

LES FAITS SAILLANTS DE L'ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

du 1^{er} septembre 2002 au 31 août 2003

I. LES NORMES D'EMPLOI	1
A. Les proclamations et les abrogations	1
B. La législation de portée générale	1
C. Les salaires minimums	27
D. L'équité en matière d'emploi	28
E. Les droits de la personne en milieu de travail	31
II. LES RELATIONS INDUSTRIELLES	41
A. La législation de portée générale	41
B. Les secteurs public et parapublic	42
C. Les lois d'urgence	51
D. L'industrie de la construction	53
E. L'industrie de la pêche	55
F. L'industrie de l'agriculture	55
III. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	58
A. La législation de portée générale	58
B. La protection contre les radiations	65
B. La protection contre l'usage du tabac en milieu de travail	66
D. La sécurité dans les mines	68
E. Les chaudières, appareils sous pression, appareils de levage et grues	69

INTRODUCTION

De par sa nature, la législation du travail au Canada est sujette à des modifications fréquentes. En effet, année après année, de nombreux changements sont généralement effectués à ces lois et règlements dans diverses administrations. Toutefois, la quantité et l'étendue des développements législatifs survenus au cours de la période du 1^{er} septembre 2002 au 31 août 2003 ont dépassé les attentes de plusieurs observateurs.

Cette année, c'est sans doute dans le domaine des normes d'emploi que sont apparus les développements les plus significatifs en ce qui concerne la législation du travail. Ainsi, l'Assemblée nationale du Québec a adopté plusieurs nouvelles dispositions, mettant l'accent en particulier sur des mesures visant à améliorer la conciliation travail-famille et à contrer le harcèlement psychologique en milieu de travail; il s'agit de la réforme la plus importante à la *Loi sur les normes du travail* de la province depuis plus d'une décennie. Pour sa part, le Parlement du Canada a voté le projet de loi C-28 : cette loi permettra entre autres de créer de nouvelles prestations pour soins prodigués par compassion, en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*, et de fournir une protection d'emploi aux employés qui se prévalent d'un tel congé sous le régime du *Code canadien du travail*. L'Île-du-Prince-Édouard a modifié sa *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)* afin d'accorder des avantages supplémentaires aux employés, y compris des congés pour obligations familiales et des congés de maladie sans solde. Suite aux récentes réformes à leur législation sur les normes d'emploi, la Colombie-Britannique, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador ont procédé à d'autres modifications législatives et réglementaires. En outre, quatre administrations ont apporté des changements à leurs dispositions relatives au salaire minimum. En ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi et aux droits de la personne en milieu de travail, le gouvernement fédéral a étendu le champ d'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, avec quelques ajustements, aux Forces canadiennes et à la Gendarmerie royale du Canada; les Territoires du Nord-Ouest ont adopté un nouveau *Code des droits de la personne*, sur lequel se fonde partiellement un projet de loi similaire qui se trouve présentement devant l'Assemblée législative du Nunavut; et la Colombie-Britannique a modifié de façon importante son *Code des droits de la personne (Human Rights Code)* en abolissant la Commission des droits de la personne et la Commission consultative sur les droits de la personne (Human Rights Advisory Board), en transformant les pouvoirs et les responsabilités du Tribunal des droits de la personne et en modifiant les procédures relatives au règlement des plaintes.

Dans le domaine des lois d'application générale traitant des relations industrielles, le Québec a promulgué la plupart des modifications qui n'étaient pas en vigueur apportées au *Code du travail* en 2001 par la Loi 31, la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*, et l'application des lois sur les relations du travail a légèrement été modifiée en ce qui a trait à une convention collective de longue durée en Saskatchewan et aux services de traversiers en Colombie-Britannique. Dans les secteurs public et parapublic, le cadre en matière de relations de travail a été simplifié dans le secteur de la santé en Alberta ainsi que dans le secteur des services sociaux en Colombie-Britannique; le Manitoba a mis en place de nouvelles dispositions régissant les négociations collectives entre la ville de Winnipeg et l'agent négociateur représentant ses travailleurs paramédicaux; l'Ontario a clarifié les fonctions des enseignants et la définition de « grève »

dans les lois sur les négociations collectives s'appliquant à eux; le gouvernement fédéral a proposé une nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, laquelle apportera plusieurs modifications importantes à la législation actuelle tout en maintenant le présent régime de base en place en matière de relations du travail; et le Québec a déposé des projets de loi déclarant le statut de non salarié de certaines personnes oeuvrant dans les services de santé et les services sociaux ou dans les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance. En outre, durant la période visée par le présent rapport, deux mesures législatives d'urgence ont été adoptées relativement au règlement de conflits de travail touchant l'Université de la Colombie-Britannique et le secteur de l'éducation publique en Ontario. En ce qui a trait à l'industrie de la construction, l'Ontario a renouvelé le régime de négociation collective particulier au secteur de l'habitation de l'industrie de la construction dans certaines régions géographiques; le Québec a adopté un *Règlement* prévoyant que l'installation et la réparation de certaine machinerie de production sont assujetties à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*; et, à Terre-Neuve-et-Labrador, la construction d'une mine à ciel ouvert et d'un concentrateur de minerai à Voisey's Bay au Labrador a été déclarée projet spécial aux termes de la *Loi sur les relations du travail (Labour Relations Act)*. Finalement, Terre-Neuve-et-Labrador a apporté quelques modifications à sa *Loi sur les négociations collectives dans l'industrie de la pêche (Fishing Industry Collective Bargaining Act)* et l'Ontario a adopté la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* à la suite d'un jugement de la Cour suprême rendu en décembre 2001 concernant le droit des travailleurs agricoles à la liberté d'association prévue par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, les lois d'application générale ont été modifiées comme suit : en Alberta en ce qui a trait aux ordonnances du ministre, aux codes, aux infractions à la loi et à d'autres questions; au Manitoba, en ce qui a trait au montant des sanctions administratives; et en Colombie-Britannique, en ce qui a trait au processus de révision interne et d'appel. En outre, plusieurs modifications à la *Loi sur la sécurité* sont maintenant à l'étude à l'Assemblée législative des Territoires du Nord-Ouest. D'autres modifications législatives comprennent les suivantes : de nouvelles dispositions concernant l'émission de mandats d'enquête en Nouvelle-Écosse; une loi de l'Ontario permettant d'ordonner le prélèvement d'un échantillon du sang d'une personne, dans certaines circonstances, lorsqu'à la suite d'un contact avec une substance corporelle de cette personne un travailleur pourrait avoir contracté une maladie transmissible; et, au niveau fédéral, une loi proposée qui établirait l'obligation légale en vertu du *Code criminel* des personnes chargées de diriger des travaux de prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la sécurité de la personne qui les exécute, et formuleraient des règles de l'attribution de la responsabilité pénale aux organisations en raison des actes de leurs agents. De plus, l'Alberta a révisé un règlement sur la protection contre les radiations; une loi qui minimise l'exposition à la fumée de tabac en milieu de travail a été adoptée à l'Île-du-Prince-Édouard et une autre similaire a été déposée au Nunavut; la réglementation sur la sécurité dans les mines a été révisée en Saskatchewan, en Nouvelle-Écosse et dans les Territoires du Nord-Ouest; et des modifications aux lois ayant trait au fonctionnement sécuritaire des chaudières, appareils sous pression et appareils de levage ont été approuvées en Colombie-Britannique alors qu'une nouvelle législation concernant l'utilisation sécuritaire des ascenseurs et monte-charges a été promulguée en Nouvelle-Écosse.

I. LES NORMES D'EMPLOI

A. Les proclamations et les abrogations

En **Colombie-Britannique**, les modifications apportées à la *Loi sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Act*) concernant les heures de travail et les heures supplémentaires, les jours fériés, les appels de décisions et les sanctions administratives sont entrées en vigueur le 30 novembre 2002. Ces modifications, contenues dans la *Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Amendment Act, 2002*), avaient été adoptées le 30 mai 2002.

Par ailleurs, lorsqu'il entrera en vigueur, l'article 26 de la *Loi corrective de 2003* (*Miscellaneous Statutes Amendment Act, 2003*) (le projet de loi 11) abrogera la *Loi réglementant l'ouverture des commerces les jours fériés* (*Holiday Shopping Regulation Act*). Cette modification aura toutefois peu de répercussions. En effet, les municipalités pourront encore réglementer les heures d'ouverture des commerces en vertu de la *Loi sur les gouvernements locaux* (*Local Government Act*). Il faut également noter qu'en 1989 la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a invalidé les dispositions de la *Loi réglementant l'ouverture des commerces les jours fériés* concernant la fermeture des établissements commerciaux le dimanche¹.

Plus d'un an après leur adoption par l'Assemblée nationale du **Québec**, les dispositions de la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives* concernant la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur l'équité salariale* sont entrées en vigueur le 25 novembre 2002. Ceci a eu pour effet de transférer les pouvoirs et les responsabilités du Tribunal du travail et du bureau du commissaire général du travail à la Commission des relations du travail.

B. La législation de portée générale

Plusieurs administrations ont apporté des changements importants à leur législation sur les normes d'emploi. Les plus notables parmi ceux-ci sont les réformes législatives au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard, les modifications continues aux lois et aux règlements de la Colombie-Britannique et l'établissement par le gouvernement fédéral de nouvelles dispositions relatives au congé pour soignants.

Au **Québec**, l'Assemblée nationale a adopté à l'unanimité la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* (LMLNT) (le projet de loi 143) le 19 décembre 2002.

La LMLNT représente la réforme la plus importante des normes du travail au Québec depuis 1990. Ses dispositions visent trois objectifs principaux : étendre la portée de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) à plus de salariés, soutenir davantage la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale, et assurer une meilleure protection aux salariés. En conséquence, cette loi a modifié plusieurs normes du travail.

¹ *Canada Safeway Ltd. c. City of Quesnel*, 1989, 58 DLR (4) 487

Le champ d'application de la LNT

Des modifications ont étendu à tous les domestiques, qu'ils résident ou non chez leur employeur, la portée des dispositions de la LNT. À quelques exceptions près (entre autres les dispositions concernant la durée normale de la semaine de travail et le calcul des heures supplémentaires), l'ensemble de la LNT s'applique maintenant aussi à tous les travailleurs agricoles, et s'appliquera aux salariés qui assument la garde ou prennent soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne. Néanmoins, la LNT ne visera pas les gardiens et les gardiennes de personnes dont la fonction est exercée de manière ponctuelle (sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives) ou fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté. Par ailleurs, le gouvernement pourra fixer par règlement, avant le 1^{er} juin 2004, un salaire minimum distinct pour les gardiens et les gardiennes de personnes. Ce règlement pourra aussi prévoir une augmentation graduelle du salaire minimum, ce dernier devant atteindre, au plus tard le 30 juin 2006, le taux payable aux autres salariés visés par la LNT.

Une autre modification fait en sorte que la LNT, sous réserve des exclusions concernant certains groupes particuliers, s'applique à tout salarié, domicilié ou résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège social ou le bureau se trouve au Québec. Auparavant, la LNT ne s'appliquait à un tel salarié que dans la mesure où il n'avait pas droit à un salaire minimum selon la loi du lieu de son travail.

Le harcèlement psychologique

Par le biais de cette loi, le Québec deviendra la première administration en Amérique du Nord à prévoir explicitement un recours contre le harcèlement psychologique dans sa législation du travail. En effet, de nouvelles dispositions de la LNT stipuleront que tous les salariés ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Les employeurs auront de plus l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour la faire cesser. Le harcèlement psychologique est défini comme « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste ». Une seule conduite grave pourra aussi être considérée comme étant du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

En règle générale, un salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, ou un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés qui agit pour le compte et avec le consentement d'un ou de plusieurs salariés, pourra adresser une plainte par écrit à la Commission des normes du travail (CNT). Toute plainte devra être déposée dans les 90 jours suivant la dernière manifestation de conduite de harcèlement. Sur réception d'une plainte — à moins que cette dernière ne soit frivole ou faite de mauvaise foi — la CNT aura la responsabilité d'effectuer une enquête. Elle pourra aussi, en tout temps au cours de l'enquête, et avec l'accord des parties, demander au ministre du Travail de nommer un médiateur pour tenter d'arriver à un règlement. Sur demande du salarié, la CNT pourra l'assister et le conseiller pendant la médiation. Par ailleurs, le salarié, s'il est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, sera réputé être au travail pendant les séances de médiation.

Si la CNT, suite à l'enquête et en l'absence d'un règlement entre les parties concernées, accepte de donner suite à la plainte, elle pourra la déférer à la Commission des relations du travail (CRT). La CNT pourra également représenter le salarié devant cette dernière. En cas de refus de la CNT de donner suite à une plainte, il sera quand même possible pour le salarié ou l'organisme de défense des droits des salariés de demander par écrit à la CNT de déférer sa plainte à la CRT.

La CRT, si elle juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations, pourra rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Elle pourra notamment ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié, de prendre les moyens nécessaires pour faire cesser le harcèlement, de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi, ou de modifier le dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique. La CRT aura aussi le pouvoir d'ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu, de lui verser des dommages et intérêts punitifs et moraux et de financer, pour une période raisonnable qu'elle détermine, le soutien psychologique dont le salarié a besoin; néanmoins, de tels paiements ne pourront être exigés pour une période au cours de laquelle un salarié est victime d'une lésion professionnelle qui résulte du harcèlement psychologique. (En effet, un salarié dans une telle situation pourrait être indemnisé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.)

Certaines des dispositions de la LNT concernant le harcèlement psychologique seront réputées faire partie intégrante de toute convention collective. Un salarié qui désire porter plainte en raison de harcèlement psychologique devra, s'il y a lieu, exercer les recours prévus par sa convention collective. Toutefois, les parties à une convention collective pourront présenter une demande conjointe au ministre du Travail en vue de nommer un médiateur. Finalement, ces dispositions seront aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique* qui n'est pas régi par une convention collective.

La protection du statut de salarié

Un nouvel article stipule qu'un salarié « a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur non salarié ». Un recours est également prévu. Un salarié en désaccord avec son employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de salarié peut adresser une plainte par écrit à la CNT. Suite à une enquête, la plainte peut être déférée à la CRT pour que cette dernière se prononce, dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux, sur les conséquences des changements sur le statut du salarié.

Les absences pour raisons familiales

Deux importantes modifications ont été apportées aux dispositions concernant les absences pour obligations à l'égard d'un enfant. Premièrement, un salarié peut désormais s'absenter non seulement pour s'occuper d'un enfant mineur, mais également lorsqu'il doit remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant (quel que soit l'âge de ce dernier) ou de l'enfant de son conjoint, ou encore en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Deuxièmement, le nombre de jours durant lesquels un salarié peut s'absenter sans salaire pour une de ces raisons est passé de cinq à dix par année. Le salarié doit aviser son employeur de

l'absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

De plus, une nouvelle disposition permet à un salarié qui a complété au moins trois mois de service continu de s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est nécessaire auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Cette période d'absence sans salaire peut être prolongée jusqu'à 104 semaines dans le cas où l'enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical. Le salarié doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et, à la demande de celui-ci, lui fournir un document la justifiant. Par ailleurs, le salarié a le droit de maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail pendant son absence, à condition de continuer à payer, de façon régulière, sa part habituelle des cotisations exigibles (l'employeur doit alors continuer, lui aussi, à verser sa part des cotisations). À la fin de l'absence, son employeur a l'obligation de le réintégrer dans son poste habituel, avec les mêmes avantages ainsi qu'avec le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si son poste habituel n'existe plus à son retour, ou s'il aurait été touché par un licenciement ou une mise à pied n'eût été de son absence, le salarié conserve tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié (notamment en ce qui concerne le retour au travail ou toute indemnité applicable) s'il avait été au travail à ce moment.

Enfin, en ce qui concerne les absences en raison de décès dans la famille, un employé a maintenant droit à une journée supplémentaire d'absence sans salaire à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Au total, un employé a ainsi droit, dans de telles circonstances, à une journée d'absence sans réduction de salaire et à quatre autres sans salaire.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident

La période d'absence sans salaire à laquelle a droit un salarié en cas de maladie ou d'accident est passée de 17 à 26 semaines sur une période de 12 mois (à moins que les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ne s'appliquent à cet accident ou à cette maladie, auquel cas la LNT ne s'applique pas). Le salarié doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. Tout comme dans le cas des absences liées à une maladie ou à un accident grave concernant un membre de la famille (voir plus haut), le salarié peut continuer de bénéficier de certains avantages pendant son absence et a en outre le droit d'être réintégré dans son poste habituel. Cependant, la LNT prévoit encore qu'un employeur peut malgré tout congédier, suspendre ou déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident, ou encore le caractère répétitif des absences, constituent une cause juste et suffisante dans les circonstances. Le gouvernement a par ailleurs le pouvoir de déterminer, par règlement, d'autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant une absence pour cause de maladie ou d'accident.

Les congés pour raisons parentales

La LMLNT prévoit un certain nombre de modifications en vue d'harmoniser les dispositions de la LNT avec celles de la *Loi sur l'assurance-emploi* fédérale et de la *Loi*

sur l'assurance parentale du Québec (cette dernière, adoptée en 2001, n'est pas encore en vigueur). Par exemple, un nouveau congé de paternité de cinq semaines continues, sans salaire, sera prévu par la LNT. Un salarié pourra s'en prévaloir à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé pourra débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après cette semaine. À la fin d'un tel congé, le salarié aura le droit de réintégrer son poste habituel.

Comme le prévoyait précédemment la LNT, un salarié a encore le droit de s'absenter du travail pendant cinq journées à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (les deux premières journées étant rémunérées si le salarié compte au moins 60 jours de service continu). Toutefois, une modification permet de se prévaloir aussi de ce droit en cas d'interruption de grossesse survenant à compter de la vingtième semaine de grossesse.

