

D'importantes modifications au Labour Relations Code de la Colombie-Britannique sont entrées en vigueur

03 juin 2019

Dans le présent article, nous aborderons les modifications substantielles au Labour Relations Code adoptées dans le cadre du projet de loi 30.

Les 29 et 30 avril 2019, le gouvernement provincial néo-démocrate de la Colombie-Britannique a présenté les projets de loi 8 et 30, qui proposent les modifications les plus importantes apportées à l'Employment Standards Act et au Labour Relations Code, respectivement, au cours des dernières années.

Dans le présent article, nous aborderons les modifications substantielles au Labour Relations Code adoptées dans le cadre du projet de loi 30, qui a reçu la sanction royale le 30 mai 2019. Pour en apprendre davantage sur celles apportées à l'Employment Standards Act, veuillez vous reporter à l'article intitulé « [D'importantes modifications à l'Employment Standards Act de la Colombie-Britannique sont entrées en vigueur](#) ».

Projet de loi 30 – Labour Relations Code Amendment Act, 2019

1. **Nouvelles restrictions concernant le droit de communiquer de l'employeur**
Actuellement, l'article 8 du Labour Relations Code (le « Code ») prévoit que les employeurs (et toute autre personne) sont libres d'exprimer leur opinion sur toute question, y compris des questions relatives à un employeur, à un syndicat ou à la représentation d'employés par un syndicat, pourvu qu'ils ne recourent pas à l'intimidation ni à la coercition. Le projet de loi 30 abroge l'article 8 et y substitue un droit plus restreint de [traduction] « communiquer à un employé un énoncé de faits ou une opinion raisonnable à l'égard des activités de l'employeur ».
2. **Codification des protections à l'égard de la distribution de tracts à des consommateurs**

Le projet de loi 30 modifie la définition du piquetage afin de clarifier que celui-ci – qui est interdit par le Code, sauf s'il est explicitement permis – n'englobe pas la distribution légale de tracts à des consommateurs si cette activité ne bloque pas indûment l'entrée et la sortie de l'établissement, de l'établissement commercial ou du lieu d'emploi ou s'il n'empêche pas les employés de se rendre sur leur lieu de travail. Il ne s'agit pas d'une modification de la loi à proprement parler, mais

plutôt d'une harmonisation du Code avec la législation existante issue de la Cour suprême du Canada.

3. **Scrutin de représentation plus rapide**

Le projet de loi 30 fait passer de 10 à 5 jours ouvrables la durée entre la réception, par la commission des relations de travail (la « commission »), d'une demande d'accréditation et la tenue d'un scrutin de représentation en vertu de l'article 24 du Code. Une modification équivalente est également proposée en ce qui concerne les scrutins aux fins de révocation d'une accréditation aux termes de l'article 33 du Code.

4. **Accréditations réparatoires facilitées**

Le projet de loi 30 confère, en vertu de l'article 14 du Code, davantage de pouvoir à la commission quant à l'ordonnance d'une accréditation réparatoire (c'est-à-dire sans qu'il y ait de vote en faveur de l'accréditation) si un employeur a eu des pratiques de travail déloyales pendant l'organisation et que la commission considère qu'il est « juste et équitable » d'agir ainsi. À l'heure actuelle, un syndicat qui cherche à obtenir une accréditation réparatoire doit satisfaire à des exigences beaucoup plus strictes, à savoir prouver qu'il aurait obtenu l'appui requis n'eût été les pratiques de travail déloyales en question.

5. **Périodes de « gel prévu par la loi » plus longues**

Actuellement, l'article 45 du Code interdit aux employeurs, après l'accréditation d'un syndicat, d'augmenter ou de baisser les salaires ou de modifier les modalités d'emploi de ses employés pendant 4 mois suivant l'acceptation d'une demande d'accréditation en l'absence de conclusion d'une première convention collective. Le projet de loi 30 allonge considérablement cette période de gel, la faisant passer de 4 à 12 mois.

