

(New) Complaint is Trivial, Frivolous, Vexatious or Made in Bad Faith – 905-1-IPG-083

(Nouveau) Plainte futile, frivole, vexatoire ou entachée de mauvaise foi – 905-1-IPG-083

The purpose of the IPG is to define “trivial”, “frivolous”, “vexatious” and in “bad faith” as used in paragraphs 129.(1)(b) and (c) of the *Canada Labour Code* (Code), Part II

La présente IPG a pour objet de définir les termes « futile », « frivole », « vexatoire » et « entaché de mauvaise foi » selon l’utilisation qui en est faite aux alinéas 129.(1)(b) et c) de la partie II du *Code canadien du travail* (Code).

1. Subject

The right of employees to refuse dangerous work is one of the fundamental rights of employees under the Code.

In 2014, section 129 of the Code was amended and the subsection 129(1) was replaced to more clearly establish when the Minister must investigate following an employer investigation and a continued refusal to work by the employee. For the purposes of this IPG, “continued refusal to work” refers to the employee’s continued refusal to work following the employer’s decision under subsection 128(15).

Pursuant to subsection 128(16), in the event of a continued refusal to work, the employer must immediately inform the Minister and the work place committee or the health and safety representative. The Minister must then investigate the matter, unless the Minister decides, pursuant to paragraphs 129(1)(b) and (c), that the matter is trivial, frivolous or vexatious or the continued refusal to work is in bad faith.

1. Objet

Le droit de refuser un travail dangereux est l’un des droits fondamentaux des travailleurs en vertu du *Code*.

En 2014, l’article 129 du *Code* a été modifié et le paragraphe 129(1) a été remplacé afin d’établir plus clairement à quel moment le ministre doit mener une enquête à la suite d’une enquête de l’employeur et du maintien du refus de travailler par l’employé. Pour les besoins de la présente IPG, « maintien du refus de travailler » désigne le maintien, par l’employé, du refus de travailler de l’employé à la suite de la décision de l’employeur en vertu du paragraphe 128(15).

En vertu du paragraphe 128(16), si l’employé maintient son refus de travailler, l’employeur informe immédiatement le ministre et le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité. Le ministre doit ensuite faire enquête sur l’affaire, à moins que le ministre décide, en vertu des alinéas 129(1)(b) et c), que l’affaire est futile, frivole ou vexatoire ou que le maintien du refus de travailler est entaché de mauvaise foi.

Paragraphs 129(1)(b) and (c) state:

If the Minister is informed of the employer's decision and the continued refusal under subsection 128(16), the Minister shall investigate the matter unless the Minister is of the opinion that:

(b) the matter is trivial, frivolous or vexatious; or

(c) the continued refusal by the employee under 128(15) is in bad faith.

2. Definitions

- (a) Paragraph 129(1)(b): "... the matter is trivial, frivolous or vexatious ...":
- i. "matter" means all circumstances revolving around the refusal to work up to the Minister's involvement including the initial refusal to work, the employer's report, the workplace committee members or the health and safety representative report and the revised report pursuant to subsection 129(10.2) if applicable and the continued refusal to work.
 - ii. "trivial" means trifling; inconsiderable; of small worth or importance. Trivial does not require an assessment of reasonableness of the matter.

Les alinéas 129.(1)b) et c) se lisent comme suit :

Le ministre, s'il est informé de la décision de l'employeur et du maintien du refus en application du paragraphe 128(16), effectue une enquête sur la question sauf s'il est d'avis :

b) soit que l'affaire est futile, frivole ou vexatoire;

c) soit que le maintien du refus de l'employé en vertu du paragraphe 128(15) est entaché de mauvaise foi.

2. Définitions

- a) À l'alinéa 129(1)b) : « ... l'affaire est futile, frivole ou vexatoire... » :
- i. « affaire » désigne toutes les circonstances entourant le refus de travailler jusqu'au moment où le ministre en est saisi, y compris le premier refus de travailler, le rapport de l'employeur, le rapport des membres du comité local ou du représentant en matière de santé et de sécurité et le rapport révisé en vertu du paragraphe 129(10.2), s'il y a lieu, et le maintien du refus de travailler.
 - ii. « futile » signifie insignifiant; anodin; de peu d'importance. La détermination du caractère futile ne nécessite pas une évaluation du caractère raisonnable de l'affaire;

