



2ND SESSION, 40TH LEGISLATURE, ONTARIO  
62 ELIZABETH II, 2013

2<sup>e</sup> SESSION, 40<sup>e</sup> LÉGISLATURE, ONTARIO  
62 ELIZABETH II, 2013

## Bill 129

## Projet de loi 129

**An Act to amend  
the Labour Relations Act, 1995  
with respect to employee rights**

**Loi modifiant la  
Loi de 1995 sur les relations de travail  
en ce qui concerne  
les droits des employés**

**Mr. T. Natyshak**

**M. T. Natyshak**

**Private Member's Bill**

**Projet de loi de député**

1st Reading      November 7, 2013  
2nd Reading  
3rd Reading  
Royal Assent

1<sup>re</sup> lecture      7 novembre 2013  
2<sup>e</sup> lecture  
3<sup>e</sup> lecture  
Sanction royale



## EXPLANATORY NOTE

The Bill amends the *Labour Relations Act, 1995*. Major features of the Bill include the following:

1. The Act is amended to permit a trade union to ask the Ontario Labour Relations Board to direct an employer to provide the trade union with a list of employees in a bargaining unit that could be appropriate for collective bargaining.
2. Currently, the Act sets out procedures for representation votes when a trade union applies for certification as a bargaining agent. The Act is amended to provide that the Board may direct that representation votes be held at a neutral site, electronically, or by telephone.
3. The Act is amended to provide that employers shall not discharge or discipline employees without just cause in certain circumstances.
4. Currently, the Act includes provisions governing successor rights when a business is sold. The Act is amended to extend the rules to the contract services sector.
5. Section 80 of the Act currently governs reinstatement of employees when a lawful strike occurs. The Bill amends the reinstatement provisions.
6. The Act is amended to require the Minister to prepare and publish a poster providing information about labour relations in Ontario. Employers are required to post the poster in conspicuous places in the workplace.
7. Section 98 of the Act currently allows the Board to make interim orders reinstating employees in certain circumstances when proceedings are pending. The Bill amends the interim order provisions.

## NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi modifie la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. Ses éléments principaux sont les suivants :

1. La Loi est modifiée pour permettre à un syndicat de demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario d'ordonner à un employeur de lui remettre une liste des employés compris dans une unité de négociation qui pourrait être appropriée pour négocier collectivement.
2. À l'heure actuelle, la Loi décrit la marche à suivre pour tenir un scrutin de représentation lorsqu'un syndicat présente une requête en accréditation comme agent négociateur. La Loi est modifiée pour prévoir que la Commission peut ordonner qu'un tel scrutin soit tenu dans un endroit neutre, par voie électronique ou par téléphone.
3. La Loi est modifiée pour interdire aux employeurs de congédier des employés ou de prendre des mesures disciplinaires à leur égard sans motif valable dans certaines circonstances.
4. À l'heure actuelle, la Loi comprend des dispositions qui régissent la succession aux qualités lors de la vente d'une entreprise. La Loi est modifiée pour que les règles en la matière s'appliquent également au secteur des services fournis aux termes d'un contrat.
5. Le projet de loi modifie l'article 80 de la Loi, qui régit la réintégration des employés lorsqu'une grève licite survient.
6. La Loi est modifiée pour exiger du ministre qu'il prépare et publie une affiche qui fournit des renseignements sur les relations de travail en Ontario. Les employeurs sont tenus d'afficher l'affiche dans des endroits bien en vue du lieu de travail.
7. Le projet de loi modifie l'article 98 de la Loi, qui permet à la Commission de rendre des ordonnances provisoires de réintégration des employés dans certaines circonstances lorsqu'une instance est en cours.

**An Act to amend  
the Labour Relations Act, 1995  
with respect to employee rights**

**Loi modifiant la  
Loi de 1995 sur les relations de travail  
en ce qui concerne  
les droits des employés**

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

**1. The *Labour Relations Act, 1995* is amended by adding the following section after the heading “Establishment of Bargaining Rights by Certification”:**

**Lists of employees**

**6.1** (1) If a campaign to establish bargaining rights is under way and it appears to the Board that 20 per cent or more of the employees in a bargaining unit that could be appropriate for collective bargaining are members of a trade union, the Board shall direct, on application by the trade union, that the employer or a person acting on behalf of the employer provide to the trade union within two days,

- (a) an accurate list of the employees in the bargaining unit that could be appropriate for collective bargaining; and
- (b) an accurate list of all other employees of the employer in the location or locations where the campaign is under way.

