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

03 juin 2019

Cet article décrira les modifications importantes à la Loi sur les normes d’emploi proposées par le projet de loi 8.

Le gouvernement provincial a fait adopter les modifications les plus importantes apportées à l’Employment Standards Act et au *Labour Relations Code* au cours des dernières années.

Dans le présent article, nous aborderons les modifications substantielles à l’Employment Standards Act (l’« ESA ») adoptées dans le cadre du projet de loi 8, qui a reçu la sanction royale le 30 mai dernier. Pour en apprendre davantage sur celles apportées au *Labour Relations Code*, veuillez vous référer à l’article intitulé « D’importantes modifications au ***Labour Relations Code*** de la Colombie-Britannique sont entrées en vigueur ».

Projet de loi 8 – ***Employment Standards Amendment Act, 2019***

1. Obligation pour les conventions collectives de respecter, voire de dépasser, les exigences prévues par l ’***Employment Standards Act***

Auparavant, l’ESA prévoyait que nombre de ses exigences, notamment celles relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires, aux jours fériés, aux jours et indemnités de vacances, au respect de l’ancienneté, au rappel au travail et au licenciement individuel, ne s’appliquaient pas aux conventions collectives si ces dernières contenaient des dispositions abordant ces sujets. En vertu du projet de loi 8, les conventions collectives remplacent ces articles de l’ESA seulement si les dispositions en la matière [traduction] « respectent ou dépassent les exigences » prévues par l’ESA. Si le projet de loi 8 retarde l’application de cette modification jusqu’à l’expiration des conventions collectives actuellement en vigueur, il conviendra toutefois de veiller à la conformité avec les exigences de l’ESA lors des prochaines rondes de négociation collective.

2. Nouveaux congés autorisés non payés

En vertu du projet de loi 8, tout employé a droit à un congé non payé pour blessure ou maladie grave pouvant aller jusqu'à 36 semaines si un membre de sa famille immédiate âgé de moins de 19 ans encourt un risque de décès et jusqu'à 16 semaines si la personne touchée a plus de 19 ans.

Le projet de loi 8 prévoit également un congé en cas de violence familiale ou sexuelle d'un maximum de 10 jours, pris par tranche d'un ou de plusieurs jours, et d'une période supplémentaire pouvant aller jusqu'à 15 semaines consécutives.

3. Cessation d 'emploi pendant la période de préavis en cas de démission

Le projet de loi 8 modifie l'article 63 de l'ESA afin de préciser que si un employé comptant plus de 3 mois d'ancienneté présente un avis de démission et que l'employeur met fin à l'emploi de ce dernier pendant sa période de préavis, l'employeur devra verser à l'employé le salaire qu'il aurait gagné pendant son préavis ou l'indemnité de préavis à laquelle il a droit en vertu de l'ESA, si celle-ci est inférieure.

4. Allongement de la période de revendication salariale

Point important : le projet de loi 8 prolonge la période de revendication salariale. Auparavant fixée à 6 mois, elle passe désormais à 12 mois, à compter de la date de cessation d'emploi de l'employé ou de la date du dépôt de la plainte, si celle-ci est antérieure. Les modifications donnent également la possibilité au directeur des normes d'emploi de déterminer les circonstances dans lesquelles la période de revendication salariale peut être prolongée jusqu'à 2 ans.

5. Restrictions quant aux pourboires

Si le projet de loi 8 interdit aux employeurs de garder les pourboires, d'effectuer des retenues sur ces derniers ou de demander qu'ils lui soient reversés, il précise tout de même qu'ils peuvent les retenir afin de les mettre en commun pour les redistribuer ensuite aux employés.

6. Prolongation du délai de conservation des registres

Le projet de loi 8 exige que les employeurs conservent pendant 4 ans, soit 2 ans de plus qu'auparavant, certains registres, notamment les documents relatifs à la paie, les ententes d'étalement ainsi que les accords concernant les vêtements de travail spéciaux et les jours fériés.

7. Pouvoirs élargis du directeur

Même si le directeur des normes d'emploi avait déjà le pouvoir de mener une enquête sans qu'une plainte ne soit déposée, le projet de loi 8 lui donne la possibilité d'effectuer une enquête à tout moment et quelle qu'en soit la raison afin de veiller au respect de l'ESA. Cette mesure témoigne d'une volonté du gouvernement de mettre l'accent sur une application plus rigoureuse des dispositions prévues dans l'ESA.

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 800 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.

© 2026 Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. Borden Ladner Gervais est une société à responsabilité limitée de l'Ontario.