



2ND SESSION, 37TH LEGISLATURE, ONTARIO  
50 ELIZABETH II, 2001

2<sup>e</sup> SESSION, 37<sup>e</sup> LÉGISLATURE, ONTARIO  
50 ELIZABETH II, 2001

## Bill 31

## Projet de loi 31

**An Act to amend the  
Labour Relations Act, 1995**

**Loi modifiant la  
Loi de 1995 sur les relations de travail**

**Ms. Martel**

**Mme Martel**

**Private Member's Bill**

**Projet de loi de député**

1st Reading      May 1, 2001  
2nd Reading  
3rd Reading  
Royal Assent

1<sup>re</sup> lecture      1<sup>er</sup> mai 2001  
2<sup>e</sup> lecture  
3<sup>e</sup> lecture  
Sanction royale



#### EXPLANATORY NOTE

The purpose of the Bill is to restore the provisions that were incorporated into the *Labour Relations Act* by the *Labour Relations and Employment Statute Law Amendment Act, 1992* and subsequently repealed by the *Labour Relations Act, 1995*.

The purpose of the provisions being restored is to prevent an employer from replacing striking or locked-out employees with “replacement workers”, a term that is defined in the Bill. The Bill would allow replacement workers to be used in emergencies.

#### NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi a pour objet de rétablir les dispositions qui ont été intégrées dans la *Loi sur les relations de travail* par la *Loi de 1992 modifiant des lois en ce qui a trait aux relations de travail et à l'emploi* et qui ont été abrogées par la suite par la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Le fait de rétablir ces dispositions a pour but d'empêcher un employeur de remplacer des employés qui sont en grève ou en lock-out par des «travailleurs suppléants», terme qui est défini dans le projet de loi. Le projet de loi permet toutefois l'utilisation de travailleurs suppléants dans des cas d'urgence.

**An Act to amend the  
Labour Relations Act, 1995**

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 sections:**

**Definitions**

**73.1** (1) In this section,

“employer” means the employer whose employees are locked out or are on strike and includes an employers’ organization or person acting on behalf of either of them; (“employeur”)

“person” includes,

- (a) a person who exercises managerial functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations, and
- (b) an independent contractor; (“personne”)

“place of operations in respect of which the strike or lock-out is taking place” includes any place where employees in the bargaining unit who are on strike or who are locked out would ordinarily perform their work. (“lieu d’exploitation à l’égard duquel la grève ou le lock-out a lieu”)

**Application**

(2) This section applies during any lock-out of employees by an employer or during a lawful strike that is authorized in the following way:

- 1. A strike vote was taken after the notice of desire to bargain was given or bargaining had begun, whichever occurred first.
- 2. The strike vote was conducted in accordance with this Act.
- 3. At least 60 per cent of those voting authorized the strike.

**Interpretation**

(3) For the purposes of this section and section 73.2, a bargaining unit is considered to be,

- (a) locked out if any employees in the bargaining unit are locked out; and
- (b) on strike if any employees in the bargaining unit are on strike and the union has given the em-

**Loi modifiant la  
Loi de 1995 sur les relations de travail**

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 des articles suivants :**

**Définitions**

**73.1** (1) Les définitions qui suivent s’appliquent au présent article.

«employeur» L’employeur dont les employés sont en lock-out ou en grève et, en outre, l’association patronale ou quiconque agit pour leur compte. («employeur»)

«lieu d’exploitation à l’égard duquel la grève ou le lock-out a lieu» S’entend en outre de tout lieu où les employés compris dans l’unité de négociation qui sont en grève ou en lock-out effectueraient généralement leur travail. («place of operations in respect of which the strike or lock-out is taking place»)

«personne» S’entend en outre :

- a) de la personne qui exerce des fonctions de direction ou est employée à un poste de confiance ayant trait aux relations de travail;
- b) d’un entrepreneur indépendant. («person»)

**Champ d’application**

(2) Le présent article s’applique pendant un lock-out d’employés par l’employeur ou pendant une grève licite qui est autorisée de la façon suivante :

- 1. Un scrutin de grève a été tenu après qu’un avis de l’intention de négocier a été donné ou après que la négociation a débuté, selon ce qui se produit en premier.
- 2. Le scrutin de grève a été tenu conformément à la présente loi.
- 3. Au moins 60 pour cent de ceux qui ont voté ont autorisé la grève.

