

First Session, Forty-fourth Parliament,
70-71 Elizabeth II – 1-2 Charles III, 2021-2022-2023-2024

HOUSE OF COMMONS OF CANADA

BILL C-378

An Act amending the Canada Labour Code
(complaints by former employees)

FIRST READING, FEBRUARY 12, 2024

Première session, quarante-quatrième législature,
70-71 Elizabeth II – 1-2 Charles III, 2021-2022-2023-2024

CHAMBRE DES COMMUNES DU CANADA

PROJET DE LOI C-378

Loi modifiant le Code canadien du travail
(plaintes des anciens employés)

PREMIÈRE LECTURE LE 12 FÉVRIER 2024

MRS. VIEN

M^{ME} VIEN

SUMMARY

This enactment amends the *Canada Labour Code* in order to provide a former employee with more time to make a complaint relating to an occurrence of harassment and violence in the work place after they cease to be employed.

SOMMAIRE

Le texte modifie le *Code canadien du travail* afin de prolonger le délai dans lequel les anciens employés peuvent faire une plainte ayant trait à un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail suivant la cessation de leur emploi.

BILL C-378

An Act amending the Canada Labour Code (complaints by former employees)

His Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:

R.S., c. L-2

Canada Labour Code

1 Subsection 125(4) of the *Canada Labour Code* is replaced by the following:

Former employees

(4) Except as provided for in the regulations, the obligations set out in paragraphs (1)(c) and (z.16) apply to an employer in respect of a former employee in relation to an occurrence of harassment and violence in the work place if the occurrence becomes known to the employer within two years after the day on which the former employee ceases to be employed by the employer.

2 Subsection 127.1(12) of the Act is replaced by the following:

Former employees

(12) A former employee may make a complaint under subsection (1) relating to an occurrence of harassment and violence in the work place, in which case this Part applies to the former employee and to the employer as if the former employee were an employee, to the extent necessary to finally dispose of the complaint.

Former employees — timeframe for making a complaint

(12.1) For the purpose of subsection (12), a former employee may make a complaint until the day that is the later of

- (a)** two years after the day on which the former employee ceases to be employed by the employer; and

PROJET DE LOI C-378

Loi modifiant le Code canadien du travail (plaintes des anciens employés)

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, édicte :

L.R., ch. L-2

Code canadien du travail

1 Le paragraphe 125(4) du *Code canadien du travail* est remplacé par ce qui suit :

Anciens employés

(4) Sauf dans les cas prévus par règlement, les obligations prévues aux alinéas (1)c) et z.16) s'appliquent à un employeur à l'égard d'un ancien employé concernant un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail si l'employeur a connaissance de l'incident dans les deux ans suivant la date de cessation d'emploi de l'ancien employé.

2 Le paragraphe 127.1(12) de la même loi est remplacé par ce qui suit :

Anciens employés

(12) Tout ancien employé peut, au titre du paragraphe (1), faire une plainte ayant trait à un incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail, auquel cas la présente partie s'applique à l'ancien employé et à l'employeur comme si l'ancien employé était un employé, dans la mesure nécessaire pour qu'il puisse être statué de façon définitive sur la plainte.

Anciens employés — délai pour faire une plainte

(12.1) Pour l'application du paragraphe (12), l'ancien employé peut faire une plainte au plus tard deux ans après la plus tardive des dates suivantes :

- a)** la date de sa cessation d'emploi;

(b) if notice of the occurrence was provided under subsection 15(1) of the *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations*, two years after the day on which the resolution process is completed in respect of the occurrence.

5

b) si un avis d'incident a été donné en vertu du paragraphe 15(1) du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*, la date à laquelle le processus de règlement est mené à terme en ce qui a trait à l'incident.

5