Les dispositions du *Règlement sur les normes du travail* concernant la durée du congé de maternité ont été incorporées à la LNT. Certaines modifications y ont toutefois été apportées. Ainsi, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas comptée aux fins du calcul de la durée du congé. De plus, si l'état de santé de la mère ou de l'enfant l'exige, le congé de maternité peut être prolongé pour une période fixée dans un certificat médical. La limite précédente de six semaines qui s'appliquait à une telle prolongation a donc disparu. Dans le cas d'une interruption de grossesse survenant avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la durée d'un congé de maternité spécial peut dépasser trois semaines si un certificat médical atteste du besoin de prolonger le congé. Un nouvel article permet aussi à une salariée, après entente avec son employeur, de suspendre son congé de maternité pendant une période au cours de laquelle son enfant est hospitalisé. Enfin, une salariée a toujours droit à un congé de maternité spécial lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour sa santé ou pour la santé de l'enfant à naître. Le cas échéant, on considère que la salariée a commencé les 18 semaines du congé de maternité « régulier » à partir du début de la quatrième semaine (plutôt que de la huitième semaine, tel que prévu auparavant) précédant la date prévue de l'accouchement.

Les articles de la LNT relatifs au congé parental ont également été modifiés. D'une part, la portée du congé parental a été étendue aux cas d'adoption d'un enfant mineur qui n'est pas l'enfant du conjoint (antérieurement, l'adoption d'un enfant ayant atteint ou dépassé l'âge de fréquentation scolaire obligatoire ne donnait pas droit au congé parental). D'autre part, tout comme dans le cas des absences liées à une maladie ou un accident grave concernant un membre de la famille (voir plus haut), le salarié peut continuer à bénéficier de certains avantages pendant son absence et a le droit d'être réintégré par la suite dans son poste habituel. Le gouvernement peut déterminer, par règlement, d'autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant un congé parental et prévoir les circonstances dans lesquelles un congé parental peut se terminer 104 semaines après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Une nouvelle disposition permet également à un salarié, avec le consentement de son employeur, de travailler à temps partiel ou de façon intermittente pendant son congé parental. Enfin, quelques modifications supplémentaires précisent, premièrement, qu'un congé parental peut commencer au plus tôt la « semaine » (plutôt que le « jour ») de la naissance du nouveau-né ou la « semaine » où un enfant adopté est confié aux soins du salarié et, deuxièmement, que l'exigence de donner un préavis à l'employeur ne s'applique pas si la présence du salarié est requise auprès de la mère en raison de son état de santé.

La durée du travail

La LNT prévoit un nouveau droit de refus relatif aux heures supplémentaires. De façon générale, elle accorde maintenant aux salariés le droit de refuser de travailler plus de quatre heures au-delà de leurs heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures par période de 24 heures — selon la période la plus courte —, ou au-delà de 50 heures de travail par semaine. Un salarié dont les heures de travail sont variables ou effectuées de façon non continue peut refuser de travailler plus de 12 heures par période de 24 heures. Les salariés travaillant dans un endroit isolé ou dans la région de la Baie James ont, quant à eux, le droit de refuser de travailler plus de 60 heures par semaine. Des exceptions s'appliquent néanmoins à ces dispositions. D'une part, le droit de refus est dans certains cas assujéti à l'article 53 de la LNT, qui concerne l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire. D'autre part, ce droit ne peut être exercé lors de situations d'urgence déterminées (danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs et de la population; risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles; autre cas de force majeure) ou encore si le fait de refuser de travailler va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

En outre, il est interdit à un employeur de congédier ou d'exercer toute autre forme de représailles à l'endroit d'un salarié pour avoir refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail, si ce refus est motivé par le fait que le salarié doit assumer certaines obligations à l'égard de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père, de sa mère, de l'un de ses grands-parents, de son frère ou de sa sœur. Toutefois, cette disposition ne s'applique que dans la mesure où le salarié a pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

La période de repos hebdomadaire

La période de repos minimale est passée de 24 à 32 heures consécutives par semaine. Dans le cas d'un travailleur agricole, cette période de repos peut être reportée à la semaine suivante, mais uniquement avec son consentement.

Les jours fériés chômés et payés²

La LMLNT a modifié deux aspects importants des dispositions de la LNT concernant les jours fériés chômés et payés. D'abord, elle a éliminé en majeure partie les conditions d'admissibilité qui existaient auparavant : il n'est plus nécessaire qu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable du salarié ou que ce dernier ait complété 60 jours de service continu pour pouvoir bénéficier d'un jour férié. De plus, l'indemnité de jour férié se calcule désormais selon une nouvelle formule. Ainsi, elle doit normalement équivaloir à au moins 1/20 du salaire gagné par le salarié au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié, sans tenir compte des heures supplémentaires. Cependant, dans le cas des salariés rémunérés en tout ou en partie à commission, l'indemnité doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des douze semaines complètes de paie précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié. Le même calcul de l'indemnité s'applique au jour de la Saint-Jean Baptiste suite à une modification apportée à la *Loi sur la fête nationale*.

² Dans la dernière année, le gouvernement du Québec a également décrété (Décret 1322-2002) que le jour férié qui tombe le lundi précédant le 25 mai (la « fête de Victoria » dans les autres administrations au Canada) sera dorénavant désigné la « Journée nationale des Patriotes ».

Une autre modification précise certaines conditions à respecter pour calculer l'indemnité dans le cas d'un salarié qui est visé par une convention collective ou un décret et qui reçoit des pourboires.

Le congé annuel payé

L'ajout de deux alinéas a donné plus de souplesse en ce qui concerne la période pendant laquelle un salarié peut prendre un congé annuel. Premièrement, un employeur peut permettre à un salarié, à la demande de ce dernier, de prendre son congé annuel, en tout ou en partie, pendant l'année de référence plutôt qu'après la fin de celle-ci. Deuxièmement, un employeur peut acquiescer à ce qu'un salarié reporte son congé annuel à l'année suivante, s'il était absent à la fin des douze mois qui suivent la fin d'une année de référence pour cause de maladie ou d'accident ou pour des raisons familiales ou parentales. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit alors verser au salarié l'indemnité à laquelle ce dernier a droit.

Il est aussi permis à un employeur, dans le cas d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière, de payer l'indemnité de congé annuel au même moment que le versement du salaire.

Enfin, tout comme dans le cas d'un congé de maternité, la LNT prévoira des mesures afin d'éviter que l'indemnité de congé annuel ne soit réduite en raison d'une absence liée à un congé de paternité.

Le paiement du salaire (salariés au pourboire)

En ce qui a trait aux salariés au pourboire, la LNT prévoit maintenant que leur employeur doit leur verser au moins le salaire minimum prescrit, sans tenir compte des pourboires reçus, et qu'il ne peut leur exiger de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit lorsque les pourboires sont versés par ce moyen. De plus, un employeur ne peut pas imposer un partage des pourboires entre les salariés, ni intervenir de quelque façon que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention, pour être permise, doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires.

Le paiement de l'uniforme, des coûts reliés à l'exécution du contrat, des frais de voyage, et des coûts de la formation exigée par l'employeur

De nouvelles dispositions interdisent à un employeur d'exiger qu'un salarié paie pour un vêtement particulier identifiant ce dernier à l'établissement de l'employeur, ou d'exiger qu'un salarié fasse l'achat de vêtements ou d'accessoires dont l'employeur fait commerce.

De plus, un employeur ne peut pas exiger d'un salarié une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises, si cela aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum. Un employeur ne peut pas non plus exiger qu'un salarié défraie des coûts liés aux opérations ou aux charges sociales de l'entreprise. La LNT prévoit en outre le remboursement des frais raisonnables encourus par un salarié lorsque celui-ci doit effectuer un déplacement ou suivre une formation à la demande de son employeur. Tout temps de déplacement et toute période d'essai ou de formation exigés par l'employeur doivent aussi être comptés comme du temps de travail.

Les licenciements collectifs

La LMLNT a transféré dans la LNT les dispositions en matière de licenciements collectifs qui faisaient partie de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre*. Elle en a néanmoins changé la teneur, à certains égards.

- La LNT précise désormais qu'un licenciement collectif constitue une cessation de travail qui touche au moins 10 salariés *d'un même établissement* au cours d'une période de deux mois consécutifs. Antérieurement, les dispositions relatives aux licenciements collectifs s'appliquaient à un employeur s'il licenciait des salariés de l'un ou de plusieurs de ses établissements dans une région donnée.
- Comme c'était le cas auparavant, ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises dont les activités sont saisonnières ou intermittentes ou en ce qui a trait à des mises à pied d'une durée de moins de six mois. Mais, depuis qu'elles font partie de la LNT, elles ont également cessé de viser les salariés qui ne justifient pas de trois mois de service continu, dont le contrat pour une durée déterminée ou une entreprise déterminée expire ou qui ont commis une faute grave. Elles ne s'appliquent pas non plus aux employés de la fonction publique.
- La période d'avis minimale qui doit être donnée par un employeur avant de procéder à un licenciement collectif se calcule maintenant en semaines plutôt qu'en mois. Ainsi, la période d'avis requise est de huit semaines pour un licenciement collectif impliquant de 10 à 99 salariés, de 12 semaines pour un licenciement de 100 à 299 salariés, et de 16 semaines lorsque le licenciement vise 300 salariés ou plus.
- Au lieu de donner l'avis de licenciement collectif au ministre du Travail, un employeur doit dorénavant le faire parvenir au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et en transmettre une copie à la Commission des normes du travail et à toute association accréditée représentant les salariés visés par le licenciement. L'avis doit aussi être affiché à un endroit visible et facilement accessible dans l'établissement concerné.
- À défaut de donner un avis de licenciement collectif d'une durée suffisante, un employeur doit verser à chaque salarié licencié une indemnité équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à la différence entre la durée de l'avis donné et la durée minimale prévue par la LNT. Cette indemnité doit être versée au moment du licenciement, six mois après le début d'une mise à pied d'une durée indéterminée, ou une fois qu'une mise à pied prévue pour une durée inférieure à six mois excède ce délai. Toutefois, un salarié ne peut cumuler cette indemnité et l'indemnité prévue dans les cas de licenciements individuels (article 83 de la LNT); il a alors droit à la plus élevée des deux indemnités. Qui plus est, un employeur n'est pas tenu de verser une indemnité en cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu l'empêche de respecter les délais d'avis pour un licenciement collectif.
- Un employeur qui n'a pas donné un avis suffisant est aussi passible d'une amende de 1 500 \$ par semaine ou partie de semaine de défaut ou de retard, qu'il doit verser au Fonds de développement du marché du travail, un fonds administré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Un employeur ne peut pas modifier, durant la période d'avis, le salaire d'un salarié visé par le licenciement collectif et, le cas échéant, les régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail, sans le consentement écrit du salarié ou de l'association accréditée qui le représente.
- En ce qui concerne les comités d'aide au reclassement, la LNT précise leur mission, leur composition et leur financement. Elle indique aussi de façon explicite que les

parties (c'est-à-dire l'employeur et l'association accréditée ou, en l'absence d'une telle association, les représentants choisis par les salariés visés par le licenciement collectif) doivent collaborer à la réalisation de la mission d'un tel comité.

L'établissement d'un comité d'aide au reclassement n'est pas requis lorsqu'un licenciement collectif implique moins de 50 salariés. Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale peut également, aux conditions qu'il détermine et après avoir donné aux parties intéressées l'occasion de présenter leurs observations, exempter un employeur en tout ou en partie des dispositions relatives aux comités d'aide au reclassement si l'employeur offre aux salariés visés par un licenciement des mesures d'aide au reclassement qui sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la LNT.

Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante

Afin d'en accroître l'accessibilité, les conditions pour se prévaloir du recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante ont été réduites. Ainsi, la période de service continu requise est passée de trois à deux ans.

Il convient de noter qu'une personne dont la fonction exclusive est de garder ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne âgée ou d'une personne handicapée et qui est considérée par la Commission des relations du travail avoir été congédiée sans cause juste et suffisante, n'a droit qu'à une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont elle a été privée en raison du congédiement. La même disposition vise aussi les travailleurs domestiques; ainsi, la limite qui s'appliquait antérieurement au montant de l'indemnité qu'ils pouvaient toucher (c'est-à-dire, trois mois de salaire et autres avantages) a été éliminée.

Le recours à l'encontre d'une pratique interdite

Un alinéa a été ajouté à la liste de pratiques interdites prévues par la LNT. Celui-ci vise à protéger un salarié contre un congédiement ou d'autres formes de représailles en raison d'une enquête de la CNT dans un établissement de son employeur.

De plus, tel que mentionné plus tôt sous la rubrique « La durée du travail », il est interdit à un employeur d'exercer des représailles à l'endroit d'un salarié qui refuse de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail afin d'assumer certaines obligations familiales.

Par ailleurs, en plus d'être interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de mettre à la retraite un salarié en raison de l'âge ou des années de service de ce dernier, il est désormais également défendu d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles pour ces motifs.

Administration de la LNT

Sans compter les ajustements requis par l'ajout de normes additionnelles et l'élargissement du champ d'application de la LNT, la CNT s'est vue attribuer de nouvelles responsabilités et de nouveaux pouvoirs en ce qui concerne l'élaboration et la diffusion de documents d'information portant sur la LNT.

Autres modifications

Les dispositions visant à dédommager les salariés en cas de faillite de leur employeur par le biais d'un fonds spécial ont été supprimées. Ces dispositions, adoptées à l'origine en 1979, ne sont jamais entrées en vigueur.

De plus, une nouvelle disposition a été ajoutée à la *Loi sur le ministère du Travail*. Ainsi, le ministre du Travail doit effectuer ou faire effectuer et rendre disponible, à tous les cinq ans, une étude sur l'évolution des conditions de travail au Québec, en collaboration avec les organismes concernés.

Finalement, la LMLNT a apporté un certain nombre de modifications de concordance à la LNT ainsi qu'à d'autres lois, telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le *Code du travail*, et la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre*.

Entrée en vigueur

Les dispositions de la LMLNT sont entrées en vigueur le 1^{er} mai 2003, à l'exception des mesures relatives aux gardiennes et gardiens de personnes et celles qui concernent le harcèlement psychologique, qui prendront effet le 1^{er} juin 2004. Finalement, les dispositions relatives au congé de paternité entreront en vigueur à la même date que l'article 9 (« Prestations de paternité ») de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Modifications réglementaires

À la suite des modifications législatives mentionnées ci-dessus, le gouvernement du Québec a également adopté le *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail et abrogeant le Règlement sur l'avis de licenciement collectif*. Ce dernier est entré en vigueur le 26 juin 2003.

Ce règlement visait à harmoniser les dispositions du *Règlement sur les normes du travail* (RNT) avec celles de la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*.

Le nouveau *Règlement* a modifié la définition de « salarié qui reçoit habituellement des pourboires » pour en restreindre la portée. Ainsi, « salarié au pourboire » désigne désormais un « salarié qui reçoit habituellement des pourboires » et qui travaille : dans un établissement d'hébergement touristique, y compris un établissement de camping; dans un local où sont vendues, pour consommation sur place, des boissons alcooliques; pour une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur; ou dans un restaurant (sauf lorsqu'il s'agit d'un établissement dans lequel les clients commandent ou choisissent les produits à un comptoir de service et paient avant de manger).

Ce règlement a également abrogé de nombreuses dispositions du RNT. Premièrement, il a écourté la liste de catégories de salariés qui, en vertu de l'article 2 du RNT, sont exclus des dispositions sur le salaire minimum. Ainsi, les salariés surnuméraires embauchés sur une base occasionnelle pour les récoltes ont maintenant droit au salaire minimum. Cependant, tel n'est pas le cas pour les salariés affectés principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation ou de fruits.

Deuxièmement, le nouveau *Règlement* a abrogé les articles 5 et 8 du RNT, ce qui a éliminé le taux de salaire minimum distinct et le seuil plus élevé pour avoir droit à la majoration pour heures supplémentaires (c.-à-d. la semaine normale de 49 heures) qui s'appliquaient antérieurement aux domestiques qui résident chez leur employeur. Ces salariés ont donc maintenant droit au taux général du salaire minimum ainsi qu'à la semaine normale de 40 heures.

Troisièmement, la section VI (les articles 15 à 35) du RNT, concernant le congé de maternité, a été supprimée. Il s'agit essentiellement d'une modification d'ordre administratif. En effet, ces dispositions du RNT ont été reprises pour la plupart par la *Loi sur les normes du travail* et sont donc devenues inopérantes le 1^{er} mai 2003.

Une nouvelle section concernant l'avis de licenciement collectif a également été ajoutée au RNT. Un article précise qu'un employeur qui est obligé de donner un avis de licenciement collectif en vertu de la *Loi sur les normes du travail* doit le faire parvenir par la poste à la Direction générale des opérations d'Emploi-Québec. Cet avis prend effet à compter de la date de sa mise à la poste. Un autre article stipule les renseignements que doit contenir l'avis de licenciement. Figurent parmi ceux-ci le motif et la date prévue du licenciement collectif, ainsi que le nombre de salariés possiblement visés. Quant à lui, le *Règlement sur l'avis de licenciement collectif* a été abrogé.

L'Assemblée législative de l'**Île-du-Prince-Édouard** a adopté la *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi (An Act to Amend the Employment Standards Act)* (le projet de loi 47), qui a été sanctionnée le 23 mai 2003. Elle entrera en vigueur par voie de proclamation.

Cette loi apportera un certain nombre de modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) de l'Île-du-Prince-Édouard. Plus précisément, elle augmentera le nombre de jours fériés payés, établira de nouvelles dispositions concernant les congés pour obligations familiales et les congés de maladie, étendra la portée des dispositions relatives au congé de décès pour qu'elles visent également les membres de la famille élargie, et haussera le préavis de licenciement qui doit être donné aux employés ayant de longs états de service.