**Interprétation**

(3) Pour l’application du présent article et de l’article 73.2, une unité de négociation est réputée :

- a) en lock-out si des employés compris dans l’unité de négociation sont en lock-out;
- b) en grève si des employés compris dans l’unité de négociation sont en grève et que le syndicat a

ployer notice in writing that the bargaining unit is on strike.

**Use of bargaining unit employees**

(4) The employer shall not use the services of an employee in the bargaining unit that is on strike or is locked out.

**Use of newly hired employees, etc.**

(5) The employer shall not use a person described in paragraph 1 at any place of operations operated by the employer to perform the work described in paragraph 2 or 3:

1. A person, whether the person is paid or not, who is hired or engaged by the employer after the earlier of the date on which the notice of desire to bargain is given and the date on which bargaining begins.
2. The work of an employee in the bargaining unit that is on strike or locked out.
3. The work ordinarily done by a person who is performing the work of an employee described in paragraph 2.

**Use of others at the strike, etc., location**

(6) The employer shall not use any of the following persons to perform the work described in paragraph 2 or 3 of subsection (5) at a place of operations in respect of which the strike or lock-out is taking place:

1. An employee or other person, whether paid or not, who ordinarily works at another of the employer's places of operations, other than a person who exercises managerial functions.
2. A person who exercises managerial functions, whether paid or not, who ordinarily works at a place of operations other than a place of operations in respect of which the strike or lock-out is taking place.
3. An employee or other person, whether paid or not, who is transferred to a place of operations in respect of which the strike or lock-out is taking place, if he or she was transferred after the earlier of the date on which the notice of desire to bargain is given and the date on which bargaining begins.
4. A person, whether paid or not, other than an employee of the employer or a person described in subsection 1 (3).
5. A person, whether paid or not, who is employed, engaged or supplied to the employer by another person or employer.

**Prohibition re replacement work**

(7) The employer shall not require an employee who works at a place of operations in respect of which the strike or lock-out is taking place to perform any work of an employee in the bargaining unit that is on strike or is locked out without the agreement of the employee.

donné un avis écrit à l'employeur l'informant que l'unité de négociation est en grève.

**Recours aux employés de l'unité de négociation**

(4) L'employeur ne doit pas avoir recours aux services d'un employé compris dans l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out.

**Recours à de nouveaux employés**

(5) L'employeur ne doit pas avoir recours à une personne visée à la disposition 1, à un lieu d'exploitation qu'il exploite, pour effectuer le travail visé à la disposition 2 ou 3 :

1. Une personne, qu'elle soit payée ou non, qui est embauchée ou engagée par l'employeur après la date où l'avis de l'intention de négocier est donné ou la date où la négociation débute, selon celle de ces deux dates qui est antérieure à l'autre.
2. Le travail d'un employé compris dans l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out.
3. Le travail généralement accompli par une personne qui effectue le travail d'un employé visé à la disposition 2.

**Recours à d'autres personnes à l'emplacement de la grève**

(6) L'employeur ne doit pas avoir recours aux personnes suivantes pour effectuer le travail visé à la disposition 2 ou 3 du paragraphe (5) à un lieu d'exploitation à l'égard duquel la grève ou le lock-out a lieu :

1. Un employé ou une autre personne, qu'elle soit payée ou non, qui travaille généralement à un autre des lieux d'exploitation de l'employeur, autre qu'une personne qui exerce des fonctions de direction.
2. Une personne qui exerce des fonctions de direction, qu'elle soit payée ou non, qui travaille généralement à un lieu d'exploitation autre qu'un lieu d'exploitation à l'égard duquel la grève ou le lock-out a lieu.
3. Un employé ou une autre personne, qu'elle soit payée ou non, qui est transféré à un lieu d'exploitation à l'égard duquel la grève ou le lock-out a lieu, si le transfert s'est produit après la date où l'avis de l'intention de négocier est donné ou la date où la négociation débute, selon celle de ces deux dates qui est antérieure à l'autre.
4. Une personne, qu'elle soit payée ou non, autre qu'un employé de l'employeur ou une personne visée au paragraphe 1 (3).
5. Une personne, qu'elle soit payée ou non, qui est employée, engagée ou fournie à l'employeur par une autre personne ou un autre employeur.

