 122 - bargaining disputes resolved through interest arbitration	as per the LRA	s. 6 - bargaining disputes resolved through interest arbitration

I. Overview of Canadian Collective Bargaining Legislation (excluding Ontario) as it Relates to Agricultural Workers

Canada

Canada Labour Code, R.S.C. 1985, c. L-1

The employees to whom the *Canada Labour Code* applies are defined as follows in s. 3(1) of the *Code*:

“employee” means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

Agricultural workers are not excluded from the federal *Code*.

British Columbia

Labour Relations Code, R.S.B.C. 1996, c. 244

The employees to whom the B.C. *Labour Relations Code* applies are defined as follows in s. 1 of the *Code*:

“employee” means a person employed by an employer, and includes a dependent contractor, but does not include a person who, in the board’s opinion,

- (a) performs the functions of a manager or superintendent, or
- (b) is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations or personnel.

Agricultural workers are not excluded from the rights in the B.C. *Code*.

Alberta

Labour Relations Code, R.S.A. 2000, c. L-1

The employees to whom the Alberta *Labour Relations Code* applies are defined as follows in s. 1 of the *Code*:

“employee” means a person employed to do work who is in receipt of or entitled to wages, but does not include

- (i) a person who in the opinion of the Board performs managerial functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations,
- (ii) a person who is a member of the medical, dental, architectural,

- (iii) engineering or legal profession qualified to practise under the laws of Alberta and is employed in the person's professional capacity, or a nurse practitioner who is employed in his or her professional capacity as a nurse practitioner in accordance with the *Public Health Act* and the regulations under that Act;

Agricultural workers are excluded from the rights in the Alberta *Labour Relations Code* by s.4(2)(e) which provides as follows:

- 4. (2) This Act does not apply to
 - ...
 - (e) employees employed on a farm or ranch whose employment is directly related to
 - (i) the primary production of eggs, milk, grain, seeds, fruit, vegetables, honey, livestock, game-production animals within the meaning of the *Livestock Industry Diversification Act*, poultry or bees, or
 - (ii) any other primary agricultural operation specified in the regulations under the *Employment Standards Code*
- or to their employer while the employer is acting in the capacity of their employer.

Saskatchewan

Trade Union Act, R.S.S. 1978, c. T-17

The employees to whom the Saskatchewan *Trade Union Act* applies are defined in s. 2 as follows:

"employee" means:

- (i) a person in the employ of an employer except:
 - (A) a person whose primary responsibility is to actually exercise authority and actually perform functions that are of a managerial character, or
 - (B) a person who is regularly acting in a confidential capacity with respect to the industrial relations of his or her employer;
- (i.1) a person engaged by another person to perform services if, in the opinion of the board, the relationship between those persons is such that the terms of the contract between them can be the subject of collective bargaining;
- (ii) Repealed.
- (iii) any person designated by the board as an employee for the purposes of this Act notwithstanding that for the purpose of determining whether or not the person to whom he provides his services is vicariously

liable for his acts or omissions he may be held to be an independent contractor; and includes a person on strike or locked out in a current labour-management dispute who has not secured permanent employment elsewhere, and any person dismissed from his employment whose dismissal is the subject of any proceedings before the board;

Agricultural workers are not excluded from the rights in the *Saskatchewan Act*.

Manitoba

Labour Relations Act, C.C.S.M. c. L10

The employees to whom the Manitoba *Labour Relations Act* applies are defined as follows in s. 1 as follows:

"employee" means a person employed to do work and includes any person designated by the board as an employee for the purposes of this Act, notwithstanding that the person to whom the employee provides services is not vicariously liable for the employee's acts or omissions but does not include a person who is employed in a capacity that, in the opinion of the board, would make it unfair to that person, the employer or a union to include the person in a unit for collective bargaining purposes because

- (a) the person performs management functions primarily, or
- (b) the person is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations;

Agricultural workers are not excluded from the rights in the *Manitoba Act*.

Québec

Labour Code, R.S.Q. c. C-27

The employees to whom the Québec *Labour Code* applies are defined in s. 1(l) as follows:

"employee": a person who works for an employer and for remuneration but the word does not include

- (1) a person who, in the opinion of the Commission, is employed as manager, superintendent, foreman or representative of the employer in his relations with his employees;
- (2) a director or officer of a legal person, unless a person acts as such with regard to his employer after having been designated by the employees or a certified association;
- (3) a public servant of the Government whose position is of a confidential nature in the opinion of the Commission or under the terms of an

agreement binding the Government and the associations certified in accordance with Chapter IV of the *Public Service Act* (chapter F-3.1.1) which are parties to a collective agreement that otherwise would apply to such public servant; such is the position of a conciliation officer, a mediator or a mediator-arbitrator of the Ministère du Travail, a mediator of the Conseil des services essentiels, the construction industry commissioner and deputy-commissioners contemplated in the Act respecting labour relations, vocational training and manpower management in the construction industry (chapter R-20), a member of the staff of the executive council, of the Auditor General, of the Commission de la Fonction publique or of the executive staff of a minister or of a deputy minister, or a public servant who, in a department or agency of the Government, is a member of the personnel service or of a personnel management division;

- (3.1) a public servant of the Ministère du Conseil exécutif, except in the cases that the Government may determine by order;
- (3.2) a public servant of the Conseil du trésor, except in the cases that the Government may determine by order;
- (3.3) a public servant of the Institut de la statistique du Québec assigned to functions referred to in section 4 of the Act respecting the Institut de la statistique du Québec (chapter I-13.011);
- (4) an Attorney General's prosecutor;
- (5) a member of the Sûreté du Québec;
- (6) a member of the personnel of the chief electoral officer;
- (7) a labour relations officer of the Commission;

Under the Québec *Labour Code*, the only restriction on agricultural workers' rights is that in order to be certified as an association under Division II, the association must have at least three employees. This restriction is set out in s. 21 as follows:

CERTIFICATION OF ASSOCIATIONS OF EMPLOYEES

Right to be certified.