Les jours fériés payés

Le jour du Souvenir s'ajoutera à la liste des autres jours fériés prévus par la LNE. Les employés qui remplissent les conditions d'admissibilité auront ainsi droit à six jours fériés payés par année.

Les congés pour obligations familiales

Les employés qui ont été au service de leur employeur pendant une période continue d'au moins six mois auront le droit de prendre au total jusqu'à trois jours de congé pour obligations familiales, sans salaire, au cours d'une période de 12 mois. Un employé pourra se prévaloir de tels congés afin de remplir des responsabilités reliées à la santé ou aux soins à donner à des membres donnés de sa famille, c'est-à-dire à un conjoint, un conjoint de fait, un enfant, un de ses parents, un frère, une sœur, un de ses grands-parents, un de ses petits-enfants, un beau-frère, une belle-sœur, une belle-mère, un beau-père, un gendre ou une bru. Un employé qui compte prendre un congé pour obligations familiales doit aviser son employeur de la date à laquelle il commencera le congé et la durée prévue de celui-ci.

Les congés de maladie

Les employés qui ont été au service de leur employeur pour une période continue de six mois ou plus auront également droit à trois jours de congé de maladie non payé au cours d'une période de 12 mois. L'employeur pourra exiger que l'employé lui fournisse un certificat médical si ce dernier prend un congé de maladie d'une durée de trois jours consécutifs. L'employé devra également aviser son employeur de la durée prévue du congé.

Les congés de décès

Présentement, la LNE prévoit jusqu'à trois jours consécutifs de congé sans salaire en cas de décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé. Une modification permettra également à un employé de prendre une journée de congé non payé suite au décès d'un membre de sa famille élargie, c'est-à-dire de l'un de ses grands-parents, de l'un de ses petits-enfants ou d'un membre donné de sa belle-famille (voir ci-dessus sous la rubrique « Les congés pour obligations familiales »). Ce congé devra être pris pendant la période de deuil et pas plus tard que le jour des funérailles.

Les préavis de licenciement

La période minimale de préavis (ou le montant de compensation financière en tenant lieu) qu'un employeur doit donner avant de congédier ou de mettre à pied un employé ayant de longs états de service passera de quatre semaines à six semaines dans le cas d'un employé qui a été au service de l'employeur pendant une période continue d'au moins dix ans, et à huit semaines dans le cas d'un employé qui a complété une période d'emploi continue d'au moins 15 ans.

Tel qu'il en est présentement le cas, un préavis de licenciement ne sera pas requis lorsqu'un employé est congédié ou mis à pied pour un motif justifié ou pour d'autres raisons prévues par la LNE (p. ex. la destruction d'une usine, les conditions météorologiques).

Dans l'année qui a suivi l'adoption de la *Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Amendment Act, 2002)*, le gouvernement de la **Colombie-Britannique** a modifié le *Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Regulation) (RNE)* à trois reprises.

Le *Règlement de la Colombie-Britannique 307/2002*, concernant les normes minimales d'emploi visant certaines professions et certains secteurs, les exigences relatives à la tenue de registres pour des employeurs désignés et les nouvelles peines applicables pour les infractions à la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act) (LNE)*, est entré en vigueur le 30 novembre 2002.

L'obligation relative à la tenue de registres

La période durant laquelle les bureaux de placement, les entrepreneurs en main-d'œuvre agricole et les agences artistiques doivent conserver des registres a été réduite de trois ans à deux ans. Cette modification harmonise donc ces exigences avec celles qui sont prescrites par la LNE pour d'autres employeurs.

Les sanctions administratives

Les amendes minimales pour une violation de la LNE ou du RNE s'élèvent maintenant à 500 \$ pour une première infraction, 2 500 \$ pour une deuxième infraction et 10 000 \$ pour une troisième infraction. Les sanctions précédentes variaient de 0 \$ à 500 \$ (bien qu'une peine de 5 000 \$ pouvait être imposée pour une infraction liée à l'embauche d'enfants dans l'industrie cinématographique, l'industrie de la télévision ou l'industrie de la publicité à la radio ou à la télévision).

À l'opposé de certaines des sanctions précédentes, les nouvelles amendes constituent un montant fixe. Elles ne sont plus multipliées, comme c'était le cas auparavant pour certaines infractions, par le nombre d'employés touchés. De plus, le RNE précise maintenant qu'une amende ne peut être imposée que lorsque le directeur des normes d'emploi rend une décision. Ainsi, aucune sanction ne peut être appliquée si une plainte est réglée à l'aide de la « trousse d'auto-assistance des normes d'emploi » (*Employment Standards Self-Help Kit*) ou par le biais d'une entente de règlement (*settlement agreement*). Par ailleurs, les amendes les plus élevées (c.-à-d., 2 500 \$ et 10 000 \$) ne s'appliquent que lorsqu'un employeur enfreint la même disposition de la *Loi* ou du *Règlement, au même lieu* (ou à l'égard du même employé), au cours des trois années qui suivent une infraction précédente.

Les cadres

La définition de « cadre » s'est élargie pour comprendre les personnes dont les principales responsabilités professionnelles sont d'administrer ou de superviser des ressources autres que des ressources humaines.

Les employés des compagnies de haute technologie

Le RNE définit maintenant un « professionnel de la haute technologie » comme étant un employé principalement impliqué dans l'étude, l'analyse, la conception, le développement, la mise en oeuvre, le fonctionnement ou la gestion de systèmes d'information reposant sur des technologies informatiques et des technologies connexes, par le biais de connaissances spécialisées et de jugement professionnel³. Cette définition est plus large que celle qu'elle a remplacée. D'une part, elle se fonde sur la nature du travail effectué plutôt que sur des titres de poste spécifiques. D'autre part, le RNE ne stipule plus, comme il le faisait précédemment, qu'un employé doit recevoir des options d'achat d'actions ou d'autres formes de rémunération fondée sur le rendement, en plus de son salaire normal, afin d'être considéré comme un « professionnel de la haute technologie ». Comme auparavant, les dispositions de la LNE concernant les heures de travail, les heures supplémentaires et les jours fériés (sauf l'interdiction des heures excessives) ne s'appliquent pas aux professionnels de la haute technologie.

Les employés d'une « compagnie de haute technologie » (tels que définis par le RNE) qui ne sont pas des professionnels de la haute technologie ne sont plus exclus, dans l'ensemble, des dispositions de la LNE concernant les heures supplémentaires et les périodes de repos hebdomadaires. Cependant, des règles spéciales s'appliquent s'ils

³ Cette définition est identique à la définition de « professionnel des technologies de l'information » qu'on retrouve dans le *Règlement sur les exemptions, les règles spéciales et l'établissement du salaire minimum (Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage Regulation)* de l'Ontario (pris en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*).

participent à une entente d'établissement de la moyenne des heures avec leur employeur; une telle entente est exemptée des exigences suivantes de la LNE : elle peut ne pas préciser d'horaire de travail quotidien; elle peut prévoir un horaire de travail comptant en moyenne plus de 40 heures par semaine; et un employé qu'elle vise n'a pas droit à la majoration pour heures supplémentaires relative aux heures de travail quotidiennes (l'employé doit néanmoins recevoir une prime représentant 50 % de son taux de salaire s'il effectue des heures de travail au-delà du seuil hebdomadaire applicable⁴).

Les inspecteurs de marquage du bétail (*livestock brand inspectors*) et les chauffeurs de taxis

Les inspecteurs de marquage du bétail et les chauffeurs de taxis n'ont maintenant droit qu'au taux majoré de moitié, plutôt qu'au taux double, pour les heures de travail excédant 120 heures au cours d'une période de deux semaines.

Les camionneurs

Le taux des heures supplémentaires pour les camionneurs de longue distance a été réduit, passant de 200 % à 150 % de leur salaire normal pour les heures de travail dépassant 60 heures dans une semaine.

De nouvelles dispositions visent également les camionneurs de courte distance, c'est-à-dire les personnes embauchées pour conduire un camion, habituellement à l'intérieur d'un rayon de 160 Km de leur terminal d'attache. Ces employés ont maintenant droit au taux des heures supplémentaires (150 % de leur salaire normal) pour toute période de travail au-delà de neuf heures dans une journée ou de 45 heures dans une semaine.

Les travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière

Le taux de rémunération des heures supplémentaires pour les employés de l'industrie de forage et d'entretien de puits de gaz et de pétrole a été harmonisé avec les règles générales de la LNE.

Les secouristes, les chauffeurs de camions-citernes à eau, les travailleurs de collecte sous vide (*vacuum workers*), et les travailleurs fournissant des services de restauration et/ou d'hébergement liés au fonctionnement d'un campement (*camp catering workers*) qui ont un quart de travail de 24 heures et dont la période de repos est interrompue ont maintenant droit à une prime. Cette dernière doit être égale au taux de salaire majoré de 50 % pour les heures travaillées pendant cette interruption (ou pour l'équivalent de deux heures de travail, si l'interruption est d'une moindre durée) si l'employé a travaillé ou gagné un salaire pour 12 heures ou moins au cours de la journée. Une prime équivalant au double du salaire normal s'applique si l'employé a travaillé plus de 12 heures durant la journée.

⁴ En vertu d'une entente d'établissement de la moyenne, une prime d'heures supplémentaires doit être versée lorsque le total des heures de travail d'un employé dépasse une moyenne de 40 heures par semaine. Toutefois, le total des heures de travail se calcule en ne tenant compte que des 12 premières heures travaillées au cours de chaque journée de la période d'établissement de la moyenne.

Les travailleurs sylvicoles

Le taux de rémunération des heures supplémentaires pour les travailleurs sylvicoles a été harmonisé avec les règles générales de la LNE.

Plutôt que de payer l'indemnité de jour férié comme le prévoit la LNE, un employeur peut encore ajouter à chaque chèque de paye d'un travailleur sylvicole un montant équivalent à 3,6 % de son salaire brut ou, le cas échéant, multiplier le taux de rémunération à la pièce par 1,036. Cependant, un employeur ne peut plus satisfaire aux exigences de la LNE en payant à un travailleur sylvicole, pour un jour férié chômé, un jour de salaire (établi en fonction de la moyenne du salaire gagné au cours des quatre semaines précédentes) ni, dans le cas où l'employé travaille durant le jour férié, en doublant son taux de salaire normal ou le taux de rémunération à la pièce.

De plus, le RNE stipule maintenant qu'un travailleur sylvicole doit donner son accord par écrit avant que son employeur ne puisse lui exiger des frais pour un logement fourni.

Les travailleurs de pisciculture

Le RNE contient désormais de nouvelles dispositions concernant les travailleurs de pisciculture. S'ils travaillent ou touchent un salaire pour au moins 35 heures par semaine en moyenne au cours d'une période comptant d'une à huit semaines (déterminée par l'employeur avant que le travail ne commence), ces travailleurs ne sont alors plus visés par les dispositions de la LNE relatives aux heures supplémentaires et aux périodes de repos hebdomadaires.

Un employé qui, dans le cadre de son travail, doit demeurer sur le site d'une ferme piscicole 24 heures par jour a droit, pour chaque période de 24 heures, à au moins 12 heures de repos sans solde, y compris une période de repos de huit heures consécutives ou plus. Si la période de repos de l'employé est interrompue, son employeur doit lui verser un montant égal à au moins deux heures de salaire (ou égal au salaire dû pour le nombre d'heures effectivement travaillées durant l'interruption, si ce montant est supérieur), majoré de moitié. Le taux de salaire en cas d'une telle interruption doit être majoré de 100 % si le total des heures travaillées ou rémunérées dépasse 12 heures au cours de la journée. Par ailleurs, un employé qui doit demeurer sur le site d'une ferme piscicole 24 heures par jour a droit au taux de rémunération des heures supplémentaires (taux et demi) pour toute heure de travail additionnelle après avoir travaillé en moyenne 40 heures par semaine (au cours d'une période comptant d'une à huit semaines déterminée par l'employeur avant que le travail ne commence).

Les travailleurs des mines

En vertu de nouvelles dispositions, l'employeur d'une personne qui travaille dans une exploitation minière à ciel ouvert régie par la *Loi sur les mines (Mines Act)* peut établir un horaire de travail comportant un cycle de quatre journées de travail de 12 heures, suivies de quatre jours de relâche, cycle se répétant tout au long d'une période de huit semaines consécutives. La rémunération des heures supplémentaires doit être au taux double pour toute heure de travail au-delà de 12 heures par jour, et au taux majoré de moitié pour les heures de travail dépassant une moyenne de 40 heures par semaine établie sur une période de huit semaines. Les dispositions de la LNE concernant les heures supplémentaires et les ententes d'établissement de la moyenne ne s'appliquent pas aux employés visés par un tel horaire de travail, ni à leur employeur.

Les familles d'accueil

Une nouvelle disposition du RNE précise que la LNE ne vise pas les personnes qui offrent un placement familial à leur domicile, dans les situations qui répondent à des critères établis.

Les horaires variables de travail

Les dispositions du RNE touchant aux horaires variables de travail (*flexible work schedules*) ont été supprimées. Il s'agit d'une modification corrélative : la *Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Amendment Act, 2002)* a abrogé les dispositions sur les horaires variables de la LNE. L'article du RNE concernant le calcul de l'indemnité de jour férié au prorata a également été éliminé, puisque la LNE prévoit une nouvelle formule.

Les vendeurs à commission

Les dispositions de la LNE relatives aux heures supplémentaires et à l'indemnité de jour férié ne s'appliquent plus aux vendeurs rémunérés entièrement ou en partie à commission si l'ensemble du salaire que ces derniers ont gagné au cours d'une période de paye (y compris leur salaire de base au taux simple et leurs commissions) dépasse le montant total auquel ils auraient eu droit à leur taux de salaire de base (ou au salaire minimum, si ce dernier est supérieur) en vertu de ces dispositions. En pratique, cela signifie qu'on ne tient pas compte des commissions de vente lorsqu'il s'agit de calculer la rémunération des heures supplémentaires ou l'indemnité de jour férié d'un vendeur à commission, mais qu'elles s'ajoutent à son salaire de base afin de déterminer si les obligations relatives à la rémunération des heures supplémentaires et des jours fériés ont été respectées.

Par ailleurs, les dispositions de la LNE concernant le salaire minimum, les jours fériés, les heures de travail et les heures supplémentaires (sauf la disposition interdisant les heures de travail excessives) ont cessé de s'appliquer aux vendeurs à commission à rémunération plus élevée (c'est-à-dire les personnes embauchées pour vendre — y compris par le biais d'ententes de location — des voitures, des camions, de la machinerie lourde industrielle ou agricole, des véhicules de plaisance ou de camping, des voiliers ou des navires à moteur).

Cependant, le gouvernement a par la suite adopté le *Règlement de la Colombie-Britannique 118/2003* qui a révisé, une fois de plus, les règles relatives au salaire minimum et à l'indemnité de jours fériés en ce qui a trait aux employés rémunérés en tout ou en partie à la commission pour vendre certains véhicules.

En vertu du nouveau *Règlement*, qui est entré en vigueur le 28 mars 2003, les vendeurs à commission dont l'emploi consiste à vendre — y compris par le biais d'ententes de location — des voitures ou des camions sont maintenant visés par les dispositions sur les jours fériés de la LNE, à moins que leur employeur ne leur verse, avec chaque chèque de paye, 3,6% de leur salaire brut pour la période de paye. Les employés touchant des commissions pour vendre des véhicules de plaisance ou de camping n'ont toutefois toujours pas droit aux jours fériés ou à la rémunération de jours fériés.

Les vendeurs à commission embauchés pour vendre des voitures, des camions ou des véhicules de plaisance ou de camping ont également droit à un montant de rémunération équivalant au moins au salaire minimum pour les 160 premières heures

de travail au cours d'un mois. On doit tenir compte à la fois des commissions et des autres traitements gagnés par un employé afin de déterminer si ces exigences relatives au salaire minimum ont été respectées.

Les travailleurs agricoles et les entrepreneurs en main-d'œuvre agricole

Trois autres règlements (*Les Règlements de la Colombie-Britannique 195/2003, 196/2003 et 197/2003*) ont été adoptés et sont entrés en vigueur le 15 mai 2003. Ces règlements ont modifié des dispositions du RNE concernant les travailleurs agricoles et les entrepreneurs en main-d'œuvre agricole.