**Interdiction concernant le remplacement**

(7) L'employeur ne doit pas exiger qu'un employé qui travaille à un lieu d'exploitation à l'égard duquel la grève ou le lock-out a lieu effectue un travail d'un employé compris dans l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out sans le consentement de l'employé.

**No reprisals**

- (8) No employer shall,
- (a) refuse to employ or continue to employ a person;
  - (b) threaten to dismiss a person or otherwise threaten a person;
  - (c) discriminate against a person in regard to employment or a term or condition of employment; or
  - (d) intimidate or coerce or impose a pecuniary or other penalty on a person,

because of the person's refusal to perform any or all of the work of an employee in the bargaining unit that is on strike or is locked out.

**Burden of proof**

(9) On an application or complaint relating to this section, the burden of proof that an employer did not act contrary to this section lies upon the employer.

**Definition**

**73.2** (1) In this section,

“specified replacement worker” means a person who is described in subsection 73.1 (5) or (6) as one who must not be used to perform the work described in paragraph 2 or 3 of subsection 73.1 (5).

**Permitted use of specified replacement workers**

(2) Despite section 73.1, specified replacement workers may be used in the circumstances described in this section to perform the work of employees in the bargaining unit that is on strike or is locked out but only to the extent necessary to enable the employer to provide the following services:

1. Secure custody, open custody or the temporary detention of persons under a law of Canada or of the Province of Ontario or under a court order or warrant.
2. Residential care for persons with behavioural or emotional problems or with a physical, mental or developmental handicap.
3. Residential care for children who are in need of protection as described in subsection 37 (2) of the *Child and Family Services Act*.
4. Services provided to persons described in paragraph 2 or 3 to assist them to live outside a residential care facility.

**Représailles interdites**

(8) Aucun employeur ne doit, parce qu'une personne refuse d'effectuer tout ou partie du travail d'un employé compris dans l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out, prendre à son égard l'une ou l'autre des mesures suivantes :

- a) refuser de l'employer ou de la garder à son 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.

**Fardeau de la preuve**

(9) Dans le cadre d'une requête ou d'une plainte ayant trait au présent article, le fardeau de la preuve que l'employeur n'a pas enfreint le présent article revient à ce dernier.

**Définition**

**73.2** (1) La définition qui suit s'applique au présent article.

«travailleur suppléant précisé» S'entend d'une personne visée au paragraphe 73.1 (5) ou (6) comme ne devant pas être utilisée pour effectuer le travail visé à la disposition 2 ou 3 du paragraphe 73.1 (5).

**Recours autorisé aux travailleurs suppléants précisés**

(2) Malgré l'article 73.1, des travailleurs suppléants précisés peuvent être utilisés, dans les circonstances visées au présent article, pour effectuer le travail d'employés compris dans l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out, mais seulement dans la mesure nécessaire pour permettre à l'employeur de fournir les services suivants :

1. La garde en milieu fermé ou en milieu ouvert ou la détention provisoire de personnes en vertu d'une loi du Canada ou de la province de l'Ontario ou en vertu d'une ordonnance d'un tribunal ou d'un mandat.
2. Des soins en établissement pour les personnes atteintes de troubles du comportement ou de troubles affectifs ou souffrant d'une déficience physique ou mentale ou d'un handicap de développement.
3. Des soins en établissement pour les enfants qui ont besoin de protection au sens du paragraphe 37 (2) de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*.
4. Des services fournis aux personnes visées à la disposition 2 ou 3 afin de les aider à vivre en dehors d'un établissement de soins en établissement.

5. Emergency shelter or crisis intervention services to persons described in paragraph 2 or 3.
6. Emergency shelter or crisis intervention services to victims of violence.
7. Emergency services relating to the investigation of allegations that a child may be in need of protection as described in subsection 37 (2) of the *Child and Family Services Act*.
8. Emergency dispatch communication services, ambulance services or a first aid clinic or station.

**Same**

(3) Despite section 73.1, specified replacement workers may also be used in the circumstances described in this section to perform the work of employees in the bargaining unit that is on strike or locked out but only to the extent necessary to enable the employer to prevent,

- (a) danger to life, health or safety;
- (b) the destruction or serious deterioration of machinery, equipment or premises; or
- (c) serious environmental damage.

**Notice to trade union**

(4) An employer shall notify the trade union if the employer wishes to use the services of specified replacement workers to perform the work described in subsection (2) or (3) and shall give particulars to the type of work, level of service and number of specified replacement workers the employer wishes to use.