6. **Modification des périodes de maraudage**

Le projet de loi 30 modifie l'article 19 du Code afin de limiter le maraudage aux septième et huitième mois de la troisième année d'une convention collective et de chaque année par la suite, pourvu que la convention soit d'une durée de plus de 3 ans. En ce qui concerne les conventions collectives d'une durée de 3 ans ou moins, il ne peut y avoir maraudage qu'au cours de la dernière année. En outre, des dispositions particulières sont ajoutées relativement aux conventions collectives de l'industrie de la construction, dans laquelle le maraudage peut se faire en juillet et en août de chaque année de convention pour tenir compte des taux d'emploi plus élevés des employés de la construction durant l'été. Il convient également de noter que, lorsque des tentatives de maraudage sont fructueuses, le nouvel article 27.1 du projet de loi 30 prévoit la possibilité pour le syndicat à l'origine du maraudage de faire annuler, sur demande à la commission, une convention collective existante dont la durée restante est de 2 ans ou plus.

7. **Obligations du successeur lors de nouvelles soumissions**

Le projet de loi 30 modifie l'article 35 du Code en étendant les obligations du successeur à certains contrats de service ayant fait l'objet de soumissions par de nouveaux entrepreneurs, notamment en ce qui a trait à des services de nettoyage d'immeubles, des services de sécurité, des services de transport par autobus, des services alimentaires et des services non cliniques dans le secteur de la santé. Pour que ces obligations s'appliquent, le contrat de service doit viser des services sensiblement analogues à ceux qui étaient prévus auparavant. Détail crucial : à la différence des autres articles du projet de loi 30, qui prendront effet lorsque celui-ci sera adopté, cette modification entrera en vigueur avec effet rétroactif au 30 avril 2019, date de la première lecture.

8. **Amendes accrues**

En vertu de l'article 30, les amendes en cas de non-respect d'une ordonnance de

la commission passent de 1 000 \$ à 5 000 \$ pour les particuliers et de 10 000 \$ à 50 000 \$ pour les entreprises.

Par

[Andrew Nathan](#)

Services

[Travail et emploi](#)

BLG | Vos avocats au Canada

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) est le plus grand cabinet d'avocats canadien véritablement multiservices. À ce titre, il offre des conseils juridiques pratiques à des clients d'ici et d'ailleurs dans plus de domaines et de secteurs que tout autre cabinet canadien. Comptant plus de 725 avocats, agents de propriété intellectuelle et autres professionnels, BLG répond aux besoins juridiques d'entreprises et d'institutions au pays comme à l'étranger pour ce qui touche les fusions et acquisitions, les marchés financiers, les différends et le financement ou encore l'enregistrement de brevets et de marques de commerce.

blg.com

Bureaux BLG

Calgary

Centennial Place, East Tower
520 3rd Avenue S.W.
Calgary, AB, Canada
T2P 0R3

T 403.232.9500
F 403.266.1395

Ottawa

World Exchange Plaza
100 Queen Street
Ottawa, ON, Canada
K1P 1J9

T 613.237.5160
F 613.230.8842

Vancouver

1200 Waterfront Centre
200 Burrard Street
Vancouver, BC, Canada
V7X 1T2

T 604.687.5744
F 604.687.1415

Montréal

1000, rue De La Gauchetière Ouest
Suite 900
Montréal, QC, Canada
H3B 5H4

T 514.954.2555
F 514.879.9015

Toronto

Bay Adelaide Centre, East Tower
22 Adelaide Street West
Toronto, ON, Canada
M5H 4E3

T 416.367.6000
F 416.367.6749

Les présents renseignements sont de nature générale et ne sauraient constituer un avis juridique, ni un énoncé complet de la législation pertinente, ni un avis sur un quelconque sujet. Personne ne devrait agir ou s'abstenir d'agir sur la foi de ceux-ci sans procéder à un examen approfondi du droit après avoir soupesé les faits d'une situation précise. Nous vous recommandons de consulter votre conseiller juridique si vous avez des questions ou des préoccupations particulières. BLG ne garantit aucunement que la teneur de cette publication est exacte, à jour ou complète. Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite sans l'autorisation écrite de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Si BLG vous a envoyé cette publication et que vous ne souhaitez plus la recevoir, vous pouvez demander à faire supprimer vos coordonnées de nos listes d'envoi en communiquant avec nous par courriel à desabonnement@blg.com ou en modifiant vos préférences d'abonnement dans blg.com/fr/about-us/subscribe. Si vous pensez avoir reçu le présent message par erreur, veuillez nous écrire à communications@blg.com. Pour consulter la politique de confidentialité de BLG relativement aux publications, rendez-vous sur blg.com/fr/ProtectionDesRenseignementsPersonnels.