- Les dispositions concernant les heures de travail et les heures supplémentaires ne s'appliquent plus aux travailleurs agricoles, sauf quant à l'interdiction relative aux heures de travail excessives (c.-à-d. l'article 39 de la LNE). Antérieurement, les travailleurs agricoles avaient droit, pour chaque heure de travail excédant 120 heures au cours d'une période de deux semaines, à une fois et demie leur taux régulier de rémunération.
- Des dispositions du RNE relatives aux jours fériés s'appliquaient auparavant à certains travailleurs agricoles. Ces dispositions ont été abrogées faisant de sorte qu'aucun travailleur agricole n'a désormais droit aux jours fériés ou à une indemnité de jours fériés. Afin de refléter ces changements, le salaire minimum visant les travailleurs agricoles dont le salaire est calculé à la pièce pour la cueillette de certains fruits et légumes a également été modifié. Les taux minimaux devant être payés à ces employés, bien qu'ils soient toujours calculés en fonction du volume brut ou du poids récolté, ont été réduits de 3,6 %, ce qui représente la rémunération des jours fériés à laquelle les travailleurs agricoles avaient droit antérieurement⁵.
- Un entrepreneur en main-d'œuvre agricole qui fournit le transport jusqu'au lieu de travail à un travailleur agricole qu'il emploie doit payer à ce dernier au moins deux heures au taux de salaire minimum (par rapport à quatre heures précédemment) s'il n'y a pas de travail disponible sur les lieux. (L'employé a toujours droit au taux de salaire minimum pour le temps consacré à se rendre au lieu de travail et en revenir, si ce montant est supérieur.)
- Le montant de cautionnement qui doit être versé afin d'obtenir une licence d'entrepreneur en main-d'œuvre agricole a été réduit dans le cas d'entrepreneurs qui n'ont contrevenu à aucune des « exigences principales » de la *Loi sur les normes d'emploi* — c.-à-d. les exigences concernant l'attribution de licences, les jours de paye, les documents relatifs à la paye, l'indemnité de vacances et le salaire minimum — durant une période donnée. Ainsi, le montant normal de cautionnement (c.-à-d. le taux de salaire minimum multiplié par 80, multiplié par le nombre d'employés précisé par la licence) est réduit du quart (-25 %) si aucune infraction ne s'est produite depuis un an ou plus mais moins de deux ans, de moitié (-50 %) lorsqu'il n'y a eu aucune infraction depuis deux ans ou plus mais moins de trois ans, et des trois quarts (-75 %) lorsque la période sans infraction est d'au moins trois ans.
- Le délai pour porter en appel une décision du directeur des normes d'emploi concernant le refus d'émettre, la révocation ou la suspension d'une licence

⁵ Avant ces changements, le taux minimum à la pièce était considéré comprendre l'indemnité de jours fériés (3,6 % du salaire brut) et l'indemnité de vacances (4 % du salaire brut). En retranchant 3,6 % du taux à la pièce (plutôt que de soustraire le montant de l'indemnité de jours fériés qui avait effectivement été ajouté à l'origine), le Règlement a en fait également réduit la portion du taux minimum représentant le salaire brut — c.-à-d. le montant excluant les indemnités de jours fériés ou de vacances.

d'entrepreneur en main-d'œuvre agricole est passé de 15 à 30 jours après la date de signification de la décision, lorsque celle-ci est signifiée par courrier recommandé, et de 8 à 21 jours lorsqu'elle est signifiée à personne.

- Une licence d'entrepreneur en main-d'œuvre agricole est désormais valide pour une année complète à partir de la date à laquelle elle a été émise. Auparavant, les licences expiraient le 31 décembre de l'année d'émission.

Parmi d'autres changements divers apportés par les règlements, on retrouve une nouvelle formule pour le calcul des intérêts sur les sommes reçues par le directeur ou perçues en vertu d'une décision ou d'un ordre du tribunal.

Outre les modifications réglementaires mentionnées ci-dessus, un projet de loi visant à modifier la *Loi sur les normes d'emploi* de la Colombie-Britannique a également été présenté. Le projet de loi 37 — la *Loi de 2003 modifiant les lois concernant le perfectionnement de la main-d'oeuvre et le travail (Skills Development and Labour Statutes Amendment Act, 2003)* — a reçu la première lecture le 5 mai 2003 et devrait être débattu à l'automne 2003. Il touche à plusieurs dispositions de la LNE, y compris celles qui concernent l'application de la *Loi*, l'accumulation des heures supplémentaires et, de façon plus importante, l'embauche des enfants⁶.

L'embauche des enfants

Des modifications aux dispositions de la LNE concernant le travail des enfants ont été adoptées dans le cadre de la *Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Amendment Act, 2002)* mais ne sont pas encore entrées en vigueur. Les dispositions actuelles — qui exigent l'obtention d'un permis du directeur des normes d'emploi (le directeur) pour pouvoir embaucher un jeune de moins de 15 ans — auraient été abrogées et remplacées par des conditions d'embauche ou d'emploi fixées par règlement.

Le projet de loi 37 abrogerait à la fois les dispositions actuelles et les modifications mentionnées ci-dessus. Un nouvel article obligerait une personne à obtenir le consentement écrit d'un parent ou d'un tuteur afin d'embaucher un jeune ayant moins de 15 ans. L'embauche d'un enfant de moins de 12 ans exigerait toujours la permission du directeur. Le gouvernement garderait le pouvoir de prendre des règlements fixant les conditions d'emploi pour les jeunes de moins de 15 ans afin de protéger leur santé, leur sécurité, leur bien-être physique et émotif, leur éducation, ou leurs intérêts financiers.

Il convient de noter que les exigences de la *Loi scolaire (School Act)* en matière de fréquentation scolaire obligatoire et les limites d'âge à l'égard de certains métiers en vertu de la législation en matière de santé et sécurité au travail demeurerait en place.

Les exigences concernant le salaire minimum

Une nouvelle disposition interdirait à un employeur de réduire ou de retenir un montant du salaire d'un employé au cours d'une période de paye pour récupérer un montant qui doit être versé à l'employé, au cours d'une autre période de paye, afin de satisfaire aux exigences relatives au salaire minimum.

⁶ Le projet de loi 37 modifierait également la *Loi sur les accidents du travail (Workers Compensation Act)*.

La cession de salaire

Le directeur n'aurait plus le pouvoir d'autoriser une cession de salaire pour des motifs autres que ceux qui sont énumérés dans la LNE.

L'accumulation des heures supplémentaires

Un employeur pourrait mettre fin au compte d'heures supplémentaires (« time bank ») d'un employé après lui avoir donné un mois de préavis. Dans les six mois qui suivent la fermeture du compte, l'employeur aurait l'obligation de verser à l'employé l'ensemble de la rémunération pour heures supplémentaires accumulée au moment de la fermeture du compte, de permettre à l'employé d'utiliser les crédits d'heures supplémentaires accumulés afin de prendre des congés payés, ou fournir un mélange de paye et de congés.

En outre, la LNE n'exigerait plus que la paye pour heures supplémentaires accumulée dans le compte d'un employé soit versée ou utilisée sous forme de congé payé à l'intérieur d'une limite de six mois.

L'application de la LNE

Parmi d'autres changements d'ordre administratif, les modifications contenues dans le projet de loi 37 :

- fixeraient une période limite de 30 jours à l'intérieur de laquelle le directeur peut modifier ou annuler une décision qui a été portée en appel (comptée à partir de la date à laquelle le directeur reçoit une copie de la demande d'appel);
- préciseraient que les responsabilités à l'égard de salaires non payés s'étendent aux directeurs et administrateurs de sociétés, de firmes, de consortiums ou d'associations que le directeur des normes d'emploi considère être un seul employeur aux fins de l'article 95 de la LNE;
- exigeraient qu'une personne qui désire en appeler d'une décision du directeur au tribunal des normes d'emploi doit faire parvenir à ce dernier, outre une demande écrite précisant les motifs de l'appel et les droits prescrits pour l'interjection d'un appel, une copie de l'énoncé des motifs de la décision du directeur.

Entrée en vigueur

Une fois adopté, ce projet de loi entrerait en vigueur par voie de proclamation.

Dans le cadre de son budget de 2003, le **gouvernement fédéral** a annoncé la création, sous le régime du programme d'assurance-emploi, de nouvelles prestations pour soins prodigués par compassion à certains membres de la famille ainsi que l'ajout de dispositions connexes relatives à la protection d'emploi dans le *Code canadien du travail*.

Quelques mois plus tard, le Parlement a adopté la *Loi d'exécution du budget de 2003*. Cette dernière a été sanctionnée le 19 juin 2003.

Ainsi, la partie 4 de la *Loi d'exécution du budget de 2003* (la *Loi*) modifiera la *Loi sur l'assurance-emploi* ainsi que le *Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)* afin d'ajouter aux autres prestations spéciales (c.-à-d., les prestations de maternité, parentales, et de

maladie) une prestation pour soignants. Les prestataires qui remplissent les conditions d'admissibilité⁷ pourront toucher jusqu'à six semaines de prestations de soignants au cours d'une période de 26 semaines (ou d'une période plus courte établie par règlement) afin de donner des soins ou d'apporter un soutien à un « membre de la famille » (tel que défini par la *Loi*)⁸ si ce dernier, tel que l'atteste un certificat médical, est gravement malade et que le risque de décès est important au cours de cette période. Deux personnes ou plus pourront se partager les six semaines de prestations relatives à un membre de la famille. Une seule période de carence de deux semaines s'appliquera avant de toucher des prestations, qu'elles soient partagées ou non.

La *Loi* modifiera également le *Code canadien du travail* afin d'y ajouter un nouvel article concernant le congé de soignant. En vertu de ces dispositions, les employés visés par le *Code* pourront prendre jusqu'à huit semaines de congé pour offrir des soins ou du soutien à un « membre de la famille »⁹ si un médecin qualifié¹⁰ délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et qu'il y a un risque de décès important au cours d'une période de 26 semaines. Les huit semaines de congé pourront être partagées lorsque deux employés ou plus désirent se prévaloir des dispositions du *Code* pour offrir des soins ou du soutien à la même personne.

Le congé de soignant devra être pris au cours d'une période déterminée de 26 semaines (une période plus courte peut être fixée par règlement). Cependant, dans le cas où le membre de la famille meurt avant la fin de cette période, le congé ne pourra pas continuer au-delà de la dernière journée de la semaine au cours de laquelle est survenu le décès. Bien qu'il sera possible de diviser le congé de huit semaines en périodes plus courtes, chacune de ces périodes devra avoir une durée minimale d'une semaine.

Il convient de mentionner que le *Code* ne prévoira pas de durée de service minimale ou autres conditions d'admissibilité pour avoir droit au congé de soignant. Ainsi, un employé pourra se prévaloir d'un tel congé même s'il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi. Les dispositions du *Code* n'exigeront pas non plus qu'un employé avertisse son employeur avant de prendre — ou pendant qu'il prend — un congé de soignant. Un employé aura néanmoins l'obligation de fournir une copie du certificat médical à son employeur si ce dernier le lui demande, par écrit, dans les 15 jours de son retour au travail.

Les mesures de protection d'emploi qui s'appliquent présentement à l'égard du congé de maternité et du congé parental viseront également les employés qui prennent un

⁷ Pour être admissible à la prestation pour soignants, un prestataire doit avoir contribué à la caisse d'assurance-emploi et avoir travaillé au moins 600 heures assurables au cours des 52 semaines précédentes ou depuis le début de sa dernière période de prestations, selon la plus courte de ces périodes.

⁸ En ce qui concerne les prestations pour soignants, « membre de la famille » signifie l'époux ou le conjoint de fait du prestataire, son enfant (y compris l'enfant de son époux ou conjoint de fait), son père et sa mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait de ceux-ci). Cette liste de membres de la famille peut être élargie par le biais d'un règlement. La *Loi* entend par « conjoint de fait » une personne qui vit avec le particulier dans une relation conjugale depuis au moins un an.

⁹ La définition de « membre de la famille » sera la même dans le *Code canadien du travail* que dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. La définition du *Code* peut être élargie par voie réglementaire.

¹⁰ « Médecin qualifié » signifie une « personne autorisée à exercer la médecine en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements médicaux sont prodigués au membre de la famille en cause ». Cette définition peut être élargie par règlement afin d'y ajouter d'autres catégories de spécialistes de la santé.

congé de soignant. Ils auront le droit d'être avertis des possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant leur congé et de réintégrer leur poste ou un emploi équivalent lorsqu'ils retournent au travail. Les périodes de congé seront prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté. Pour le calcul des autres avantages, la période d'emploi qui précède et celle qui suit le congé seront réputées être ininterrompues. Enfin, un employeur ne pourra congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires contre un employé en raison que ce dernier a pris un congé de soignant, ou encore tenir compte du congé dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation.

Ces modifications entreront en vigueur à une date qui sera fixée par décret (date prévue : le 4 janvier 2004).

Le projet de loi C-46, la *Loi modifiant le Code criminel (fraude sur les marchés financiers et obtention d'éléments de preuve)*, a été présenté à la Chambre des communes le 12 juin 2003.

En plus de créer une nouvelle infraction de délit d'initié et d'augmenter les peines maximales pouvant être infligées dans les cas de fraude et de certaines autres infractions, ce projet de loi ajouterait une nouvelle infraction au *Code criminel* afin d'empêcher les représailles liées à l'emploi à l'égard des dénonciateurs.

Cette dernière mesure interdirait à un employeur, une personne qui agit au nom d'un employeur, ou une personne en situation d'autorité de prendre des sanctions disciplinaires, de rétrograder, de congédier, ou de prendre toute autre mesure portant atteinte à l'emploi d'un employé, ou menacer de le faire, avec l'intention de contraindre l'employé à ne pas fournir — ou d'exercer des représailles à son endroit pour avoir fourni — des renseignements portant sur une infraction à une loi ou à un règlement fédéral ou provincial/territorial que l'employé croit avoir été commise par l'employeur (ou par l'un des dirigeants, employés ou administrateurs de l'employeur). Une personne trouvée coupable d'une infraction à ces dispositions serait passible d'une peine maximale de cinq ans d'emprisonnement.

Ces modifications au *Code criminel* entreraient en vigueur à une date fixée par décret.

Il y a également eu d'autres développements importants, bien que moins vastes, en ce qui a trait aux normes d'emploi de diverses administrations.

Au **Nouveau-Brunswick**, la *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi* (le projet de loi 27), entrée en vigueur le 21 février 2003, a ajouté de nouvelles dispositions concernant le salaire de présence minimum à la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) tout en y apportant d'autres changements d'ordre administratif.

Salaire de présence minimum

Un salarié dont les modalités et les conditions d'emploi ne font pas l'objet d'une convention collective, dont le taux de salaire normal est inférieur au double du taux de salaire minimum, et qui est régulièrement employé plus de trois heures consécutives dans une période de travail, a maintenant droit à un versement équivalent à au moins trois heures de travail, au taux de salaire minimum, s'il se présente au travail comme il est tenu de le faire par son employeur. Dans la mesure où un tel employé a déjà travaillé au moins 44 heures au cours de cette semaine, il a droit à un salaire de

présence minimum équivalent à au moins trois heures de rémunération au taux de salaire minimum majoré de moitié. Les trois heures de salaire de présence sont considérées comme des heures travaillées.

Autres modifications

- Quelques modifications d'ordre technique concernant le dépôt de certificats relatifs aux salaires impayés ont été apportées aux dispositions de la *Loi* touchant à la protection des salaires.
- Une nouvelle disposition permet au ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de nommer un directeur adjoint des normes d'emploi. Ce dernier possède les pouvoirs et assume les fonctions du directeur des normes d'emploi en son absence ou lorsque le poste de directeur est vacant.
- En plus des autres obligations en matière de tenue des dossiers, la *Loi* exige que les employeurs gardent dans leurs dossiers des renseignements concernant les périodes pendant lesquelles un salarié était en congé et les raisons afférentes.
- Enfin, la *Loi* prévoit l'expiration d'une ordonnance de saisie-arrêt après un délai prescrit. Ce délai devra être fixé par règlement.

La province de **Terre-Neuve-et-Labrador** a adopté le *Règlement 38/03* afin de modifier le *Règlement sur les normes du travail (Labour Standards Regulations)*. Cette modification a abrogé les nouvelles dispositions concernant le travail supplémentaire qui devaient entrer en vigueur le 1^{er} avril 2003. Aux termes de ces dispositions, le taux de rémunération des heures supplémentaires aurait été fixé à une fois et demie le taux de salaire normal de l'employé. Ainsi, le taux des heures supplémentaires demeurera fixé, pour une durée indéterminée, à 9,00 \$ l'heure (c.-à-d., 150 % du taux de salaire minimum de la province).

Toutefois, un nouveau paragraphe stipule que les heures supplémentaires doivent malgré tout être rémunérées au moins au taux de salaire de l'employé majoré de moitié lorsque l'employé est visé par une convention collective, négociée après le 6 décembre 2001,¹¹ qui fait référence aux modifications concernant le paiement des heures supplémentaires qui devaient entrer en vigueur le 1^{er} avril 2003.

En **Ontario**, la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement* (le projet de loi 179; que l'on désignera LEG 2002 ci-après), entrée en vigueur le 26 novembre 2002, a modifié plusieurs lois provinciales, y compris la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE 2000). Dans le cas de cette dernière, la plupart des changements étaient de nature technique. Ils avaient pour objectif de préciser quelques dispositions et de réduire certaines exigences administratives s'appliquant aux employeurs.

Exigences relatives aux vacances et à l'indemnité de vacances

La LEG 2002 a modifié la façon de déterminer le droit aux vacances dans des circonstances particulières. Elle a également transformé les exigences en ce qui concerne la tenue de registres et la transmission de relevés d'indemnité de vacances.

- La LNE 2000 permet désormais de façon explicite aux employeurs d'établir une « année de référence différente » (c.-à-d., un système d'années de vacances

¹¹ Il s'agit de la date à laquelle la ministre du Travail précédente a annoncé des modifications aux normes du travail provinciales, y compris les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

communes) en vertu de laquelle la durée des vacances et l'indemnité de vacances des employés sont calculées sur la base d'une période répétitive de 12 mois commençant à la date choisie par leur employeur. (À titre de comparaison, une « année de référence normale » désigne une période de 12 mois commençant le premier jour d'emploi d'un employé, ce qui correspond au système reconnu précédemment par la LNE 2000.) Lorsque la date de début d'emploi d'un employé ne coïncide pas avec le premier jour d'une année de référence différente, l'employé a droit à des vacances et à une indemnité de vacances calculées au prorata pour la « période tampon » (c.-à-d., la période séparant ces deux dates). Ces vacances doivent être prises dans les 10 mois qui suivent la fin de la période tampon.

- Les employeurs ne sont plus obligés de fournir un relevé d'indemnité de vacances chaque fois qu'un employé prend des vacances. Ils doivent au lieu conserver dans leurs dossiers, pour une période d'au moins trois ans, des renseignements sur les vacances et l'indemnité de vacances de chaque employé. Un employé qui en fait la demande par écrit a le droit de recevoir ces renseignements de son employeur à la fin d'une année de référence ou d'une période tampon. Un employeur n'est pas obligé de fournir de tels renseignements à un employé plus d'une fois par année de référence ou période tampon.
- Le nombre de jours de vacances auquel a droit un employé qui ne prend pas ses vacances en blocs d'une semaine et qui n'a pas de semaine de travail normale doit être calculé en fonction de la moyenne hebdomadaire de jours travaillés au cours de la dernière année de référence complétée (ou au cours de la période tampon, le cas échéant). Auparavant, le nombre de jours de vacances était établi en fonction de la moyenne hebdomadaire de jours travaillés à l'intérieur d'une période déterminée de quatre mois.
- Le délai pour recouvrer une indemnité de vacances due est passé de six mois à 12 mois.