**Content of lists**

(2) The lists shall be provided in electronic and printed formats and shall contain the following information about each employee:

- 1. His or her name.
- 2. His or her department.
- 3. His or her job title and classification, if applicable.
- 4. The usual number of hours per week he or she works.
- 5. Any other information specified by the Board in its direction.

**Application**

(3) An application by a trade union under subsection (1) shall include the name of the trade union, the description of the bargaining unit, the location or locations where a campaign to establish bargaining rights is under way

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

**1. La *Loi de 1995 sur les relations de travail* est modifiée par adjonction de l’article suivant après l’inter-titre «Acquisition du droit à la négociation collective par l’accréditation» :**

**Listes d’employés**

**6.1** (1) Si une campagne d’acquisition du droit à la négociation collective est en cours et qu’il semble à la Commission que 20 % ou plus des employés compris dans une unité de négociation qui pourrait être appropriée pour négocier collectivement sont membres d’un syndicat, la Commission, sur présentation d’une requête à cet effet par le syndicat, ordonne à l’employeur ou à une personne qui agit pour son compte de remettre au syndicat dans un délai de deux jours :

- a) une liste exacte des employés compris dans l’unité de négociation qui pourrait être appropriée pour négocier collectivement;
- b) une liste exacte de tous les autres employés de l’employeur qui se trouvent à l’endroit ou aux endroits où la campagne est en cours.

**Contenu des listes**

(2) Les listes sont fournies sous forme électronique et imprimée et comportent les renseignements suivants à propos de chaque employé :

- 1. Son nom.
- 2. Son service.
- 3. Le titre de son poste et sa classification, le cas échéant.
- 4. Le nombre d’heures qu’il travaille normalement par semaine.
- 5. Les autres renseignements que la Commission précise dans sa directive.

**Requête**

(3) La requête présentée par un syndicat en application du paragraphe (1) comprend le nom de ce dernier, la description de l’unité de négociation, l’endroit ou les endroits où une campagne d’acquisition du droit à la négociation

and the membership evidence on which the trade union relies.

**2. The Act is amended by adding the following section:**

**Location and method of voting**

**8.0.1** (1) If the Board directs that a representation vote be taken, it may, on application by the trade union applying for certification, direct that the vote,

- (a) take place at a neutral site such as a school, place of worship or government office that is not on the employer's premises but that is close to the employees' place of work; or
- (b) be conducted using electronic methods, by telephone, or by a combination of both.

**Secrecy of ballot**

(2) If the Board makes a direction under clause (1) (b), it shall establish procedures to ensure the secrecy of the ballot.

**3. The Act is amended by adding the following section:**

**Successor rights, contract services sector**

**69.1** (1) This section applies with respect to the following services if they are provided directly or indirectly by or to a building owner, manager or occupant:

1. Security, cleaning or housekeeping services in respect of the premises.
2. Food services, homemaking services within the meaning of the *Home Care and Community Services Act, 1994* or personal support services within the meaning of the *Home Care and Community Services Act, 1994* provided to a building occupant.

**Exclusions**

(2) This section does not apply with respect to the following services:

1. Construction.
2. Maintenance other than maintenance activities related to cleaning the premises.

**Deemed sale of business**

(3) The sale of a business is deemed to have occurred and section 69 applies if,

- (a) employees perform services at premises that are their principal place of work or, in the case of homemaking services or personal support services, at premises where the employees regularly provide the services;
- (b) the employees' employer ceases, in whole or in part, to provide the services at those premises; and
- (c) substantially similar services are subsequently provided under the direction of another employer, whether at the same premises or different premises.

collective est en cours et les preuves d'adhésion sur lesquelles le syndicat s'appuie.