**Time for giving notice**

(5) The employer may notify the trade union at any time during bargaining but, in any event, shall do so promptly after a conciliation officer is appointed.

**Same, emergency**

(6) In an emergency or in circumstances which could not reasonably have been foreseen, the employer shall notify the trade union as soon as possible after determining that he, she or it wishes to use the services of specified replacement workers.

**Consent**

(7) After receiving the employer's notice, the trade union may consent to the use of bargaining unit employees instead of specified replacement workers to perform some or all of the proposed work and shall promptly notify the employer as to whether it gives its consent.

**Use of bargaining unit employees**

- (8) The employer shall use bargaining unit employees

5. Un hébergement de secours ou des services d'intervention d'urgence pour les personnes visées à la disposition 2 ou 3.
6. Un hébergement de secours ou des services d'intervention d'urgence pour les victimes de violence.
7. Des services de secours se rapportant à une enquête sur des allégations voulant qu'un enfant puisse avoir besoin de protection au sens du paragraphe 37 (2) de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*.
8. Des services de répartition d'urgence, des services d'ambulance ou une clinique ou un poste de premiers soins.

**Idem**

(3) Malgré l'article 73.1, des travailleurs suppléants précisés peuvent également être utilisés, dans les circonstances visées au présent article, pour effectuer le travail d'employés compris dans l'unité de négociation qui est en grève ou en lock-out, mais seulement dans la mesure nécessaire pour permettre à l'employeur d'empêcher, selon le cas :

- a) tout danger pour la vie, la santé ou la sécurité;
- b) la destruction ou la détérioration grave de machines, d'équipement ou de locaux;
- c) des dommages environnementaux graves.

**Avis au syndicat**

(4) Un employeur avise le syndicat si l'employeur désire avoir recours aux services de travailleurs suppléants précisés pour effectuer le travail visé au paragraphe (2) ou (3) et donne des détails sur le genre de travail, le niveau de service et le nombre de travailleurs suppléants précisés auxquels l'employeur désire avoir recours.

**Délai imparti**

(5) L'employeur peut aviser le syndicat à n'importe quel moment au cours de la négociation mais, dans tous les cas, il le fait promptement après qu'un conciliateur est désigné.

**Idem, cas d'urgence**

(6) En cas d'urgence ou dans des circonstances qui ne pourraient raisonnablement pas avoir été prévues, l'employeur avise le syndicat dès que possible après avoir décidé qu'il désire avoir recours aux services de travailleurs suppléants précisés.

**Consentement**

(7) Après réception de l'avis de l'employeur, le syndicat peut consentir à ce que des employés compris dans l'unité de négociation soient utilisés pour effectuer tout ou partie du travail proposé à la place de travailleurs suppléants précisés. Le syndicat avise promptement l'employeur s'il donne ou non son consentement.

**Recours aux employés compris dans l'unité de négociation**

- (8) L'employeur a recours à des employés compris

to perform the proposed work to the extent that the trade union has given its consent and if the employees are willing and able to do so.

#### **Working conditions**

(9) Unless the parties agree otherwise, the terms and conditions of employment and any rights, privileges or duties of the employer, the trade union or the employees in effect before it became lawful for the trade union to strike or the employer to lock out continue to apply with respect to bargaining unit employees who perform work under subsection (8) while they perform the work.

#### **Priority re replacement workers**

(10) No employer, employers' organization or person acting on behalf of either shall use a specified replacement worker to perform the work described in subsection (2) or (3) unless,

- (a) the employer has notified the trade union that he, she or it wishes to do so;
- (b) the employer has given the trade union reasonable opportunity to consent to the use of bargaining unit employees instead of the specified replacement worker to perform the proposed work; and
- (c) the trade union has not given its consent to the use of bargaining unit employees.

#### **Exception re emergency**

(11) In an emergency, the employer may use a specified replacement worker to perform the work described in subsection (2) or (3) for the period of time required to give notice to the trade union and determine whether the trade union gives its consent to the use of bargaining unit employees.

#### **Application for directions**

(12) On application by the employer or trade union, the Board may,

- (a) determine, during a strike or lock-out, whether the circumstances described in subsection (2) or (3) exist and determine the manner and extent to which the employer may use specified replacement workers to perform the work described in those subsections;
- (b) determine whether the circumstances described in subsection (2) or (3) would exist if a strike or lock-out were to occur and determine the manner and extent to which the employer may use specified replacement workers to perform the work described in those subsections;
- (c) give such other directions as the Board considers appropriate.