Jours fériés

Des précisions ont été apportées aux dispositions relatives aux jours fériés afin de tenir compte de certaines situations.

- Un nouveau paragraphe précise que les employés qui exécutent tout le travail qu'ils ont convenu ou qu'ils étaient tenus d'exécuter un jour férié mais qui, sans motif raisonnable, n'ont pas travaillé toute la journée de travail précédant ou suivant immédiatement le jour férié, ont droit à un taux de salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée cette journée là, mais ne sont pas admissibles à l'indemnité de jour férié, ni à une autre journée de congé payée.
- Un employé en situation de mise à pied ou qui est en congé de maternité ou en congé parental à la date à laquelle tombe un jour férié a droit à son indemnité de jour férié (s'il y a lieu), mais pas à une autre journée de congé. Il convient de noter qu'en vertu de la LNE 2000, l'indemnité de jour férié minimale se calcule en additionnant le montant de salaire et d'indemnité de vacances gagnés par l'employé au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine de travail lors de laquelle a lieu le jour férié, et en divisant cette somme par 20.

Licenciements et cessations d'emploi

En ce qui a trait aux questions liées aux licenciements et aux cessations d'emploi, la LNE 2000 prescrit maintenant ce qui constitue une mise à pied d'une semaine pour les

employés qui n'ont pas une semaine normale de travail. Elle indique aussi de quelle manière on doit tenir compte, pour déterminer si une mise à pied est temporaire ou non, des semaines pendant lesquelles un employé est incapable de travailler pour diverses raisons. Enfin, elle précise ce qui constitue une cessation d'emploi.

- Un employé qui n'a pas une semaine normale de travail est réputé avoir été mis à pied pour une semaine s'il a gagné, au cours de cette semaine, moins de la moitié¹² ou du quart¹³ de la moyenne de la somme gagnée par semaine pendant une période déterminée de 12 semaines consécutives. Lorsqu'une telle période comprend une « semaine exclue¹⁴ », la « moyenne de la somme gagnée » équivaut à la moyenne hebdomadaire des sommes gagnées au cours des semaines non exclues.
- En outre, lorsqu'il s'agit de déterminer si la mise à pied d'un employé est temporaire ou non, on considère une semaine exclue comme étant une semaine travaillée. En vertu de la LNE 2000, une mise à pied temporaire équivaut à 13 semaines ou moins de mise à pied au cours d'une période de 20 semaines consécutives ou, dans certains cas, à 35 semaines ou moins de mise à pied au cours d'une période de 52 semaines consécutives.
- Une modification a précisé qu'une cessation d'emploi survient lorsqu'un employeur est incapable de continuer à employer une personne.
- En plus de ses autres pouvoirs réglementaires, le lieutenant gouverneur en conseil peut désormais prendre un règlement prévoyant qu'on tienne compte, ou non, de certains paiements versés à un employé (p. ex., prestations de retraite ou d'assurance, primes, ou arrangements semblables) au moment de déterminer le préavis de licenciement, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi auxquels un employé a droit.
- Qui plus est, une nouvelle disposition précise que, lorsque l'emploi d'un employé prend fin, son employeur doit lui fournir un relevé de salaire — comprenant entre autres des renseignements sur les indemnités de licenciement, de cessation d'emploi et de vacances — pas plus tard que la date à laquelle doivent être versés les salaires dus.

Autres dispositions

La LEG 2002 a également modifié plusieurs autres articles de la LNE 2000, y compris les dispositions concernant les périodes de repos, les ententes d'établissement de la moyenne des heures et l'exécution de la *Loi*.

- En ce qui touche les *périodes de repos*, une modification a précisé que les employés ont droit à 11 heures *consécutives* d'inactivité quotidienne.
- Des clarifications ont été apportées à la disposition relative aux *ententes d'établissement de la moyenne* (le paragraphe 22(2)). Cette dernière stipule désormais qu'un employeur et un employé peuvent convenir d'établir une moyenne

¹² Ceci s'applique lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a eu un licenciement donnant droit à un préavis de licenciement ou à une indemnité en tenant lieu.

¹³ Ceci s'applique lorsqu'il s'agit de déterminer si un employé a droit à une indemnité de cessation d'emploi.

¹⁴ La *Loi* définit une « semaine exclue » comme étant une semaine au cours de laquelle, *pendant un ou plusieurs jours*, l'employé n'est pas capable de travailler, n'est pas disponible pour travailler, est suspendu pour des raisons disciplinaires ou n'a pas reçu de travail en raison d'une grève ou d'un lock-out survenu à son lieu de travail ou ailleurs.

des heures de travail au cours de « périodes distinctes, non chevauchantes et contiguës » d'une durée maximale de quatre semaines *consécutives* chacune.

- Pour ce qui est des dispositions concernant l'application de la LNE 2000, des modifications ont précisé, d'une part, qu'un mandat doit être exécuté entre 8 h et 20 h et, d'autre part, qu'à moins d'interjeter appel, l'échéance pour le paiement d'une amende et des frais afférents est de 30 jours après la date à laquelle l'avis de contravention a été *signifié*. (Antérieurement, le paiement devait se faire dans les 30 jours après qu'un avis a été *émis*.)
- De plus, les expressions « somme payée » et « somme touchée », telles qu'elles apparaissaient auparavant dans la définition de « taux horaire normal » et plusieurs autres dispositions, ont été remplacées par l'expression « somme gagnée ». Ce changement vise à assurer que les employés ne soient pas privés de certains droits, tel que la majoration pour heures supplémentaires et le paiement de l'indemnité de licenciement, si leur employeur néglige de leur verser l'intégralité de leur salaire.
- Finalement, la LEG 2002 prévoyait un certain nombre de dispositions transitoires et de modifications corrélatives.

La flambée du SRAS en Ontario et les efforts subséquents pour se remettre de ses répercussions au niveau de la santé et de l'économie ont entraîné des changements législatifs et réglementaires dans le domaine des normes d'emploi.

La *Loi de 2003 sur la stratégie d'aide et de reprise suite au SRAS* (le projet de loi 1) a été adoptée le jour même de sa présentation à l'Assemblée législative (le 30 avril 2003) et est entrée en vigueur le 5 mai 2003. En plus de modifier la *Loi sur la gestion des situations d'urgence* et la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*, cette loi a exempté temporairement de la taxe de vente certains segments du secteur touristique (en ce qui a trait aux chambres d'hôtels et autres logements temporaires semblables, et aux entrées dans les lieux de divertissement), et a fourni aux employés et d'autres travailleurs une protection d'emploi en ce qui concerne les absences du travail liées au SRAS.

En vertu de la Partie I de la nouvelle *Loi*, un « employé » (ce terme désigne également les entrepreneurs dépendants — au sens de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* — les agents de police et tout autre particulier prescrit) a droit à un congé spécial lié au SARS, non payé, pour toute période pendant laquelle il ne peut pas travailler parce qu'il :

- fait personnellement l'objet d'une enquête médicale, de surveillance médicale ou de soins médicaux liés au SRAS;
- agit conformément à un ordre ou à une ordonnance lié au SRAS donné par un médecin-hygiéniste ou par la Cour de justice de l'Ontario en vertu de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*;
- a reçu une directive de son employeur de ne pas se présenter au travail par crainte qu'il puisse exposer d'autres particuliers au SRAS dans son lieu de travail;
- doit fournir des soins ou une aide à un membre donné de sa famille (y compris l'un de ses grands-parents, l'un de ses petits-enfants, un frère ou une soeur, ou tout autre parent qui dépend des soins ou de l'assistance de l'employé);
- est en quarantaine ou en isolement ou qu'il fait l'objet d'une mesure de lutte conformément à des renseignements ou à des directives liés au SRAS que le commissaire à la sécurité publique, un fonctionnaire de la santé publique, un médecin, une infirmière, un infirmier, Télésanté Ontario, le gouvernement de

l'Ontario ou celui du Canada, un conseil municipal ou un conseil de santé a donné au public. Dans un tel cas, une personne qui prend un congé spécial lié au SRAS doit communiquer dans les deux jours avec un fonctionnaire de la santé publique ou avec un médecin pour se faire donner des directives lui indiquant s'il devrait continuer de s'absenter du travail, et prendre les dispositions nécessaires pour obtenir la confirmation écrite de ces directives.

Ce congé s'ajoute au congé en cas d'urgence de 10 jours prévu à l'article 50 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE 2000).

Une personne qui prend un congé spécial lié au SRAS doit en aviser son employeur le plus tôt possible après le début du congé. À la demande de l'employeur, une preuve raisonnable que l'employé a droit au congé doit être fournie une fois le congé terminé.

La participation aux régimes d'avantages sociaux prescrits — les régimes de retraite, d'assurance-vie, d'assurance en cas de décès accidentel, d'assurance-santé complémentaire, d'assurance dentaire — et les cotisations de l'employeur à l'égard de ces régimes continuent pendant la durée du congé, à moins que l'employé n'indique par écrit qu'il ne compte pas continuer à verser ses propres cotisations. Le période de service et l'ancienneté d'un employé continuent à s'accumuler pendant qu'il est en congé.

Une fois le congé de l'employé terminé, son employeur doit le réintégrer dans le poste qu'il occupait le plus récemment ou, s'il n'existe plus, dans un poste comparable. Le taux de salaire de l'employé doit être égal au taux de salaire le plus récent qui lui était versé ou, s'il est supérieur, au taux auquel il aurait droit s'il avait travaillé pendant toute la période de congé. Il faut noter, cependant, qu'un employeur peut malgré tout mettre fin à l'emploi d'un employé pour des motifs non liés au congé, ou en raison d'une réduction de main-d'oeuvre causée par les répercussions du SRAS sur l'entreprise de l'employeur.

Les dispositions d'application et d'exécution de la LNE 2000 s'appliquent aux congés prévus par cette loi. Il est interdit aux employeurs d'exercer des représailles à l'encontre d'un employé qui prend ou compte prendre un congé, qui tente d'exercer ses droits en vertu de la *Loi*, ou qui participe aux procédures d'exécution de la *Loi*.

Cette loi s'applique de façon rétroactive, afin de protéger les employés qui se sont absentes du travail en raison du SRAS à compter du 26 mars 2003. Un employé admissible qui a pris un congé en cas d'urgence prévu par la LNE 2000 pour des motifs liés au SRAS est considéré avoir pris au lieu un congé spécial lié au SRAS.

Dans les jours précédant le « Concert pour Toronto » visant à tourner la page du SRAS, le gouvernement de l'Ontario a adopté le Règlement 294/03, *Modalités d'emploi dans certaines industries définies – Transport en commun de la ville de Toronto (Terms and Conditions of Employment in Defined Industries – City of Toronto)*. Ce règlement a modifié certaines modalités d'emploi prévues dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* quant aux employeurs et employés des services de transport en commun de la ville de Toronto pour la période allant du 29 juillet au 5 août 2003. En vertu de ces modalités d'emploi temporaires, un employeur pouvait permettre à un employé de travailler pendant un nombre d'heures excédant les limites journalière et hebdomadaire prévues à la *Loi*, pourvu que l'employé accepte d'effectuer ces heures, sans dépasser 78 heures par semaine. Ce règlement a également permis que les 11 heures

consécutives minimales de temps libre dans une journée soient réduites à 8 heures consécutives.

En **Alberta**, un projet de loi privé, la *Loi de 2003 modifiant la Loi scolaire (fréquentation obligatoire) (School (Compulsory Attendance) Amendment Act, 2003)* (le projet de loi 203) a été adopté le 7 avril 2003.

Une fois promulguée, cette loi fera passer l'âge de la fréquentation scolaire obligatoire de 16 ans à 17 ans. Elle restreindra également les motifs pour lesquels un élève peut être exempté de se présenter à l'école. Les conseils scolaires et le ministre de l'Éducation se verront retirer le pouvoir d'autoriser un élève à ne pas fréquenter l'école pour une période donnée, lorsque ses parents en font la demande. Ces deux changements pourraient avoir un effet sur l'emploi des jeunes en Alberta.

Une modification supplémentaire supprimera les commissions d'assiduité (attendance boards) de la province.

En **Nouvelle-Écosse**, le *Règlement 131/2002* a modifié le *Règlement sur les normes du travail (Regulations Respecting Labour Standards)*. Un nouveau paragraphe précise que les centres de contact avec la clientèle, lorsqu'ils communiquent des conseils par le biais de technologies de télécommunications ou Internet afin d'aider à réparer un article ou encore pour donner suite aux plaintes ou aux demandes de renseignements de clients, sont considérés comme étant des entreprises industrielles (« industrial undertakings ») aux fins du *Code des normes du travail (Labour Standards Code)*.

Dans un règlement distinct, la Nouvelle-Écosse a également déclaré la province de Terre-Neuve-et-Labrador et le territoire du Nunavut en tant que « provinces » avec convention de réciprocité en ce qui a trait à l'exécution des ordonnances, jugements et certificats de paiement des salaires (en vertu de l'article 89A du *Code des normes du travail*).

Des dispositions similaires d'exécution réciproque des ordonnances ont été prises par l'**Île-du-Prince-Édouard** (à l'égard du Yukon et de Terre-Neuve-et-Labrador) et le **Yukon** (à l'égard de l'Île-du-Prince-Édouard).

C. Les salaires minimums

Des changements aux dispositions sur le salaire minimum ont eu lieu, ou ont été annoncés, dans quatre administrations.

Au **Nunavut**, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* (le projet de loi 21) a fait augmenter le taux territorial de salaire minimum à 8,50 \$ l'heure. Elle a également éliminé les taux inférieurs qui s'appliquaient antérieurement aux employés qui travaillent à certains endroits ou dans certaines collectivités et aux employés âgés de moins de 16 ans. Ces modifications sont entrées en vigueur le 3 mars 2003.

La législature des **Territoires du Nord-Ouest** a voté une loi très similaire (le projet de loi 17) qui entrera en vigueur le 28 décembre 2003. Cette loi modifiera la *Loi sur les normes du travail* afin d'éliminer les différents taux de salaire minimum basés sur l'âge et le lieu de travail, tout en augmentant le salaire minimum au taux fixe de 8,25 \$ de l'heure.

En **Nouvelle-Écosse**, trois ordonnances sur le salaire minimum ont été adoptées (les règlements 88/2003, 89/2003 et 90/2003). Celles-ci concernent le taux général du salaire minimum ainsi que les taux s'appliquant à l'industrie de la construction routière et de la construction lourde, et aux opérations forestières.

Le taux général du salaire minimum augmentera de 25 cents à compter du 1^{er} octobre 2003 et d'un autre 25 cents le 1^{er} avril 2004. Ainsi, le taux général du salaire minimum passera de 6,00 \$ à 6,50 \$ l'heure, tandis que le taux pour les travailleurs inexpérimentés passera de 5,55 \$ à 6,05 \$ l'heure. (Les employés inexpérimentés sont des employés qui ne comptent pas plus de trois mois de service, auprès de tout employeur, pour effectuer le travail pour lequel ils sont présentement employés, et qui ont moins de trois mois de service auprès de leur employeur actuel.)

Le taux de salaire minimum pour les personnes employées dans la construction routière et l'industrie de la construction lourde et pour les travailleurs rémunérés en fonction du temps de travail qui sont employés dans les opérations forestières passera également à 6,25 \$ l'heure à compter du 1^{er} octobre 2003, puis à 6,50 \$ l'heure le 1^{er} avril 2004. Les autres travailleurs des opérations forestières qui n'ont pas de semaine de travail fixe ou dont les heures de travail ne peuvent être calculées (p. ex., les gardiens de camp, cuisiniers, aides d'écurie) auront droit à au moins 1 224,00 \$ par mois à partir du 1^{er} octobre 2003 et à 1 273,00 \$ le 1^{er} avril 2004 (par rapport au taux actuel de 1 175,00 \$ par mois).

Les retenues maximales pour les frais d'hébergement et de repas augmenteront aussi aux mêmes dates. Les retenues maximales par semaine pour le logement et les repas fournis à un employé rémunéré au salaire minimum passeront à 57,50 \$ le 1^{er} octobre, puis à 59,80 \$ le 1^{er} avril. Les montants maximums suivants s'appliqueront aussi aux mêmes dates :

- par semaine pour les repas seulement : à 46,55 \$ (1^{er} octobre), 48,45 \$ (1^{er} avril);
- par semaine pour le logement seulement : 12,95 \$, 13,50 \$;
- pour un seul repas : 3,00 \$, 3,15 \$.

Dans une opération forestière, un employeur aura le droit de retenir du salaire minimum payé à un employé un montant pouvant s'élever jusqu'à 9,05 \$ par jour à compter du 1^{er} octobre et à 9,45 \$ par jour dès le 1^{er} avril pour le logement et les repas.

Enfin, la ministre de la Formation et du Développement de l'emploi du **Nouveau-Brunswick** a annoncé une augmentation du salaire minimum le 1^{er} août 2003. À compter du 1^{er} janvier 2004, il passera de 6,00 \$ à 6,20 \$ l'heure. Il s'agit de la première d'une série d'augmentations prévues au cours du mandat du gouvernement provincial actuel, qui portera le salaire minimum à 6,60 \$.

D. L'équité en matière d'emploi

Le 21 novembre 2002, le **gouvernement fédéral** a étendu le champ d'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* aux Forces canadiennes (DORS/2002-420) et à la Gendarmerie royale du Canada (DORS/2002-422). Bien que la GRC soit maintenant visée par le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, un règlement distinct (DORS/2002-421) a été adopté en ce qui concerne les Forces armées.

Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes* (RÉEFC) a pour but d'adapter les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LÉE) aux

Forces canadiennes afin de tenir compte de leur rôle, de la structure des groupes professionnels militaires et de la nécessité de leur efficacité opérationnelle. Ce règlement s'applique en lieu et place du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*.

Les Forces canadiennes doivent se conformer aux exigences de la LÉE, telles que la cueillette de renseignements sur l'effectif, l'analyse de l'effectif, l'étude des systèmes d'emploi, et la préparation et la réalisation d'un plan d'équité en matière d'emploi.

Cependant, le RÉEFC prévoit certaines règles spéciales et exceptions.

- Le chef d'état-major de la défense, agissant dans les limites de ses attributions en vertu de la *Loi sur la défense nationale*, est chargé de l'exécution des obligations que la LÉE impose aux employeurs et de l'application du RÉEFC relativement aux Forces canadiennes.
- La LÉE et le RÉEFC ne s'appliquent pas aux membres des Forces canadiennes qui sont en service dans la force spéciale.
- Les exigences relatives à l'équité en matière d'emploi imposées par la loi aux Forces canadiennes sont limitées par l'obligation de maintenir l'efficacité opérationnelle. Ainsi, le RÉEFC prévoit que l'enrôlement, le rengagement et les promotions au sein des Forces canadiennes sont restreints aux personnes qui ont les aptitudes mentales et physiques exigées et qui sont en mesure de faire leur devoir. De même, des ajustements ont été apportés aux pouvoirs de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) et du Tribunal de l'équité en matière d'emploi (le tribunal) afin de garantir qu'ils ne puissent donner un ordre ou rendre une décision qui porterait atteinte à l'efficacité opérationnelle des Forces canadiennes.
- Le RÉEFC précise que la Commission, y compris ses agents et les personnes qui agissent en son nom ou sous son autorité, doivent prendre en considération, dans l'exercice de tout pouvoir à l'égard de l'application de la LÉE, que certains membres des Forces canadiennes peuvent choisir de ne pas s'identifier comme étant un membre d'un groupe désigné. Cette mesure tient compte du fait, considérant les exigences relatives aux aptitudes mentales et physiques du personnel militaire, qu'il puisse y avoir une certaine hésitation à se déclarer comme étant une personne handicapée.
- Toute personne agissant au nom ou sous l'autorité de la Commission ou du tribunal, y compris leurs membres et leurs agents, doit respecter toute exigence applicable en matière de sécurité en ce qui a trait à l'accès et à l'utilisation de renseignements reçus ou recueillis aux fins de la LÉE. Lorsque les exigences en matière de sécurité empêchent ou limitent l'accès aux renseignements nécessaires à l'application de la LÉE ou du RÉEFC, le chef d'état-major de la défense doit fournir d'autres moyens, conformes à la *Loi sur la défense nationale*, pour que la Commission et le tribunal puissent exécuter leurs fonctions.
- Les exigences de la LÉE relatives à la consultation et à la collaboration des représentants des employés ont été modifiées à l'égard des Forces canadiennes : bien que la chef d'état-major de la défense ait l'obligation de créer un mécanisme pour consulter les membres des Forces canadiennes en ce qui concerne les questions d'équité en matière d'emploi, il n'y a aucune exigence de consulter les « représentants des employés », ni de collaborer avec eux lors de la préparation, la mise en oeuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi.
- Les obligations relatives à la tenue des dossiers et à la transmission de rapports ont été ajustées afin de tenir compte de la structure des Forces canadiennes et des divers groupes professionnels militaires.

De plus, le gouvernement fédéral a adopté le *Règlement adaptant la Loi sur l'équité en matière d'emploi à l'égard du Service canadien du renseignement de sécurité* (DORS/2002-423), lequel est également entré en vigueur le 21 novembre 2003.

Ce règlement adapte la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LÉE) à l'égard du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) pour tenir compte de la nécessité de maintenir l'efficacité opérationnelle de ce dernier et de protéger les renseignements sur la sécurité nationale. Il convient de noter que le SCRS est assujéti à la LÉE depuis que cette loi est entrée en vigueur en 1995.

Les dispositions additionnelles qui suivent s'appliquent au SCRS ainsi qu'à la Commission canadienne des droits de la personne et au Tribunal de l'équité en matière d'emploi en ce qui touche leurs fonctions relatives à l'exécution de la LÉE.

- Lorsqu'il effectue un contrôle d'application à l'égard du SCRS, un agent d'application ne peut reproduire ou faire sortir des documents renfermant des renseignements sur la sécurité nationale. Un agent d'application ne peut examiner de tels documents que dans une pièce sécuritaire mise à sa disposition par le SCRS. Malgré tout, il peut prendre des notes et faire des résumés écrits contenant des renseignements sur la sécurité nationale, mais il doit respecter les consignes de sécurité relatives à la conservation de cette information.
- Un document préparé par un agent de la Commission concernant un contrôle d'application à l'égard du SCRS — y compris tout rapport ou autre document préparé par un agent d'application qui a examiné des documents renfermant des renseignements sur la sécurité nationale — ne peut être communiqué à une personne autre qu'un agent de la Commission ou un membre d'un tribunal avant d'avoir été vérifié par le directeur du SCRS. Si le directeur conclut que le document en question contient des renseignements sur la sécurité nationale, ceux-ci doivent être enlevés avant que le document puisse être transmis. Une procédure semblable s'applique également lorsqu'un contrôle d'application concernant un secteur de l'administration publique fédérale ou un autre élément du secteur public visé par la LÉE risque d'entraîner la divulgation de renseignements sur la sécurité nationale fournis par le SCRS.
- Un tribunal constitué pour instruire une question d'équité en matière d'emploi concernant le SCRS doit aviser le directeur du SCRS avant de commencer l'instruction. Si ce dernier conclut, après avoir reçu l'avis, que les délibérations du tribunal ont de fortes chances de toucher à des renseignements sur la sécurité nationale, il peut exiger que des parties de l'audience se déroulent à huis clos et que le tribunal applique certaines mesures de sécurité. Le *Règlement* précise que les parties de l'audience qui se déroulent à huis clos doivent se tenir dans une pièce sécuritaire et que les personnes présentes aux délibérations doivent satisfaire les exigences en matière de sécurité et prêter un serment de confidentialité. Il contient aussi des dispositions en ce qui a trait à la conservation et à la consultation de pièces contenant des renseignements sur la sécurité nationale. De plus, le *Règlement* stipule que le tribunal peut demander au SCRS d'établir un résumé des renseignements communiqués lors des délibérations spéciales tenues à huis clos, sauf les renseignements sur la sécurité nationale, pour être intégré au procès-verbal.
- Après la tenue de délibérations spéciales (c.-à-d., des délibérations impliquant le SCRS qui ont de fortes chances de toucher à des renseignements sur la sécurité nationale), le tribunal doit transmettre une copie de sa décision au directeur du

SCRS 30 jours avant la date prévue de communication de celle-ci à toute autre personne. Le directeur doit examiner la décision afin de vérifier si elle renferme des renseignements sur la sécurité nationale et aviser le tribunal de sa conclusion dans un délai raisonnable. Le cas échéant, le tribunal doit alors réviser sa décision pour faire en sorte qu'aucun renseignement sur la sécurité nationale ne soit révélé lorsque celle-ci est communiquée.

- Enfin, le *Règlement* prescrit qu'un agent d'application doit remettre au SCRS tous les documents qui contiennent des renseignements sur la sécurité nationale une fois que certaines conditions ont été remplies (p. ex., une fois que le SCRS s'est conformé à ses obligations en vertu de la *Loi*). Le tribunal doit faire de même en ce qui concerne les documents relatifs aux délibérations spéciales.

E. Les droits de la personne en milieu de travail

L'Assemblée législative de la **Colombie-Britannique** a adopté la *Loi de 2002 modifiant le Code des droits de la personne (Human Right Code Amendment Act, 2002)* (le projet de loi 64) le 29 octobre 2002.

Le contenu de cette loi se base dans une large mesure sur le projet de loi 53¹⁵, présenté à l'Assemblée législative le 30 mai 2002 en vue d'effectuer des consultations publiques. Ce dernier projet de loi a par la suite été retiré.

La *Loi* a apporté d'importants changements à l'administration des plaintes sous le régime du *Code des droits de la personne (Human Rights Code)*, en abolissant la Commission des droits de la personne (Human Rights Commission) et en attribuant au Tribunal des droits de la personne (Human Rights Tribunal) l'entière responsabilité de recevoir les plaintes, de les soumettre à la médiation et de rendre des décisions. Le tribunal, toutefois, n'a pas hérité des pouvoirs d'enquête qui étaient accordés au commissaire aux enquêtes et à la médiation (commissioner of investigation and mediation) et aux agents des droits de la personne. En fait, les anciennes dispositions concernant les enquêtes liées aux plaintes (c'est-à-dire, les articles 23 et 24 du Code) ont été abrogées. Par ailleurs, la Commission consultative sur les droits de la personne (Human Rights Advisory Board) — dont le rôle consistait à fournir des renseignements au sujet du système des droits de la personne, à canaliser les préoccupations du public, et à donner des conseils au ministre sur des questions touchant à l'administration du Code — a également été éliminée.

D'autres modifications significatives ont été apportées au *Code des droits de la personne*:

- Le tribunal s'est vu confier des pouvoirs supplémentaires, compte tenu de ses nouvelles responsabilités. Il a par exemple la compétence d'établir des règles ou de rendre une ordonnance permettant ou même exigeant qu'une plainte soit soumise à la médiation. (Un membre du tribunal ou une personne nommée, engagée ou dont les services ont été retenus par le tribunal peut servir de médiateur.) En outre, un membre ou un comité du tribunal peut mettre les dépens à la charge d'une partie qui a enfreint une règle ou une ordonnance du tribunal. Une nouvelle disposition précise aussi que le président du Tribunal des droits de la personne a la responsabilité de gérer les activités du tribunal et de répartir le travail parmi ses membres.

¹⁵ Une description du projet de loi 53 se trouve dans *Les Faits Saillants de l'évolution de la législation du travail 2001-2002*.

- Le ministre chargé d'appliquer le *Code* s'est vu attribuer la responsabilité d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes d'éducation et d'information destinés au public et a le pouvoir de faire effectuer des recherches ou des consultations se rapportant au *Code*. Ces responsabilités relevaient auparavant du président et du vice-président de la Commission des droits de la personne.
- Un nouveau statut d'intervenant est maintenant reconnu par le *Code*. Un membre ou un comité du tribunal peut permettre à une personne ou à un groupe d'intervenir dans le cadre d'une plainte à tout moment après que celle-ci a été déposée, aux conditions fixées par le membre ou le comité. Il n'est pas nécessaire qu'une personne ou un groupe soit touché par une ordonnance du tribunal pour pouvoir intervenir. En outre, la définition de « partie » (en ce qui concerne une plainte) a été modifiée afin de comprendre non seulement le plaignant et la personne contre laquelle une plainte est dirigée, mais également toute autre personne ajoutée par le tribunal.
- Le délai à l'intérieur duquel peut être déposée une plainte en vertu du *Code* est passé de un an à six mois après l'infraction reprochée. Un membre ou un comité du tribunal peut accepter l'ensemble ou une partie d'une plainte déposée après ce délai, mais seulement s'il juge qu'il est dans l'intérêt public de le faire et que ce retard ne causera pas de préjudice sérieux à quiconque. (Auparavant, le commissaire aux enquêtes et à la médiation pouvait accepter une plainte déposée en retard si ce retard avait été encouru de bonne foi et qu'il ne causait aucun préjudice sérieux à quiconque.)
- En plus des autres motifs de rejet d'une plainte, un membre ou un comité du tribunal peut maintenant rejeter l'ensemble ou une partie d'une plainte s'il n'y a pas d'espoir raisonnable qu'un plaignant obtienne gain de cause. Contrairement à ce que prévoyait le projet de loi 53, les dispositions de cette loi ne prévoient pas la mise en place d'une procédure d'appel dans le cas du rejet d'une plainte.
- Lorsqu'un plaignant retire une plainte ou qu'une plainte est réglée à l'amiable par les parties impliquées, le tribunal a l'obligation de rendre une ordonnance signifiant le désistement de la plainte.
- Des changements ont été apportés aux règles en matière de preuve. De nouvelles dispositions stipulent que rien n'est admissible en preuve devant un membre ou un comité du tribunal qui n'est pas admissible dans une procédure judiciaire en raison d'un privilège en vertu de la *Loi sur la preuve (Evidence Act)*. De plus, un membre ou un comité peut ordonner que la déposition d'un témoin soit entendue en tout ou en partie à huis clos.
- Le tribunal a la responsabilité de présenter un rapport annuel de ses activités au ministre; cette tâche relevait de la Commission des droits de la personne. Cependant, le *Code* n'exige plus de façon explicite que le rapport annuel contienne des renseignements sur la suite donnée aux plaintes au cours de l'année précédente ou des renseignements concernant l'observation de règlements déterminés.

Ces modifications au *Code des droits de la personne* sont entrées en vigueur le 31 mars 2003.

Dans les **Territoires du Nord-Ouest**, la *Loi sur les droits de la personne* (le projet de loi 1) a reçu la sanction royale le 30 octobre 2002 et entrera en vigueur par voie de proclamation. Plusieurs articles du projet de loi, tel qu'il était au moment d'être présenté le 21 février 2002, ont par la suite été amendés avant son adoption.

Cette nouvelle loi a pour but de remplacer la *Loi prohibant la discrimination* et de réformer la législation des Territoires du Nord-Ouest en matière de droits de la personne. Elle reconnaîtra un plus grand nombre de motifs de discrimination illicites, créera une Commission des droits de la personne indépendante et instaurera une procédure moderne d'enquête et d'arbitrage pour le traitement des plaintes.

Interprétation et application

Des dispositions précisent que la nouvelle loi ne portera pas atteinte à la protection des droits autochtones existants, ancestraux ou issus de traités, en vertu de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, ni aux droits ou privilèges relatifs aux écoles confessionnelles émanant de la *Loi sur les Territoires du Nord-Ouest (Canada)*.

Discrimination interdite

Tout en reprenant majoritairement les principes fondamentaux qui sous-tendent la *Loi prohibant la discrimination*, l'étendue de la nouvelle loi sera beaucoup plus large. En plus des motifs de discrimination illicites déjà reconnus, la *Loi sur les droits de la personne* protégera dorénavant les particuliers contre la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, la condition sociale, l'appartenance familiale, les convictions politiques, les associations politiques et l'incapacité (que cette dernière soit passée ou présente, physique ou mentale, présumée ou réelle¹⁶). Elle protégera également un particulier contre la discrimination fondée sur le fait qu'il est susceptible d'être atteint d'une incapacité ou qu'on l'en croit susceptible. La nouvelle loi précisera aussi que la protection contre la discrimination fondée sur le sexe s'applique également en ce qui concerne une grossesse ou la possibilité d'une grossesse. De plus, une disposition stipulera que le fait d'avoir l'intention de commettre un acte discriminatoire n'est pas nécessaire pour se rendre coupable de discrimination.

Tout comme le fait actuellement la *Loi prohibant la discrimination*, la *Loi sur les droits de la personne* interdira toute discrimination en matière d'emploi, ou quant aux modalités et conditions d'emploi, fondée sur un des motifs mentionnés précédemment. Toutefois, il y aura certaines exceptions : eu égard à l'âge et à l'état matrimonial, cette disposition n'aura pas pour effet de porter atteinte au fonctionnement d'un régime reconnu de retraite ou de pension, ni aux conditions ou modalités d'un régime reconnu d'assurance-groupe ou d'assurance-salariés. Elle ne s'appliquera pas non plus aux actes qui reposent sur des exigences professionnelles justifiées s'il est démontré que le fait de répondre aux besoins d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers touchés constituerait une contrainte excessive pour l'employeur. De plus, une organisation, société ou corporation à but non lucratif, à vocation caritative, éducative, mutualiste, religieuse, sociale ou culturelle, ou exploitée principalement dans le but de favoriser le bien-être d'un groupe religieux ou racial, pourra accorder une préférence à un particulier ou à une catégorie de particuliers en matière d'emploi si cette préférence se rapporte

¹⁶ La *Loi* fournira une liste de maladies et autres afflictions qui sont comprises dans la définition d'incapacité.

uniquement à ses objectifs spéciaux. Aussi, le propriétaire d'une entreprise pourra donner une préférence en matière d'emploi aux membres de sa famille.

De nouvelles dispositions contre le harcèlement seront ajoutées. Elles interdiront, sur la base d'un motif de discrimination illicite, le harcèlement d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers lors de la fourniture de biens, de services, de moyens d'hébergement ou d'installations, de locaux commerciaux ou d'habitation, ou encore en matière d'emploi. La *Loi* contiendra une définition plus large du harcèlement : le fait de faire des remarques ou de poser des gestes vexatoires à l'endroit d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir être importuns.

Parité salariale

Quant aux dispositions sur la parité salariale, on prônera toujours le principe de « salaire égal pour un travail égal », mais dans un sens plus large. Ainsi, il sera désormais interdit, *sur la base d'un motif de discrimination illicite*, de rémunérer un employé à un taux moindre que celui auquel sont payés d'autres employés dans le même établissement qui accomplissent, pour un même employeur, un travail équivalent ou sensiblement équivalent — c'est-à-dire, un travail qui implique des habiletés, efforts et responsabilités équivalents ou sensiblement équivalents et qui sont accomplis dans des conditions équivalentes ou sensiblement équivalentes. La protection contre la discrimination salariale ne s'appliquera donc plus uniquement aux femmes, mais à toutes les catégories d'employés visés par la *Loi sur les droits de la personne*. Toutefois, il faut noter que le fait de payer un employé à un taux moindre ne constituera pas une infraction si l'écart est attribuable à un système fondé sur l'ancienneté, l'évaluation au mérite ou la mesure des gains en fonction de la productivité ou du rendement; à un système de rémunération ou d'embauche qui tient compte d'un manque de main-d'œuvre dans ce domaine de travail ou des écarts régionaux quant au coût de la vie; à un processus de reclassification ou de rétrogradation; à l'existence d'un programme temporaire de formation ou de réadaptation; ou à tout autre facteur ou système qui n'est pas fondé sur un motif de discrimination illicite.