**2. La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :**

**Lieu et mode du scrutin**

**8.0.1** (1) Si elle ordonne la tenue d'un scrutin de représentation, la Commission peut, à la demande du syndicat qui présente la requête en accréditation, ordonner que le scrutin soit tenu :

- a) dans un endroit neutre comme une école, un lieu de culte ou un bureau gouvernemental qui n'est pas situé dans les locaux de l'employeur, mais qui est près du lieu de travail des employés;
- b) par voie électronique ou par téléphone, ou par une combinaison des deux.

**Scrutin secret**

(2) Si elle donne une directive en application de l'alinéa (1) b), la Commission établit des procédures pour garantir le caractère secret du scrutin.

**3. La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :**

**Succession aux qualités : secteur des services fournis aux termes d'un contrat**

**69.1** (1) Le présent article s'applique à l'égard des services suivants s'ils sont fournis directement ou indirectement par le propriétaire, le gérant ou l'occupant d'un bâtiment ou s'ils lui sont fournis :

1. Des services de sécurité, de nettoyage ou d'entretien ménager à l'égard des locaux.
2. Des services d'alimentation, des services d'aides familiales au sens de la *Loi de 1994 sur les services de soins à domicile et les services communautaires* ou des services de soutien personnel au sens de cette loi fournis à un occupant du bâtiment.

**Exclusions**

(2) Le présent article ne s'applique pas à l'égard des services suivants :

1. Construction.
2. Entretien autre que les activités d'entretien reliées au nettoyage des locaux.

**Vente d'une entreprise**

(3) Une entreprise est réputée avoir été vendue et l'article 69 s'applique si les conditions suivantes sont réunies :

- a) les employés assurent des services dans des locaux qui constituent leur principal lieu de travail ou, dans le cas de services d'aides familiales ou de services de soutien personnel, dans des locaux où ils fournissent régulièrement ces services;
- b) l'employeur des employés cesse de fournir tout ou partie des services dans ces locaux;
- c) des services essentiellement semblables sont fournis par la suite sous la direction d'un autre employeur, que ce soit dans les mêmes locaux ou ailleurs.

**Interpretation**

(4) For the purposes of section 69, the employer referred to in clause (3) (b) is considered to be the predecessor employer and the employer referred to in clause (3) (c) is considered to be the successor employer.

**4. The Act is amended by adding the following section:****Just cause requirement**

**73.1** (1) No employer, employers' organization or person acting on behalf of an employer or employers' organization shall discharge or discipline an employee without just cause in either of the following circumstances:

1. No first collective agreement has been entered into, but a trade union has been certified as the employee's bargaining agent or the employer has voluntarily recognized the trade union as the employee's bargaining agent.
2. The trade union could engage in a lawful strike or the employer could engage in a lawful lock-out, whether in connection with a first collective agreement or any subsequent collective agreement.

**Substitution of penalty**

(2) If the Board determines that an employer has discharged or disciplined an employee for cause in either of the circumstances set out in subsection (1), the Board may substitute such lesser penalty as it considers just and reasonable in all the circumstances.

**Exception**

(3) If the employee is discharged during a probationary period described in the employment contract between the employer and the employee, the Board may apply a lesser standard for discharging the employee.

**5. Section 80 of the Act is repealed and the following substituted:****Reinstatement of employee after strike or lock-out**

**80.** (1) If the following conditions are met, the employer shall reinstate employees in accordance with this section:

1. The trade union representing the employees calls an end to a lawful strike.
2. The trade union requests in writing that the employees who were engaged in the lawful strike be reinstated.
3. The employer and the trade union do not otherwise agree about the terms for reinstating the employees.

**Application**

(2) This section applies whether or not a collective agreement has been entered into at the end of the lawful strike, and whether or not the employer has also called or authorized a lawful lock-out.

**Interprétation**

(4) Pour l'application de l'article 69, l'employeur visé à l'alinéa (3) b) est considéré comme l'employeur précédent et l'employeur visé à l'alinéa (3) c) est considéré comme l'employeur qui succède.

**4. La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :****Exigence relative au motif valable**

**73.1** (1) L'employeur, l'association patronale ou qui-conque agit pour leur compte ne doit pas congédier un employé ou prendre de mesures disciplinaires à son égard sans motif valable dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

1. Aucune première convention collective n'a été conclue, mais un syndicat a été accrédité comme agent négociateur de l'employé ou l'employeur a volontairement reconnu le syndicat en tant que tel.
2. Le syndicat pourrait participer à une grève licite ou l'employeur participer à un lock-out licite, que ce soit à l'égard d'une première convention collective ou d'une convention collective subséquente.