#### **Reconsideration**

(13) On a further application by either party, the

dans l'unité de négociation pour effectuer le travail proposé dans la mesure où le syndicat a donné son consentement et si les employés sont disposés à le faire et capables de le faire.

#### **Conditions de travail**

(9) À moins que les parties ne conviennent du contraire, les conditions d'emploi et les droits, privilèges ou obligations de l'employeur, du syndicat ou des employés qui étaient en vigueur avant qu'il ne devienne licite pour le syndicat de faire la grève ou pour l'employeur d'ordonner un lock-out continuent de s'appliquer à l'égard des employés compris dans l'unité de négociation qui effectuent un travail aux termes du paragraphe (8) pendant qu'ils effectuent le travail.

#### **Priorité relativement aux travailleurs suppléants**

(10) L'employeur, l'association patronale ou quiconque agit pour leur compte ne doit pas avoir recours à un travailleur suppléant précisé pour effectuer le travail visé au paragraphe (2) ou (3) à moins que les conditions suivantes soient réunies :

- a) l'employeur a avisé le syndicat de son désir de le faire;
- b) l'employeur a donné au syndicat la possibilité raisonnable de consentir à ce que des employés compris dans l'unité de négociation soient utilisés, plutôt que le travailleur suppléant précisé, pour effectuer le travail proposé;
- c) le syndicat n'a pas consenti à ce que soient utilisés des employés compris dans l'unité de négociation.

#### **Exception en cas d'urgence**

(11) En cas d'urgence, l'employeur peut avoir recours à un travailleur suppléant précisé pour effectuer le travail visé au paragraphe (2) ou (3) pendant la période nécessaire pour donner avis au syndicat et conclure si celui-ci consent à ce que soient utilisés des employés compris dans l'unité de négociation.

#### **Requête en vue d'obtenir des directives**

(12) Sur requête de l'employeur ou du syndicat, la Commission peut :

- a) pendant une grève ou un lock-out, juger de l'existence des circonstances visées au paragraphe (2) ou (3) et décider de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur peut avoir recours à des travailleurs suppléants précisés pour effectuer le travail visé à ces paragraphes;
- b) juger si les circonstances visées au paragraphe (2) ou (3) existeraient s'il devait y avoir grève ou lock-out et décider de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur peut avoir recours à des travailleurs suppléants précisés pour effectuer le travail visé à ces paragraphes;
- c) donner les autres directives qu'elle estime appropriées.

#### **Réexamen**

(13) Sur autre requête de l'une ou l'autre partie, la

Board may modify any determination or direction in view of a change in circumstances.

**Same**

(14) The Board may defer considering an application under subsection (12) or (13) until such time as it considers appropriate.

**Burden of proof**

(15) In an application or a complaint relating to this section, the burden of proof that the circumstances described in subsection (2) or (3) exist lies upon the party alleging that they do.

**Agreement re specified replacement workers**

(16) The employer and the trade union may enter into an agreement governing the use, in the event of a strike or lock-out, of striking or locked-out employees and of specified replacement workers to perform the work described in subsection (2) or (3).

**Formal requirements**

(17) An agreement under subsection (16) must be in writing and signed by the parties or their representatives.

**Same**

(18) An agreement under subsection (16) may provide that any of subsections (4) to (11) do not apply.

**Term of agreement**

(19) An agreement under subsection (16) expires not later than the earlier of,

- (a) the end of the first strike described in subsection 73.1 (2) or lock-out that ends after the parties have entered into the agreement; or
- (b) the day on which the parties next make or renew a collective agreement.

**Prohibited circumstances**

(20) The parties shall not, as a condition of ending a strike or lock-out, enter into an agreement governing the use of specified replacement workers or of bargaining unit employees in any future strike or lock-out. Any such agreement is void.

**Enforcement**

(21) On application of the employer or trade union, the Board may enforce an agreement under subsection (16) and may amend it and make such other orders as it considers appropriate in the circumstances.

**Filing in court**

(22) A party to the decision of the Board made under this section may file it, excluding the reasons, in the prescribed form in the Superior Court of Justice and it shall be entered in the same way as an order of that court and is enforceable as such.