Commission des droits de la personne et directeur aux droits de la personne

Tel que mentionné antérieurement, la nouvelle *Loi* instaurera la Commission des droits de la personne. Cette commission indépendante, composée de trois à cinq membres nommés par le gouvernement sur la recommandation de l'Assemblée législative, sera chargée d'appliquer la *Loi*. Entre autre, elle sera responsable de la promotion des droits de la personne par le biais de programmes de recherche et de programmes d'information et d'éducation du public destinés à supprimer toute forme de discrimination. Elle devra également conseiller l'Assemblée législative sur des questions relatives à la *Loi* et déposer annuellement un rapport détaillant ses activités et l'issue des plaintes déposées ou introduites. La Commission se verra aussi conférer certains pouvoirs d'enquête. Ainsi, elle pourra ouvrir une enquête, enlever des documents et enregistrements pour les examiner, et pénétrer et inspecter des lieux (bien que l'obtention d'un mandat sera requise dans certains cas).

Le directeur aux droits de la personne, également nommé par le gouvernement sur la recommandation de l'Assemblée législative, agira à titre de registraire des plaintes déposées ou introduites en vertu de la *Loi*, conservera un registre public des décisions et ordonnances rendues par les arbitres, dirigera et supervisera le travail des employés et adjoints de la Commission, exercera un contrôle sur le travail accompli par les

organismes communautaires, remettra à la Commission un rapport trimestriel sur l'état des plaintes ou leur issue et, finalement, veillera de façon générale à l'application de la *Loi*.

Des plaintes pourront être déposées soit par un ou des particuliers qui s'estiment lésés en raison d'une infraction à la *Loi*, soit par la Commission elle-même, lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire qu'une personne a contrevenu à la *Loi*. Dans les deux cas, la plainte devra normalement être déposée ou introduite dans les deux ans qui suivent la perpétration de l'infraction reprochée. À la suite du dépôt ou de l'introduction d'une plainte, le directeur pourra, selon les circonstances, en reporter l'examen, la rejeter ou la renvoyer en arbitrage. La *Loi* prévoit aussi un mécanisme de règlement des plaintes, par le biais de la médiation ou d'autres moyens, avec l'assistance du directeur, d'un employé ou d'un adjoint de la Commission ou d'un organisme communautaire.

Lorsqu'une plainte est renvoyée en arbitrage, un arbitre aura la responsabilité de tenir une audience afin de décider si la plainte est fondée en tout ou en partie. Si l'arbitre juge que la plainte est fondée, il pourra ordonner à la partie à l'encontre de laquelle la décision a été rendue de mettre fin à toute infraction à la *Loi* et d'accorder à la partie lésée les droits, chances ou avantages dont elle a été privée en violation de la *Loi*, y compris la réintégration dans son emploi. L'arbitre pourra également ordonner que la partie lésée soit indemnisée, totalement ou en partie, pour les pertes de revenus et les dépenses entraînées en raison de l'infraction ainsi que pour les vexations qu'elle a subies et les atteintes à sa dignité. S'il conclut qu'une partie a agi de manière intentionnelle ou avec malveillance, ou qu'elle a contrevenu à la *Loi* de façon répétée, l'arbitre pourra aussi exiger le paiement d'une somme à titre de dommages exemplaires ou punitifs ne dépassant pas 10 000 \$.

Outre la *Loi sur les droits de la personne*, les Territoires du Nord-Ouest ont également adopté la *Loi modifiant la Loi sur la fonction publique* (le projet de loi 14) le 12 juin 2003. Cette loi a pour but d'ajouter de nouvelles dispositions en matière de parité salariale ainsi que des mécanismes d'exécution afférents à la *Loi sur la fonction publique*.

Parité salariale pour des fonctions équivalentes (secteur public)

En vertu de nouvelles dispositions sur la parité salariale, il sera interdit à un employeur d'instaurer ou de pratiquer une disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans le même établissement. Trois groupes d'employés du secteur public — soit les enseignants, les employés de la Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest et le groupe constitué de tous les autres employés de la fonction publique — seront considérés comme étant des « établissements » distincts aux fins de ces dispositions.

La *Loi* permettra un écart dans le taux de rémunération si celui-ci est attribuable à un système d'ancienneté ou d'évaluation au mérite; un système qui mesure les gains en fonction du volume ou de la qualité de la production, ou en fonction du rendement; un système qui tient compte de l'existence d'un manque de main-d'oeuvre ou d'écarts régionaux relatifs au coût de la vie; un processus ou un système de baisse de niveau de poste, de reclassification ou de rétrogradation; ou un programme temporaire de réadaptation ou de formation. De tels systèmes, processus ou programmes ne seront valides que dans la mesure où ils ne font pas de discrimination fondée sur le sexe.

Le critère employé afin d'établir l'équivalence des fonctions exécutées par divers employés dans le même établissement sera le dosage de qualifications, d'efforts et de responsabilités nécessaire pour leur exécution, en tenant également compte des conditions de travail.

Commissaire à l'équité salariale

Un commissaire à l'équité salariale (CÉS) sera nommé, sur la recommandation de l'Assemblée législative, pour recevoir les plaintes et procéder aux enquêtes, aider les parties¹⁷ à parvenir à un règlement, établir les rapports d'enquête et promouvoir la sensibilisation aux questions liées à la parité salariale. La nomination d'un CÉS sera pour un mandat de quatre ans, pendant lequel il ne pourra être suspendu ou destitué que pour un motif suffisant ou en raison de son empêchement. La *Loi* permet aussi la nomination d'un commissaire à l'équité salariale intérimaire ou d'un commissaire spécial à l'équité salariale dans certaines situations.

Un employé pourra déposer une plainte écrite auprès du CÉS dans les deux ans qui suivent les dernières circonstances des événements ayant donné lieu à la plainte. Après avoir reçu une plainte, le CÉS aura la responsabilité d'effectuer une enquête pendant laquelle il pourra demander à toute personne de produire des documents et/ou de divulguer d'autres renseignements pertinents. Le CÉS pourra s'adresser à la Cour suprême des Territoires du Nord-Ouest afin d'obtenir une ordonnance exigeant qu'une personne obtempère à une telle demande.

Dans les six mois suivant la réception d'une plainte, le CÉS devra faire parvenir un rapport d'enquête aux parties, comprenant des recommandations pour régler la plainte.

Arbitrage

Dans les six semaines qui suivent la réception du rapport, toute partie pourra soumettre la plainte ainsi que le rapport d'enquête à un arbitre. L'arbitre, dont le CÉS paiera les frais, tiendra alors une audience d'arbitrage. Lorsqu'il conclut à une infraction des dispositions de la *Loi* relatives à la parité salariale, l'arbitre pourra, dans le cadre de la sentence, rendre une ordonnance à l'endroit de l'employeur contrevenant afin que celui-ci : mette fin à l'infraction; s'abstienne dorénavant de commettre la même infraction ou une infraction similaire; accorde à tout employé visé les droits, chances ou avantages dont ce dernier a été privé suite à l'infraction; indemnise tout employé visé de la totalité ou d'une partie des pertes de revenus pour une période de trois ans précédant la date à laquelle la plainte a été déposée auprès du CÉS; verse une somme maximale de 10 000 \$ à titre de dommages exemplaires ou punitifs lorsqu'il a agi de manière intentionnelle ou avec malveillance, ou qu'il a contrevenu aux dispositions en matière de parité salariale de façon répétée; et prenne toute mesure indiquée afin de mettre l'employé visé dans la situation où il se serait trouvé n'eut été de l'infraction. En outre, l'arbitre pourra, dans certains cas (p. ex. une plainte frivole ou vexatoire), ordonner à une des parties de payer une partie ou la totalité des frais d'une autre partie.

Toute partie pourra interjeter appel à la Cour suprême des Territoires du Nord-Ouest de la décision d'un arbitre dans les six semaines suivant la délivrance de la sentence à l'appelant.

¹⁷ Dans la *Loi*, le terme « partie » signifie un employé qui dépose une plainte relative à la discrimination salariale, son employeur, ainsi que « toute organisation syndicale partie à une convention collective responsable de la rémunération faisant l'objet de la plainte ».

Entrée en vigueur

Cette loi entrera en vigueur à la date fixée par le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest.

Le **Nunavut** a présenté le projet de loi 12, la *Loi sur les droits de la personne*, le 30 octobre 2002. Celui-ci a reçu la deuxième lecture le jour suivant.

Ce projet de loi a pour objet de remplacer la *Loi prohibant la discrimination* et de réformer la législation sur les droits de la personne au Nunavut, tout en tenant compte de la culture Inuit. S'il était adopté, il étendrait la liste de motifs illicites de discrimination, établirait un Tribunal des droits de la personne indépendant et instaurerait une nouvelle procédure d'audition et de règlement des questions relatives aux droits de la personne. Bien que ce projet de loi ressemble à la *Loi sur les droits de la personne* des Territoires du Nord-Ouest, qui a été adoptée à l'automne 2002, ces deux législations comportent néanmoins des différences notables. Les éléments les plus significatifs de la *Loi sur les droits de la personne* proposée au Nunavut sont présentés ci-dessous :

Interprétation et application

En ce qui concerne l'application de la *Loi*, des dispositions précisent qu'elle ne porterait pas atteinte aux protections conférées par l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut et par l'article 35 (Confirmation des droits existants des peuples autochtones) de la *Loi constitutionnelle de 1982*.

Motifs illicites de discrimination

La *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut viserait à protéger les particuliers contre la discrimination et le harcèlement sur la base des motifs suivants : la race, la couleur, l'ascendance, l'origine ethnique, la citoyenneté, le lieu d'origine, les croyances, la religion, l'âge, la déficience, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'état familial, la grossesse, la source de revenu légitime et l'état de personne condamnée puis réhabilitée. La protection contre la discrimination fondée sur le sexe s'appliquerait également pour protéger une personne contre la discrimination fondée sur la possibilité d'une grossesse ou de l'adoption d'un enfant. De plus, la *Loi* protégerait les particuliers contre la discrimination fondée sur leur association ou relation, réelle ou présumée, avec un particulier ou une catégorie de particuliers identifiables en raison d'un motif illicite de discrimination.

Comme le prévoit présentement la *Loi prohibant la discrimination*, la nouvelle loi interdirait la discrimination en matière d'emploi, ce qui comprend les conditions d'emploi, « que celles-ci soient antérieures ou postérieures à l'emploi ». Cependant, cette disposition ne porterait pas atteinte, en ce qui a trait à l'âge et à l'état matrimonial, au fonctionnement d'un régime reconnu de retraite ou de pension ni aux conditions d'un régime reconnu d'assurance-groupe ou d'assurance-salariés. Elle n'empêcherait pas non plus certaines pratiques d'emploi reposant sur des exigences professionnelles justifiées, si le fait de répondre aux besoins d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers constituerait une contrainte excessive¹⁸ pour l'employeur. Par ailleurs, une

¹⁸ Par « contrainte excessive » la *Loi* entendrait une « contrainte démesurée déterminée en soupesant les conséquences préjudiciables d'une disposition de la présente loi qui impose une obligation

organisation, société ou corporation sans but lucratif qui a une vocation caritative, éducative, mutualiste, religieuse, sportive, sociale ou culturelle ou qui est exploitée principalement dans le but de favoriser le bien-être d'un groupe religieux ou racial pourrait, dans certaines circonstances, accorder une préférence en matière d'emploi à un particulier ou à une catégorie de particuliers. Une exemption similaire s'appliquerait à l'embauche d'une personne pour fournir des services personnels dans une résidence privée.

Une autre disposition interdirait le harcèlement d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers, en se fondant sur un motif illicite de discrimination, en matière d'emploi ou en ce qui concerne l'adhésion à une organisation d'employés, un syndicat, un corps de métier, une association ou une société commerciale ou professionnelle, une organisation d'employeurs, ou une organisation ou une association coopérative. Les règles relatives aux demandes d'emploi et aux annonces dans la *Loi sur les droits de la personne* seraient apparentées à celles que l'on retrouve présentement dans la *Loi prohibant la discrimination*.

Absence de dispositions sur l'égalité de la rémunération

À l'opposé de la *Loi prohibant la discrimination*, le projet de loi 12 ne contient aucune disposition en matière d'équité salariale. (Présentement, la *Loi prohibant la discrimination* est la seule loi au Nunavut à obliger les employeurs de verser à leurs employées le même salaire que les employés masculins qui font un travail équivalent ou sensiblement équivalent.)

Le Tribunal des droits de la personne

Le projet de loi 12 prévoit l'établissement d'un Tribunal des droits de la personne (le Tribunal), lequel serait composé de membres nommés par le gouvernement qui démontrent « intérêt et réceptivité à l'égard des droits de la personne, et de la culture et des valeurs inuit qui sous-tendent le mode de vie des Inuit ». Le Tribunal aurait la responsabilité d'appliquer la *Loi sur les droits de la personne*, ce qui comprend la réception, l'audition et la résolution de plaintes, ainsi que la préparation d'un rapport annuel. Contrairement à la plupart des autres administrations au Canada, le Nunavut n'aurait pas de Commission des droits de la personne ni de procédures précises pour effectuer des enquêtes relatives aux plaintes.

Plaintes et décisions

Un particulier ou un groupe de particuliers lésé en raison d'une contravention à la *Loi* pourrait déposer une notification auprès du Tribunal des droits de la personne, en général dans un délai de deux ans suivant la date à laquelle la contravention a été perpétrée pour la dernière fois. Une notification pourrait également être déposée au nom d'une autre personne ou d'un groupe ou d'une catégorie de personnes. Dans ce cas, cependant, le Tribunal pourrait refuser d'accepter la notification s'il est convaincu que celle-ci a été déposée contre le gré ou qu'elle n'est pas dans l'intérêt de la personne ou du groupe qui est la victime présumée de discrimination.

Le Tribunal pourrait rejeter une notification qui est futile, frivole, vexatoire ou qui est faite de mauvaise foi, ou qui a été déposée après l'expiration du délai de deux ans. Il pourrait aussi rejeter une notification lorsque, selon lui, il n'y a pas de preuve de discrimination fondée sur un motif illicite, des faits incontestés assurent manifestement une défense ou la personne qui a déposé la notification a refusé une offre raisonnable de règlement.

Avant de tenir une audition relative à une notification, le Tribunal pourrait aider les parties à conclure une entente de règlement. Dans le cas où il y aurait manquement à une telle entente, cette dernière pourrait être exécutée de la même manière qu'une ordonnance du Tribunal (mais seulement dans la mesure où le Tribunal a le pouvoir de rendre une ordonnance concernant les conditions de l'entente).

Lorsqu'une notification n'a été ni rejetée, ni réglée, le Tribunal tiendrait une audition. S'il concluait que la notification est fondée en tout ou en partie, il aurait le pouvoir d'ordonner à une partie de cesser de contrevenir à la *Loi* ou aux règlements, d'indemniser la partie lésée pour ses pertes (ce qui pourrait comprendre le versement d'une indemnité pour les atteintes à sa dignité, à ses sentiments ou à son estime de soi et/ou une indemnité pour la malveillance ou l'imprudence commise lors de la contravention), d'embaucher ou de réintégrer une personne, d'adopter un programme de promotion sociale, ou de prendre toute autre mesure que le Tribunal estime indiquée en tenant compte de la culture et des valeurs inuit. Le Tribunal pourrait aussi rendre une ordonnance déclaratoire énonçant que la conduite à l'origine de la notification, ou toute conduite similaire, constitue de la discrimination contraire à la *Loi sur les droits de la personne* et ses règlements. De plus, le Tribunal pourrait ordonner, dans certains cas, qu'une partie défraye une partie ou la totalité des frais d'une autre partie; en ce qui a trait aux allégations fallacieuses, il pourrait également ordonner le paiement de dommages-intérêts pour atteinte à la réputation d'une personne.

Une partie concernée par une notification aurait 30 jours pour interjeter appel à la Cour de justice du Nunavut d'une décision ou d'une ordonnance du Tribunal, à partir de la date à laquelle elle a été signifiée. Toutefois, un tel appel ne pourrait être interjeté que sur des questions de droit.

En outre, la *Loi sur les droits de la personne* prévoirait des recours spéciaux, ce qui permettrait à une personne de demander une ordonnance de la Cour ou une injonction dans des circonstances précises afin d'assurer le respect d'aspects clés de la *Loi*.

Amendes

Une personne qui ne se conforme pas à une ordonnance ou à une décision du Tribunal ou d'une cour en vertu de la *Loi*, ou qui renvoie, suspend, intimide ou exerce des représailles à l'encontre d'un particulier qui a notifié ou tenté de notifier le Tribunal au sujet d'une contravention ou qui a aidé à faire appliquer la *Loi* (p. ex. en témoignant dans une affaire), est passible d'une amende pouvant atteindre 25 000 \$ sur déclaration sommaire de culpabilité.

Entrée en vigueur

La majeure partie de la *Loi* entrerait en vigueur un an après avoir reçu la sanction royale. Les autres dispositions, soit celles qui établissent le Tribunal des droits de la personne (les articles 16 à 19), entreraient en vigueur le jour où la *Loi* est sanctionnée.

Enfin, il convient de mentionner que l'**Ontario** avait présenté un projet de loi visant à interdire la retraite obligatoire dans cette province. Toutefois, le projet de loi 68 — la *Loi de 2003 abolissant la retraite obligatoire* — qui avait reçu la première lecture le 29 mai 2003, est mort au feuillet lors du déclenchement des élections provinciales.