**Substitution de peine**

(2) Si elle établit qu'un employeur a congédié un employé ou pris des mesures disciplinaires à son égard pour un motif valable dans l'une ou l'autre des circonstances visées au paragraphe (1), la Commission peut y substituer la peine moins sévère qu'elle estime juste et raisonnable dans toutes les circonstances.

**Exception**

(3) Si l'employé est congédié pendant une période d'essai prévue au contrat de travail qu'il a conclu avec l'employeur, la Commission peut appliquer une norme moins élevée pour le congédier.

**5. L'article 80 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :****Réintégration d'un employé après une grève ou un lock-out**

**80.** (1) L'employeur réintègre les employés conformément au présent article si les conditions suivantes sont réunies :

1. Le syndicat qui représente les employés met fin à une grève licite.
2. Le syndicat demande par écrit la réintégration des employés qui ont participé à la grève licite.
3. L'employeur et le syndicat ne s'entendent pas par ailleurs sur les conditions de réintégration des employés.

**Application**

(2) Le présent article s'applique qu'une convention collective ait été conclue ou non à la fin de la grève licite ou que l'employeur ait ou non également déclaré ou autorisé un lock-out licite.

**Reinstatement to same or similar position**

(3) Subject to subsections (5) and (6), the employer shall reinstate each employee to the position that the employee held when the strike or lock-out began or, if no such position is available, to a similar position.

**Right to displace others**

(4) Employees are entitled to displace any other persons who were performing the work of striking employees during the strike or lock-out, but an employee is not entitled to displace another employee in the bargaining unit whose length of service, as determined under subsection (5), is greater than his or hers.

**Insufficient work**

(5) If there is not sufficient work for all of the employees who were engaged in the lawful strike, the employer shall reinstate the employees to employment in the bargaining unit as work becomes available,

- (a) if there is a collective agreement in effect containing recall provisions that are based on seniority, in accordance with seniority as defined in those provisions and as determined when the strike began or the lock-out began, whichever is earlier, in relation to other employees in the bargaining unit who were employed at the time the strike or lock-out began; or
- (b) if there is no collective agreement or if there are no such recall provisions, in accordance with each employee's length of service, as determined when the strike began or the lock-out began, whichever is earlier, in relation to other employees in the bargaining unit who were employed at the time the strike or lock-out began.

**Exception, starting up operations**

(6) An employer is not required to reinstate employees in accordance with subsection (5) in respect of work required to start up the employer's operations.

**No discrimination**

(7) In establishing terms of employment in respect of a reinstated employee, the employer shall not discriminate against the employee for exercising or having exercised any rights under this Act.

**6. The Act is amended by adding the following section after the heading "Information":****Minister to prepare poster**

**89.1** (1) The Minister shall prepare and publish a poster, written in plain language in English and French, providing such information about this Act and the regulations made under it as the Minister considers appropriate, and the poster shall include information about,

- (a) the rights of employees,

**Réintégration dans le même poste ou dans un poste similaire**

(3) Sous réserve des paragraphes (5) et (6), l'employeur réintègre chaque employé dans le poste qu'il occupait quand la grève ou le lock-out a commencé ou, si un tel poste n'est pas disponible, dans un poste similaire.

**Droit de déplacer d'autres personnes**

(4) Les employés ont le droit de déplacer quiconque effectuait le travail d'employés en grève pendant la grève ou le lock-out. Toutefois, un employé n'a pas le droit de déplacer un autre employé compris dans l'unité de négociation dont les états de service, tels qu'ils sont déterminés aux termes du paragraphe (5), sont plus élevés que les siens.