Commission peut modifier ses décisions ou ses directives à la lumière d'un changement dans les circonstances.

**Idem**

(14) La Commission peut renvoyer l'examen d'une requête prévue au paragraphe (12) ou (13) à la date qu'elle estime appropriée.

**Fardeau de la preuve**

(15) Dans le cadre d'une requête ou d'une plainte ayant trait au présent article, le fardeau de la preuve que des circonstances visées au paragraphe (2) ou (3) existent revient à la partie qui prétend qu'elles existent.

**Entente au sujet des travailleurs suppléants précisés**

(16) L'employeur et le syndicat peuvent conclure une entente régissant le recours, en cas de grève ou de lock-out, à des employés en grève ou en lock-out et à des travailleurs suppléants précisés pour effectuer le travail visé au paragraphe (2) ou (3).

**Exigences de forme**

(17) L'entente visée au paragraphe (16) doit être conclue par écrit et signée par les parties ou leurs représentants.

**Idem**

(18) L'entente visée au paragraphe (16) peut prévoir que l'un ou l'autre des paragraphes (4) à (11) ne s'applique pas.

**Durée de l'entente**

(19) L'entente visée au paragraphe (16) expire au plus tard à celui des moments suivants qui précède l'autre :

- a) la fin de la première grève visée au paragraphe 73.1 (2) ou du premier lock-out, qui a lieu après que les parties ont conclu l'entente;
- b) le jour où les parties concluent ou renouvellent ensuite une convention collective.

**Circonstances interdites**

(20) Les parties ne doivent pas, à titre de condition pour mettre fin à une grève ou à un lock-out, conclure une entente régissant le recours à des travailleurs suppléants précisés ou à des employés compris dans l'unité de négociation en cas de grève ou de lock-out futurs. Une telle entente est nulle.

**Exécution**

(21) Sur requête de l'employeur ou du syndicat, la Commission peut forcer l'exécution de l'entente visée au paragraphe (16) et elle peut la modifier et rendre les autres ordonnances qu'elle estime appropriées dans les circonstances.

**Dépôt à la Cour**

(22) Une partie à une décision rendue par la Commission aux termes du présent article peut déposer celle-ci sans les motifs selon la formule prescrite à la Cour supérieure de justice. Cette décision est consignée de la même façon qu'une ordonnance de la Cour et est exécutoire au même titre.



**Reinstatement after lock-out, etc.**

**73.3** (1) If, at the end of a lock-out or lawful strike, the employer and the trade union do not agree about the terms for reinstating employees, the employer shall reinstate them in accordance with this section.

**Same**

(2) Subject to subsections (4) and (5), the employer shall reinstate each striking or locked-out employee to the position that he or she held when the strike or lock-out began.

**Right to displace others**

(3) Striking or locked-out employees are entitled to displace any other persons who were performing the work of striking or locked-out employees during the strike or lock-out. However, a striking or locked-out employee is not entitled to displace another employee in the bargaining unit who performed work under section 73.2 during the strike or lock-out and whose length of service, as determined under subsection (4), is greater than his or hers.

**Insufficient work**

(4) If there is not sufficient work for all striking or locked-out employees, including employees in the bargaining unit who performed work under section 73.2 during the strike or lock-out, the employer shall reinstate them to employment in the bargaining unit as work becomes available,

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

**Starting up operations**

(5) Subsection (4) does not apply if an employee is not able to perform work required to start up the employer's operations, but only for the period of time required to start up the operations.

**Continuation of benefits**

**73.4** (1) This section applies with respect to employment benefits, other than pension benefits, normally provided directly or indirectly by the employer to the employees.

**Réintégration après un lock-out**

**73.3** (1) Si, à la fin d'un lock-out ou d'une grève licite, l'employeur et le syndicat ne s'entendent pas sur les conditions de réintégration des employés, l'employeur réintègre ceux-ci conformément au présent article.

**Idem**

(2) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), l'employeur réintègre chaque employé en grève ou en lock-out dans le poste qu'il occupait quand la grève ou le lock-out a commencé.

**Droit de déplacer d'autres personnes**

(3) Les employés en grève ou en lock-out ont le droit de déplacer quiconque effectuait le travail d'employés en grève ou en lock-out pendant la grève ou le lock-out. Toutefois, un employé en grève ou en lock-out n'a pas le droit de déplacer un autre employé compris dans l'unité de négociation qui effectuait du travail aux termes de l'article 73.2 pendant la grève ou le lock-out et dont les états de service, tels qu'ils sont déterminés aux termes du paragraphe (4), sont plus élevés que les siens.