- | | |
|--|---|
| <p>iii. “frivolous” means lacking a legal basis or legal merit; a matter that has little prospect of success; not serious, not reasonably purposeful;</p> <p>iv. “vexatious” means without reasonable or probable cause or excuse; harassing; annoying; instituted maliciously or on the basis of improper motives; intended to harass or annoy.</p> | <p>iii. « frivole » signifie sans fondement ni bien-fondé juridique; qui a peu de chance de succès; non sérieux, sans objet raisonnable;</p> <p>iv. « vexatoire » signifie sans cause ou justification raisonnable ou probable; harcelant; agaçant; exprimé malicieusement ou sur la base de motifs illégitimes; visant à harceler ou à contrarier.</p> |
| <p>(b) Paragraph 129(1)(c): “the continued refusal by the employee under 128(15) is in bad faith”:</p> <p>i. “bad faith” means brought with an ulterior motive: for example, motivated by ill will, hostility, malice, personal animosity, lack of fairness or impartiality, lack of total honesty such as withholding information. It includes serious carelessness recklessness and intentional fault. It can be established by direct or circumstantial evidence.</p> | <p>b) À l’alinéa 129(1)c) : « ...le maintien du refus de l’employé en vertu du paragraphe 128(15) est entaché de mauvaise foi » :</p> <p>i. « entaché de mauvaise foi » signifie effectué avec un motif secret : par exemple, motivé par de la mauvaise volonté, de l’hostilité, de la malice, de l’animosité personnelle, un manque d’équité ou d’impartialité, un manque d’honnêteté totale, comme la non-divulgarion d’information. Cela comprend l’imprudence grave, la témérité et la faute intentionnelle. La mauvaise foi peut être établie par des éléments de preuve directs ou circonstanciels.</p> |

Examples: When a continued refusal is merely intended to annoy or embarrass, to bypass the Internal Complaint Resolution Process, or to resolve a collective bargaining dispute, as opposed to a real health and safety issue.

Exemples : Lorsqu’un maintien du refus vise simplement à contrarier ou à embarrasser, à contourner le processus interne de règlement des plaintes, ou à résoudre un conflit de négociation collective, par opposition à un réel problème de santé et de sécurité.

3. Things to consider when determining whether a matter/continued refusal to work is trivial, frivolous, vexatious or in bad faith respectively:

For trivial, frivolous, vexatious, or bad faith: Has the issue already been determined in the past by the Labour Program (persistent refusal to work on same issue)? If yes, has anything changed from the prior determination? Is there increased health and safety knowledge on the situation? If something has changed or new knowledge has come to light, does it satisfy the applicable definition?

- For trivial or frivolous: Is the matter supported by facts or is it purely speculative or hypothetical in nature? Is it a situation where there is no justifiable reason for the refusal?
- For vexatious or bad faith: Is the matter/continued refusal to work pursued for an improper purpose? Is the matter/continued refusal to work intended to annoy or embarrass?

3. Voici des éléments dont il faut tenir compte pour déterminer si une affaire ou un maintien du refus de travailler est futile, frivole, vexatoire ou entaché de mauvaise foi :

Pour ce qui est du caractère futile, frivole ou vexatoire ou de la mauvaise foi : La question a-t-elle déjà été résolue dans le passé par le Programme du travail (refus persistant de travailler en rapport avec la même question)? Dans l'affirmative, y a-t-il eu quelque changement que ce soit depuis la décision précédente? Dispose-t-on de nouvelles connaissances en matière de santé et de sécurité concernant la situation? Si quelque chose a changé ou de nouvelles connaissances sont accessibles, ces éléments satisfont-ils à la définition applicable?

- Pour ce qui est du caractère futile ou frivole : L'affaire s'appuie-t-elle sur des faits ou est-elle purement spéculative ou hypothétique? S'agit-il d'une situation dans laquelle le refus n'est pas justifié?
- Pour ce qui est du caractère vexatoire ou de la mauvaise foi : Est-ce que l'affaire ou le maintien du refus de travailler vise un objectif illégitime? L'affaire ou le maintien du refus de travailler est-il destiné à contrarier ou à embarrasser?

4. **Conclusion**

A matter/continued refusal to work will be characterized by the Minister as trivial, frivolous, vexatious or in bad faith if it satisfies the definitions set out in this IPG.

4. **Conclusion**

Une affaire ou un maintien du refus de travailler sera caractérisé par le ministre comme étant futile, frivole, vexatoire ou entaché de mauvaise foi s'il satisfait aux définitions énoncées dans la présente IPG.

Brenda Baxter
Director General/Directrice générale
Workplace Directorate/Direction du milieu de travail
Employment and Social Development Canada – Labour Program /
Emploi et Développement social Canada – Programme du travail