**Insuffisance de travail**

(5) S'il n'y a pas assez de travail pour tous les employés qui ont participé à la grève licite, l'employeur les réintègre dans un emploi au sein de l'unité de négociation au fur et à mesure que le travail devient disponible :

- a) si une convention collective est en vigueur et qu'elle contient des dispositions sur le rappel au travail fondées sur l'ancienneté, conformément à l'ancienneté au sens de ces dispositions — telle qu'elle s'établit à la date où la grève a commencé ou, si elle lui est antérieure, à la date où le lock-out a commencé — par rapport à celle des autres employés compris dans l'unité de négociation qui étaient employés à cette date;
- b) s'il n'y a pas de convention collective ou si la convention collective ne contient pas de telles dispositions sur le rappel au travail, conformément aux états de service de chaque employé — tels qu'ils s'établissent à la date où la grève a commencé ou, si elle lui est antérieure, à la date où le lock-out a commencé — par rapport à ceux des autres employés compris dans l'unité de négociation qui étaient employés à cette date.

**Exception : reprise des activités**

(6) L'employeur n'est pas tenu de réintégrer les employés conformément au paragraphe (5) en ce qui concerne le travail requis pour reprendre ses activités.

**Discrimination interdite**

(7) Lorsqu'il établit des conditions d'emploi à l'égard d'un employé réintégré, l'employeur ne doit pas exercer de discrimination due au fait que l'employé exerce ou a exercé un droit que lui confère la présente loi.

**6. La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant après l'intertitre «Accès aux renseignements» :****Préparation d'une affiche par le ministre**

**89.1** (1) Le ministre prépare et publie une affiche rédigée dans un langage simple, en français et en anglais, qui fournit les renseignements qu'il estime appropriés sur la présente loi et ses règlements, notamment des renseignements traitant de ce qui suit :

- a) les droits des employés :

- (i) to join a trade union of their choice and to participate in its lawful activities, including discussing and engaging in trade union organizing, and discussing wages, benefits, hours of work and other terms and conditions of employment with co-workers and with a trade union,
  - (ii) to apply for certification under this Act, to sign applications for membership in a trade union, to vote freely for trade union representatives and to bargain collectively with employers to negotiate an agreement concerning wages, benefits, hours of work and other terms and conditions of employment, and
  - (iii) to engage in leafleting, picketing and strike activity as permitted by this Act;
- (b) the right of a trade union to apply for first agreement arbitration in accordance with this Act;
- (c) the obligations of employers, employers' organizations and persons acting on behalf of employers and employers' organizations,
- (i) to recognize a certified trade union as the exclusive bargaining agent of the employees in the bargaining unit, to bargain in good faith and to make every reasonable effort to enter into a collective agreement,
  - (ii) not to interfere with the formation, selection or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union, including the obligation not to prevent employees from talking about or soliciting for a trade union during non-working time such as before and after work hours or during break times, and the obligation not to interfere with the distribution of trade union literature during non-working time,
  - (iii) not to refuse to employ or refuse to continue to employ a person, and not to discriminate against a person in employment, because the person is or was a member of a trade union or is or was exercising any other rights under this Act,
  - (iv) not to impose 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 a trade union or exercising any other rights under this Act,
  - (v) not to seek, by threat of dismissal or other kind of threat, or by imposing a pecuniary or other penalty, to compel an employee to become, refrain from becoming, continue to be or cease to be a member, officer or representative of a trade union or to cease to exer-
- (i) d'adhérer au syndicat de leur choix et de participer à ses activités légitimes, y compris discuter de syndicalisation et participer à celle-ci et discuter des salaires, des avantages sociaux, des heures de travail et des autres conditions d'emploi avec leurs collègues et un syndicat,
  - (ii) de présenter une requête en accréditation en vertu de la présente loi, de signer les demandes d'adhésion à un syndicat, de voter librement pour les représentants syndicaux et de négocier collectivement avec les employeurs une convention concernant les salaires, les avantages sociaux, les heures de travail et les autres conditions d'emploi,
  - (iii) de se livrer à des activités de distribution de tracts, de piquetage et de grève selon ce que permet la présente loi;
- b) le droit d'un syndicat de demander l'arbitrage d'une première convention conformément à la présente loi;
- c) l'obligation des employeurs et des associations patronales et des personnes agissant pour leur compte :
- (i) de reconnaître un syndicat accrédité comme le seul agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation, de négocier de bonne foi et de faire des efforts raisonnables afin de conclure une convention collective,
  - (ii) de ne pas s'ingérer dans la formation, le choix ou l'administration d'un syndicat ou dans la représentation des employés par un syndicat, y compris l'obligation de ne pas empêcher les employés de parler d'un syndicat ou de recruter des membres en dehors des heures de travail (par exemple, avant ou après celles-ci ou pendant les pauses) et l'obligation de ne pas s'ingérer dans la distribution de documents syndicaux en dehors de ces heures,
  - (iii) de ne pas refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne et de ne pas pratiquer de la discrimination contre une personne en ce qui concerne l'emploi parce qu'elle est ou était membre d'un syndicat ou qu'elle exerce ou exerçait d'autres droits que lui confère la présente loi,
  - (iv) de ne pas imposer ou proposer d'imposer, dans un contrat de travail, une condition qui vise à restreindre le droit d'un employé ou de celui qui cherche un emploi de devenir membre d'un syndicat ou d'exercer d'autres droits que lui confère la présente loi,
  - (v) de ne pas chercher, par la menace de congédiement ou autre ou par l'imposition d'une peine pécuniaire ou autre, à obliger un employé à devenir ou ne pas devenir ou à continuer ou cesser d'être membre, dirigeant ou agent d'un syndicat ou à cesser d'exercer