**Insuffisance de travail**

(4) S'il n'y a pas assez de travail pour tous les employés en grève ou en lock-out, dont les employés compris dans l'unité de négociation qui effectuaient du travail aux termes de l'article 73.2 pendant la grève ou le lock-out, 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) soit, si la convention collective contient des dispositions sur le rappel au travail qui sont fondées sur l'ancienneté, conformément à l'ancienneté au sens de ces dispositions à la date où la grève ou le lock-out a commencé, telle qu'elle a été déterminée en fonction de cette date, par rapport à celle des autres employés compris dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé;
- b) soit, 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 ont été déterminés en fonction de la date où la grève ou le lock-out a commencé, par rapport à ceux des autres employés compris dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé.

**Reprise des activités**

(5) Le paragraphe (4) ne s'applique pas si un employé n'est pas capable d'effectuer le travail requis pour reprendre les activités de l'employeur, mais seulement pendant la période nécessaire à la reprise des activités.

**Maintien des avantages**

**73.4** (1) Le présent article s'applique à l'égard des avantages rattachés à l'emploi, autres que les prestations de retraite, que l'employeur offre normalement aux employés, que ce soit directement ou indirectement.

**Lawful strike or lock-out**

(2) This section applies only when it is lawful for an employer to lock out employees or for employees to strike.

**Payments**

(3) For the purpose of continuing employment benefits, including coverage under insurance plans, the trade union may tender payments sufficient to continue the benefits to the employer or to any person who was, before a strike or lock-out became lawful, obligated to receive such payments.

**Same**

(4) The employer or other person described in subsection (3) shall accept payments tendered by the trade union under that subsection and, upon receiving payment, shall take such steps as may be necessary to continue in effect the employment benefits including coverage under insurance plans.

**Cancellation of benefits**

(5) No person shall cancel or threaten to cancel an employee's employment benefits including coverage under insurance plans if the trade union tenders payments under subsection (3) sufficient to continue the employee's entitlement to the benefits or coverage.

**Denial of benefits**

(6) No person shall deny or threaten to deny an employment benefit, including coverage under an insurance plan, to an employee if the employee was entitled to make a claim for that type of benefit or coverage before a strike or lock-out became lawful.

**Effect of contract**

(7) Subsections (4), (5) and (6) apply despite any provision to the contrary in any contract.

**Commencement**

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

**Short title**

**3. The short title of this Act is the *Labour Relations Amendment Act, 2001*.**

**Grève ou lock-out licites**

(2) Le présent article ne s'applique que lorsqu'il est licite pour l'employeur d'ordonner un lock-out d'employés ou pour des employés de faire la grève.

**Paiements**

(3) Aux fins de maintenir les avantages rattachés à l'emploi, y compris la couverture de régimes d'assurance, le syndicat peut effectuer des paiements suffisants pour maintenir les avantages à l'employeur ou à une personne qui, avant que la grève ou le lock-out ne devienne licite, était obligée de les recevoir.

**Idem**

(4) L'employeur ou la personne visée au paragraphe (3) accepte les paiements effectués par le syndicat en vertu de ce paragraphe et, sur réception des paiements, prend les mesures nécessaires pour maintenir en vigueur les avantages rattachés à l'emploi, notamment la couverture de régimes d'assurance.

**Annulation des avantages**

(5) Nul ne doit annuler ou menacer d'annuler les avantages rattachés à l'emploi d'un employé, notamment la couverture de régimes d'assurance, si le syndicat effectue, en vertu du paragraphe (3), des paiements suffisants pour maintenir le droit de l'employé aux avantages ou à la couverture.

**Refus des avantages**

(6) Nul ne doit refuser ou menacer de refuser un avantage rattaché à l'emploi, notamment la couverture d'un régime d'assurance, à un employé si celui-ci avait le droit de s'en prévaloir avant que la grève ou le lock-out ne devienne licite.

**Effet du contrat**

(7) Les paragraphes (4), (5) et (6) s'appliquent malgré toute disposition contraire d'un contrat.

**Entrée en vigueur**

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

**Titre abrégé**

**3. Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2001 modifiant la Loi sur les relations de travail*.**