21. Any association of employees comprising the absolute majority of the employees of an employer or, in the case provided for in paragraph b of section 28 or in section 32 or 37, the association that obtains, following the ballot provided for in the said sections, the absolute majority of the votes of the employees of the employer having the right to vote, is entitled to be certified.

Certification.

An association of employees which, in the case provided for in section 37.1, obtains the greatest number of votes in a ballot is also entitled to be certified.

Bargaining units.

The right to be certified shall avail all the employees of the employer or each group of the said employees which constitutes a separate group for the purposes of this code, according to the agreement between the employer and the association of employees, ascertained by the labour relations officer or according to the decision of the Commission.

Single employee.

A single employee may form a group for the purposes of this section.

Farm employees.

Persons employed in the operation of a farm shall not be deemed to be employees for the purposes of this division unless at least three of such persons are ordinarily and continuously so employed.

New Brunswick

Industrial Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. I-4

The employees to whom the New Brunswick *Industrial Relations Act* applies are defined in s.1 as follows and expressly includes unskilled manual work:

“employee” means a person employed to do skilled or unskilled manual, clerical, technical or professional work, but does not include

- (a) a manager or superintendent, or any other person who, in the opinion of the Board, is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations or who exercises management functions, or
- (b) a person employed in domestic service in a private home;

The only restriction on agricultural workers' rights under the New Brunswick *Act* is that a bargaining unit must be comprised of five or more employees. This requirement is set out in s. 1(5)(a) as follows:

- 1. (5) for the purposes of this Act,
 - (a) a unit, where an employee is employed in agriculture, shall comprise five or more employees;

Nova Scotia

Trade Union Act, R.S.N.S. 1989, c. 475

The employees to whom the Nova Scotia *Trade Union Act* applies are defined in s. 2(1) as follows and expressly includes unskilled manual labour:

“employee” means a person employed to do skilled or unskilled manual, clerical or technical work and includes

- (i) police constables or officers employed by a city, town, municipality or village commission, or by a board, commission or agency of, or a corporation controlled by, a city, town, municipality or village commission;
- (ii) a person employed or engaged on fishing vessels of all types or in the operation of these vessels on water, if he is paid wages or salary or accepts or agrees to accept a percentage or other part of the proceeds of the adventure or of the catch in lieu of or in addition to wages;

Agricultural workers are not excluded from the rights in the *Nova Scotia Act*.

Prince Edward Island

Labour Act, R.S.P.E.I. 1988, c. L-1

The employees to whom the Prince Edward Island *Labour Act* applies are defined in s. 7(h) as follows and expressly includes unskilled manual work:

“employee” means a person employed to do skilled or unskilled manual, clerical or technical work, and includes police constables appointed under the *Police Act*, R.S.P.E.I. 1988, Cap. P-11, employed by or for any city, town, community, or other person, or employed by a board, commission or agency of, or a corporation, controlled by a city, town, community or other person and also includes persons employed as security police, but does not include persons referred to in subsection (2).

The employees excluded under s. 7(2) are as follows:

- 7. (2) For the purposes of this Part, no person shall be deemed to be an employee
 - (a) who is a member of the architectural, dental, engineering, legal or medical profession entitled to practice in Prince Edward Island and employed in a professional capacity, and instructional personnel as defined in the *School Act* R.S.P.E.I. 1988, Cap. S-2; or
 - (b) who, in the opinion of the board, exercises managerial functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations.

Agricultural workers are not excluded from the rights in the *P.E.I. Act*.

Newfoundland and Labrador

Labour Relations Act, R.S.N.L. 1990, c. L-1

The employees to whom the Newfoundland and Labrador *Labour Relations Act* applies are defined in s. 2(m) as follows and expressly includes unskilled manual labour:

“employee” means a person employed to do skilled or unskilled manual, clerical or technical work and includes a professional employee and a dependent contractor but does not include a manager or superintendent or other person who, in the opinion of the board, exercises management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations;

Agricultural workers are not excluded from the rights in the Newfoundland and Labrador *Act*.

J Québec Labour Code, R.S.Q. c C-27, s. 21**CERTIFICATION OF ASSOCIATIONS OF EMPLOYEES****Right to be certified.**

21. Any association of employees comprising the absolute majority of the employees of an employer or, in the case provided for in paragraph b of section 28 or in section 32 or 37, the association that obtains, following the ballot provided for in the said sections, the absolute majority of the votes of the employees of the employer having the right to vote, is entitled to be certified.

Certification.

An association of employees which, in the case provided for in section 37.1, obtains the greatest number of votes in a ballot is also entitled to be certified.

Bargaining units.

The right to be certified shall avail all the employees of the employer or each group of the said employees which constitutes a separate group for the purposes of this code, according to the agreement between the employer and the association of employees, ascertained by the labour relations officer or according to the decision of the Commission.

Single employee.

A single employee may form a group for the purposes of this section.

Farm employees.

Persons employed in the operation of a farm shall not be deemed to be employees for the purposes of this division unless at least three of such persons are ordinarily and continuously so employed.

K *Industrial Relations Act (New Brunswick), R.S.N.B. 1973, c. I-4, s. 1(5)(a)*

1. (5) For the purposes of this Act,

- (a) a unit, where an employee is employed in agriculture, shall comprise five or more employees;

1. (5) Aux fins de la présente loi,

- (a) une unité, dont un salarié est employé dans l'agriculture, doit être composée de cinq salariés ou plus;