- cise any other rights under this Act, including the obligation,
- (A) not to question employees about trade union support or activities,
  - (B) not to fire, demote or transfer employees, reduce their hours of work or change their shifts, or otherwise take adverse action against employees, because they have joined a trade union or engaged in trade union activity,
  - (C) not to threaten to close a workplace or otherwise retaliate if employees choose a trade union to represent them,
  - (D) not to promise or grant promotions, pay raises or other benefits to discourage trade union support or activities,
  - (E) not to prohibit the wearing of buttons or clothing bearing trade union messages in the workplace except where the wearing of such items interferes with the employer's operations, and
  - (F) not to observe or record lawful trade union activities or gatherings,
- (vi) while a trade union is entitled to represent employees in a bargaining unit, not to bargain with or enter into a collective agreement with a different person or group in a way that purports, is designed or is intended to be binding on those employees,
- (vii) not to threaten dismissal or another sanction, or to discriminate against a person in employment, or to intimidate, coerce or impose a penalty on the person, or refuse to employ or to continue to employ a person, because of a belief that the person,
- (A) may testify in a proceeding under this Act,
  - (B) has made or is about to make a disclosure that may be required in a proceeding under this Act,
  - (C) has made or is about to make an application or file a complaint under this Act, or
  - (D) has participated in or is about to participate in a proceeding under this Act;
- d'autres droits que lui confère la présente loi, y compris l'obligation :
- (A) de ne pas interroger les employés au sujet de leurs opinions ou activités syndicales,
  - (B) de ne pas congédier, rétrograder ou muter des employés, réduire leurs heures de travail ou changer leurs quarts de travail ou prendre d'autres mesures contre eux parce qu'ils ont adhéré à un syndicat ou pris part à des activités syndicales,
  - (C) de ne pas menacer de fermer un lieu de travail ni exercer d'autres représailles si les employés choisissent un syndicat pour les représenter,
  - (D) de ne pas promettre ou accorder des promotions, des augmentations de salaire ou d'autres avantages qui découragent les opinions ou activités syndicales,
  - (E) de ne pas interdire le port dans un lieu de travail de macarons ou de vêtements portant des messages syndicaux, sauf si leur port gêne les opérations de l'employeur,
  - (F) de ne pas observer ou enregistrer les activités ou assemblées licites d'un syndicat,
- (vi) tant qu'un syndicat a le droit de représenter les employés compris dans une unité de négociation, de ne pas conclure une convention collective avec une autre personne ou un autre groupe d'une façon qui prétend lier ou qui vise à lier ces employés, ni négocier une telle convention pour leur compte,
- (vii) de ne pas menacer une personne de congédiement ou d'une autre sanction, exercer de la discrimination contre elle en matière d'emploi, l'intimider, la contraindre ou lui imposer une peine ou refuser de l'employer ou de la garder à son emploi parce qu'ils croient que la personne :
- (A) peut témoigner dans une instance prévue à la présente loi,
  - (B) a divulgué ou est sur le point de divulguer des renseignements en réponse aux exigences d'une instance prévue à la présente loi,
  - (C) a présenté une requête ou déposé une plainte dans le cadre de la présente loi ou est sur le point de le faire,
  - (D) a participé à une instance prévue à la présente loi ou est sur le point d'y participer;

- (d) the procedures governing unfair labour practices under this Act, including the right to complain to the Board respecting violations of this Act and to claim relief such as reinstatement, compensation or an order that employers cease and desist from violations of this Act; and
- (e) the methods and sources for obtaining information or assistance concerning the exercise of rights under this Act and the processes for filing a complaint under this Act.

**If poster not up to date**

(2) If the poster prepared under subsection (1) has become out of date, the Minister shall prepare and publish a new poster.

**Material to be posted**

(3) Every employer shall post and keep posted the following number of copies of the most recent poster published by the Minister:

1. If the employer has 25 employees or fewer, at least one copy.
2. If the employer has more than 25 employees, at least the number of copies determined by dividing the total number of the employer's employees by 25 and rounding to the next higher whole number.

**Same**

(4) The posters shall be posted in conspicuous places in every workplace of the employer so that the information contained in the poster is likely to come to the attention of all employees in the workplace.

**Where majority language not English or French**

(5) If the language of at least 25 per cent of the employees in a workplace of an employer is a language other than English or French, the Minister shall prepare a translation of the poster into that language at the request of the trade union, and the employer shall post and keep posted a copy of the translation next to the copy of the English and French poster.

**7. Section 98 of the Act is repealed and the following substituted:**

**Board power re interim orders for reinstatement**

**98.** (1) On application in a pending proceeding, the Board shall make interim orders requiring an employer to reinstate an employee in employment on such terms as it considers appropriate, or respecting the terms and conditions of employment of an employee whose employment has not been terminated but whose terms and conditions of employment have been altered or who has been subject to reprisal, penalty or discipline by the employer, if the Board determines that the following conditions are met:

1. The circumstances giving rise to the pending proceeding occurred at a time when a campaign to establish bargaining rights was under way.

- d) les modalités prévues à la présente loi pour régir les pratiques déloyales de travail, y compris le droit de porter plainte à la Commission relativement aux violations de la présente loi et de demander des redressements comme la réintégration, l'indemnisation ou une ordonnance enjoignant aux employeurs de cesser ou de s'abstenir de violer la présente loi;
- e) les méthodes et les sources permettant d'obtenir des renseignements ou de l'aide concernant l'exercice des droits prévus à la présente loi et les modalités à suivre pour déposer une plainte dans le cadre de celle-ci.

**Cas où l'affiche n'est pas à jour**

(2) Si l'affiche préparée en application du paragraphe (1) n'est plus à jour, le ministre en prépare et en publie une nouvelle.

**Obligation d'afficher**

(3) Chaque employeur affiche et laisse affiché le nombre suivant de copies de l'affiche la plus récente publiée par le ministre :

1. Si l'employeur a 25 employés ou moins, au moins une copie.
2. Si l'employeur a plus de 25 employés, au moins le nombre de copies obtenu lorsque le nombre total d'employés de l'employeur est divisé par 25 et que le résultat est arrondi au nombre entier suivant.

**Idem**

(4) Les affiches sont affichées dans des endroits bien en vue de chacun des lieux de travail de l'employeur où les employés sont susceptibles de prendre connaissance des renseignements qui y figurent.

**Langue de la majorité autre que le français ou l'anglais**

(5) Si la langue d'au moins 25 % des employés dans un lieu de travail de l'employeur est une langue autre que le français ou l'anglais, le ministre prépare une traduction de l'affiche dans cette autre langue si le syndicat le lui demande. L'employeur affiche et laisse affichées côte à côte une copie de la traduction et la copie de l'affiche en français et en anglais.

**7. L'article 98 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**

**Pouvoir de la Commission en matière d'ordonnances provisoires de réintégration**

**98.** (1) Sur requête présentée dans une instance en cours, la Commission rend des ordonnances provisoires exigeant qu'un employeur réintègre un employé dans son emploi aux conditions qu'elle estime appropriées ou concernant les conditions d'emploi d'un employé qui n'a pas été licencié, mais dont les conditions d'emploi ont été modifiées ou qui a fait l'objet de repréailles, de pénalités ou de mesures disciplinaires du fait de l'employeur, si elle décide que les conditions suivantes sont réunies :

1. Les circonstances donnant lieu à l'instance en cours se sont produites pendant une campagne d'acquisition du droit à la négociation collective.

2. There is a serious issue to be decided in the pending proceeding.

**Same**

(2) On application in a pending proceeding, the Board may make interim orders concerning procedural and substantive matters on such terms as it considers appropriate.

**Same**

(3) If the Board makes an order requiring an employer to reinstate an employee, the employer shall reinstate the employee to his or her previous employment and reinstate all previous terms and conditions of employment until the disposition of the pending proceeding on the merits.

**Exception**

(4) The Board shall not exercise its powers under subsection (1) if it appears to the Board that,

- (a) the alteration of terms and conditions, or the dismissal, reprisal, penalty or discipline by the employer could not have been related to the exercise of rights under this Act by the employee; or
- (b) irreparable harm will be caused to the employer if required to reinstate the employee, reinstate the previous terms and conditions of employment, or otherwise remedy the reprisal, penalty or discipline on an interim basis.

**Procedure**

(5) The Board shall dispose of an application under subsection (1) or (2) on the basis of written submissions and without holding a hearing unless the Board determines that an oral hearing is required in the interests of justice.

**Same**

(6) With respect to the Board, the power to make interim orders under this section applies instead of the power under subsection 16.1 (1) of the *Statutory Powers Procedure Act*.

**Timing of decision**

(7) The Board shall issue an order under subsection (1) or (2) within two days (excluding Saturdays, Sundays and holidays) after the day on which the application is filed with the Board or, if the Board determines that an oral hearing is required, within seven days after the end of the hearing.

**Commencement**

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

**Short title**

**9. The short title of this Act is the *Labour Relations Amendment Act (Employee Rights), 2013*.**

2. Il existe une question sérieuse à trancher dans l'instance en cours.

**Idem**

(2) Sur requête présentée dans une instance en cours, la Commission peut rendre des ordonnances provisoires sur des questions de procédure et des questions de fond aux conditions qu'elle estime appropriées.

**Idem**

(3) Si la Commission rend une ordonnance qui exige qu'un employeur réintègre un employé, l'employeur réintègre ce dernier dans son ancien emploi et rétablit toutes les anciennes conditions d'emploi jusqu'à ce qu'il soit statué sur le fond dans l'instance en cours.

**Exception**

(4) La Commission ne doit pas exercer les pouvoirs que lui confère le paragraphe (1) s'il lui semble :

- a) soit que la modification des conditions ou le congédiement, les représailles, les pénalités ou les mesures disciplinaires du fait de l'employeur ne peuvent pas être liés au fait que l'employé a exercé un droit prévu par la présente loi;
- b) soit que l'employeur subira un préjudice irréparable s'il est obligé de réintégrer l'employé, de rétablir les anciennes conditions d'emploi ou de remédier par ailleurs aux représailles, aux pénalités ou aux mesures disciplinaires de façon provisoire.

**Procédure**

(5) La Commission statue sur la requête visée au paragraphe (1) ou (2) en se fondant sur les observations écrites et sans tenir d'audience, sauf si elle décide qu'une audience orale est nécessaire dans l'intérêt de la justice.

**Idem**

(6) À l'égard de la Commission, le pouvoir de rendre des ordonnances provisoires prévu au présent article s'applique au lieu du pouvoir prévu au paragraphe 16.1 (1) de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*.

**Délai**

(7) La Commission rend une ordonnance en application du paragraphe (1) ou (2) dans les deux jours (samedis, dimanches et jours fériés exclus) qui suivent le jour où la requête est déposée auprès d'elle ou, si elle décide qu'une audience orale est nécessaire, dans les sept jours qui suivent la fin de l'audience.

**Entrée en vigueur**

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

**Titre abrégé**

**9. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2013 modifiant la Loi sur les relations de travail (droits des employés)*.**