II. LES RELATIONS INDUSTRIELLES

A. La législation de portée générale

Au **Québec**, on a promulgué la plupart des modifications au *Code du travail* apportées en 2001 par la Loi 31, la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*.

On a fixé au 25 novembre 2002 la date à laquelle la Commission des relations du travail a entrepris ses activités et la date à laquelle sont entrées en vigueur les modifications au *Code du travail* qui n'avaient pas encore pris effet. Toutefois, quatre aspects des nouvelles dispositions du *Code* sont entrés ou entreront en vigueur à une date ultérieure ou n'ont pas encore pris effet.

Les nouvelles dispositions du *Code* concernant les délais à l'intérieur desquels la Commission des relations du travail doit rendre ses décisions sont entrées en vigueur le 1^{er} septembre 2003.

Les modifications au *Code du travail* qui permettent à un salarié de porter plainte à la Commission des relations du travail, s'il croit qu'une association de salariés accréditée qui le représente a agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire ou à fait preuve de négligence grave à son endroit, entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2004 lorsque la plainte ne porte pas sur un renvoi ou une sanction disciplinaire. Entre-temps, un salarié, qui se trouve dans une telle situation, peut s'adresser aux tribunaux de droit commun.

Les nouvelles dispositions du *Code* qui prévoient le pouvoir réglementaire du gouvernement de fixer le montant minimal de la cotisation que doit payer un salarié pour être reconnu membre d'une association de salariés et de déterminer les renseignements qui doivent apparaître sur le formulaire d'adhésion ne sont pas en vigueur.

De même, aucune date n'a encore été fixée pour l'entrée en vigueur de certaines modifications aux conditions pour être reconnu membre d'une association de salariés. Ainsi, l'exigence qu'un salarié ait payé personnellement à titre de cotisation syndicale une somme d'au moins 2 \$ dans les douze mois précédant une requête en accréditation ou une demande de vérification du caractère représentatif d'une association est maintenue.

En **Saskatchewan**, la présente *Loi sur les syndicats (Trade Union Act)* contient une disposition qui stipule que lorsque la durée d'une convention collective est de plus de trois ans, sa date d'expiration aux fins de présenter à l'autre partie une mise ne demeure de négocier une nouvelle convention est réputée être trois ans après son entrée en vigueur. La *Loi de 2002 concernant une convention collective entre IPSCO Inc. et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 5890 (The IPSCO Inc. and United Steelworkers of America, Local 5890, Collective Bargaining Agreement Act, 2002)* (le projet de loi 83), entrée en vigueur le 18 décembre 2002, prévoit qu'en dépit de cette disposition, la date d'expiration de la convention collective conclue par IPSCO Inc. et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 5890, laquelle est entrée en

vigueur le 1^{er} août 2002, est celle qui est prévue dans cette convention en ce qui a trait à la mise en demeure de négocier.

En **Colombie-Britannique**, la *Loi sur les transbordeurs côtiers (Coastal Ferry Act)* (le projet de loi 18) a été sanctionnée le 27 mars 2003. Entrée en vigueur le 1^{er} avril 2003, elle contient, entre autres, des dispositions sur la désignation de services essentiels.

Bien que la *Loi* ne change en rien l'application de l'article 72 du *Code des relations du travail (Labour Relations Code)* (services essentiels) en ce qui a trait à la British Columbia Ferry Corporation, celle-ci précise que les services de transbordeurs sont réputés nécessaires à la protection de la santé, de la sécurité et du bien-être des résidents de la Colombie-Britannique.

B. Les secteurs public et parapublic

En **Alberta**, la *Loi de 2003 modifiant le Code des relations du travail (restructuration des régies régionales de santé) (Labour Relations (Regional Health Authorities Restructuring) Amendment Act, 2003)* (le projet de loi 27) a été sanctionnée le 27 mars 2003. Cette loi a apporté des modifications au *Code des relations du travail (Labour Relations Code)*, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2003. Le *Règlement sur les négociations collectives impliquant les régies régionales de santé (Regional Health Authority Collective Bargaining Regulation)* émis en vertu du *Code* a pris effet à la même date. Les changements les plus significatifs apportés par ces modifications et le nouveau *Règlement* sont comme suit :

- Les infirmières praticiennes embauchées pour pratiquer leur profession conformément à la *Loi sur la santé publique (Public Health Act)* et ses règlements d'application ont été exclues de l'application du *Code des relations du travail*.
- Le processus de règlement des différends comportant l'arbitrage obligatoire qui est applicable aux employés d'hôpitaux (ceux-ci représentent environ 90 % des employés des soins de la santé et n'ont pas le droit d'avoir recours à la grève) a été étendu à tous les autres employés des régies régionales de santé.
- On a conféré au lieutenant-gouverneur en conseil le pouvoir d'émettre des règlements prévoyant la création d'unités de négociation régionales à l'égard de toutes les régies régionales de santé et de leurs employés qui sont représentés par un agent négociateur. Le *Règlement sur les négociations collectives impliquant les régies régionales de santé* a établi quatre unités constituées selon les fonctions : les soins infirmiers et la formation en soins infirmiers, les soins infirmiers auxiliaires; les services paramédicaux, professionnels et techniques; et les services généraux de soutien.
- Dans ce même règlement, on a accordé à la Commission des relations du travail de l'Alberta des pouvoirs spéciaux temporaires pour traiter des questions touchant la création d'unités de négociation régionales, notamment en ce qui a trait à la détermination des agents négociateurs et à la constitution de conventions collectives.
- En vertu des pouvoirs réglementaires qui ont été conférés au lieutenant-gouverneur en conseil, le *Règlement sur les négociations collectives impliquant les régies régionales de santé* prévoit que, en dépit d'autres textes législatifs ou de dispositions d'une convention collective, les employés d'une régie régionale de santé ou d'un autre organisme prescrit, qui sont représentés par un agent négociateur, n'ont pas droit à une indemnité de cessation d'emploi, ni à une indemnité tenant lieu de préavis ou à toute autre indemnité en raison d'un changement de nature administrative ou d'une restructuration lorsque leurs fonctions

demeurent essentiellement les mêmes. Ceci n'empêche pas un employeur d'accorder volontairement à un employé ou à un ancien employé une indemnité de cessation d'emploi, une indemnité tenant lieu de préavis ou une autre indemnité.

- Dans le but d'assurer que le *Règlement sur les négociations collectives impliquant les régies régionales de santé* soit révisé quant à sa pertinence, il est prévu qu'il expirera le 31 mars 2008.

En **Colombie-Britannique**, la *Loi sur les relations du travail relative aux services communautaires (Community Services Labour Relations Act)* (le projet de loi 61) a été sanctionnée le 29 mai 2003 et est entrée en vigueur le 20 juin 2003. Cette loi vise à mettre en place un cadre de relations du travail plus uniforme dans le secteur des services sociaux. Plus précisément, elle prévoit les mesures suivantes :

- Autoriser l'association des employeurs du secteur des services sociaux communautaires à négocier au nom des agences qui en sont membres et dont les employés sont syndiqués, et à conclure une convention collective qui les lie.
- Créer une association de syndicats composée de tous les syndicats qui représentent les employés d'une agence, lesquels sont compris dans l'une ou l'autre des unités de négociation établies dans le secteur des services sociaux communautaires.
- Prévoir une entente sur les statuts de l'association de syndicats, laquelle doit être approuvée par la Commission des relations du travail (Labour Relations Board). La Commission a le pouvoir d'inclure des dispositions dans cette entente dans certaines circonstances.
- Créer une unité de négociation pour chacune des trois sphères de service dans le secteur des services sociaux communautaires aux fins de la négociation collective entre l'association des employeurs et l'association de syndicats (c'est-à-dire les services communautaires, les services aux autochtones et les services généraux, incluant les services à l'enfant et à la famille, les services aux femmes et d'autres services sociaux), et prévoir que le lieutenant-gouverneur en conseil puisse fusionner les unités de négociation de sorte qu'elles ne forment qu'une seule unité.
- Prévoir que le ministre du Perfectionnement professionnel et du Travail ait le pouvoir d'ordonner à la Commission de tenir un scrutin en vue de désigner un syndicat qui représentera tous les employés à l'égard de chacune des unités de négociation, et ce en dépit des dispositions ayant trait à l'association de syndicats.
- Interdire qu'une convention collective empêche une agence d'avoir recours à des bénévoles, à moins que ceci n'occasionne un licenciement, ou n'empêche le gouvernement ou une agence de conclure un contrat avec un fournisseur de services de soins à domicile (c'est-à-dire un fournisseur de services de soins à domicile de première ligne qui fournit des soins à au plus trois personnes à tout moment).
- Préciser qu'un arbitre ou la Commission ne peut déclarer qu'une personne qui fournit des services en vertu d'une entente entre le gouvernement et une agence, ou qui est à l'emploi d'une agence, est un employé du gouvernement à moins que le travail de cette personne ne fasse partie intégrante des services qu'il fournit et que celle-ci soit sous son contrôle et sa direction.

Au **Manitoba**, la *Loi modifiant la Loi sur l'arbitrage relatif aux services de pompiers* (le projet de loi 4) a été sanctionnée et a pris effet le 12 décembre 2002.

Cette loi a modifié la *Loi sur l'arbitrage relatif aux services de pompiers* afin que les dispositions concernant la négociation collective entre les pompiers et les municipalités s'appliquent, avec quelques modifications, à la négociation collective entre la ville de

Winnipeg et l'agent négociateur représentant ses travailleurs paramédicaux. Ces dispositions interdisent la grève et le lock-out. Lorsque trois mois après que l'avis de négocier a été donné toute convention collective qui liait la ville et l'agent négociateur des travailleurs paramédicaux n'est plus en vigueur et aucune nouvelle convention n'a été conclue, les deux parties ou l'une d'entre elles peuvent demander au ministre du Travail et de l'Immigration d'établir un conseil d'arbitrage et celui-ci peut prendre une telle mesure. Le conseil d'arbitrage tente d'amener un règlement du différend et, s'il ne réussit pas, il rend une sentence qui lie les parties.

Le titre de la *Loi* a été remplacé par « *Loi sur l'arbitrage relatif aux pompiers et aux travailleurs paramédicaux* ». Des modifications corrélatives ont également été apportées à la *Charte de la ville de Winnipeg* ainsi qu'à la *Loi sur les relations du travail*, et on a abrogé une modification non promulguée à la *Loi sur les services essentiels*, adoptée en 1999, dont le but était d'étendre son application à la ville de Winnipeg, en ce qui a trait aux services d'ambulance.

En **Ontario**, la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement* (le projet de loi 179) a renouvelé le cadre de négociations collectives particulier au secteur de l'habitation de l'industrie de la construction dans certaines régions géographiques (voir la section traitant de l'industrie de la construction) et a, entre autres, apporté des modifications à la *Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance* (LNCSA) et la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne* (LNCEC). Entrées en vigueur le 26 novembre 2002, les modifications à ces deux lois ont précisé que les paragraphes 119 (2) et (3) et l'article 120 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, qui portent sur la non-divulgaration de renseignements par les conciliateurs et médiateurs, sauf à certains représentants du ministère du Travail, et la non-contraignabilité de diverses personnes par rapport aux tribunaux en ce qui a trait à des renseignements liés aux relations du travail, s'appliquent également aux conciliateurs désignés en application de la (LNCSA) et de la (LNCEC).

Également en Ontario, le 3 juin 2003, la partie II de la *Loi de 2003 prévoyant le retour à l'école (secteur élémentaire du conseil catholique de Toronto) et modifiant la Loi sur l'éducation et la Loi sur la négociation collective dans les écoles provinciales* (le projet de loi 28) a modifié la *Loi sur l'éducation* et la *Loi sur la négociation collective dans les écoles provinciales* à l'égard des fonctions des enseignants en stipulant que ceux-ci doivent exercer toutes les fonctions qui leur sont attribuées conformément à la *Loi sur l'éducation* et à ses règlements d'application. De plus, la partie II a clarifié la définition de « grève » dans la *Loi sur l'éducation* et la *Loi sur la négociation collective dans les écoles provinciales*, et la nouvelle définition a pour effet d'empêcher les enseignants de s'engager dans une grève du zèle à moins qu'ils n'aient acquis le droit de grève.

Au niveau **fédéral**, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (le projet de loi C-25) a reçu la troisième lecture le 3 juin 2003 à la Chambre des communes et est présentement à l'étude au Sénat.

Cette loi proposée vise à moderniser le processus de dotation, le cadre des relations du travail ainsi que l'apprentissage et la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

En ce qui a trait aux relations du travail, la *Loi* prévoira une nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la Partie 1 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*), laquelle apportera plusieurs modifications à la législation actuelle tout en maintenant le cadre de base en place en matière de relations du travail.

Remplacement de la loi actuelle

La nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* remplacera la loi actuelle ayant le même titre.

Préambule

Un nouveau préambule fera ressortir l'importance de relations de travail fondées sur la collaboration dans un contexte où l'intérêt du public demeure primordial.

Consultation et amélioration conjointe du milieu de travail

La nouvelle *Loi* exigera de chaque administrateur général qu'il établisse au sein de son ministère, en consultation avec les agents négociateurs, un comité patronal-syndical dans le but d'échanger des informations et de discuter des problèmes liés au milieu de travail touchant les employés. Ces questions pourront notamment porter sur le harcèlement en milieu de travail et la communication de renseignements sur les actes fautifs commis au sein de la fonction publique et la protection des fonctionnaires contre les représailles lorsqu'ils communiquent ces renseignements.

Elle comprendra également une disposition habilitante en vertu de laquelle l'employeur ou les administrateurs généraux pourront prendre part, avec des agents négociateurs, à des démarches d'amélioration conjointe du milieu de travail sous l'égide du Conseil national mixte (CNM) ou de toute autre tribune dont ils conviennent. Par amélioration conjointe du milieu de travail, on entend « la consultation entre les parties sur les questions liées au milieu de travail et (...) leur participation à la formulation des problèmes relatifs à celui-ci, et à l'élaboration et à l'étude de solutions en vue de l'adoption de celles dont elles conviennent. »

Nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP)

La CRTFP remplacera l'actuelle Commission ayant le même nom. Son mandat serait élargi en vue d'offrir des services d'arbitrage, de médiation, et d'analyse et de recherche en matière de rémunération. La Commission continuera également à offrir des installations et un soutien administratif au CNM, qui sera dûment reconnu dans la *Loi*.

Par services d'arbitrage, on entend l'audition des demandes et des plaintes concernant les relations du travail et la santé et sécurité au travail ainsi que le renvoi des griefs à l'arbitrage. Les services de médiation aideront l'employeur et les agents négociateurs à conclure une convention collective, à gérer leurs relations pendant la durée de celle-ci et à faciliter la résolution de leurs griefs. Les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération comprendront la conduite d'enquêtes sur la rémunération, l'obtention et l'analyse de renseignements sur le même sujet et leur mise à la disposition des parties et du public, ainsi que la conduite de recherches sur la rémunération axées sur les forces du marché exigées par le président de la CRTFP. On mettra sur pied un conseil consultatif ayant pour tâche d'offrir des avis objectifs et impartiaux au président de la nouvelle Commission sur les questions pertinentes à la recherche et à l'analyse en matière de rémunération que celle-ci effectue.

Élimination de certaines exclusions

Les postes occupés par les avocats du ministère de la Justice et de l'Agence des douanes et du revenu du Canada, de même que ceux qu'occupent les fonctionnaires du Secrétariat du Conseil du Trésor, ne seront plus automatiquement des postes de direction ou de confiance et exclus, à ce titre, de la négociation collective. L'employeur pourra plutôt demander à la CRTFP de déclarer qu'un poste en est un de direction ou de confiance en vertu de la *Loi*. Si une organisation syndicale sollicitant l'accréditation ou l'agent négociateur dépose un avis d'opposition à l'égard d'un poste donné, la CRTFP sera tenue, après avoir donné aux parties l'occasion de présenter des observations, de rendre une ordonnance au cas par cas, en fonction des tâches particulières qui sont associées au poste. Une disposition provisoire permettra aux avocats du ministère de la Justice et de l'Agence des douanes et du revenu dont les postes ne sont pas exemptés de décider s'ils veulent être représentés par un agent négociateur.

Lorsque l'employeur propose d'exempter le poste d'un employé faisant partie d'une unité de négociation pour laquelle un agent négociateur a été accrédité, et que cet agent négociateur dépose un avis d'opposition, l'employeur retiendra les cotisations syndicales normalement payées par l'employé jusqu'à ce que la CRTFP se prononce. Si celle-ci conclue que le poste doit être exclus ou si l'opposition est retirée, les cotisations retenues seront remises à l'employé; dans le cas contraire, elles seront remises à l'agent négociateur.

Droits de la direction

La direction conservera les mêmes prérogatives, soit les droits de régir l'administration dont elle est responsable, d'attribuer les fonctions et de classer les postes.

Champ d'application de la négociation

Le champ d'application de la négociation ne sera en rien modifié; ainsi, les points qui, en ce moment, ne sont pas négociables - notamment les questions visées par la *Loi sur la pension de la fonction publique et de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (la dotation, par exemple) – continueront de ne pas être assujettis à la négociation.

Négociation à deux niveaux

La négociation à deux niveaux permettra de fixer les grands paramètres des conditions d'emploi pour l'ensemble des employés d'une unité de négociation, tout en laissant suffisamment de latitude pour la négociation de détails précis dans les ministères - si l'employeur, l'agent négociateur et l'administrateur général en conviennent. Le but de cette approche est d'en arriver à des conditions d'emploi mieux adaptées aux besoins des parties.

Médiation

La nouvelle *Loi* habilitera le président de la CRTFP à nommer à tout moment, sur demande ou de sa propre initiative, un médiateur chargé d'aider les parties à régler un différend dans le cadre de la négociation collective. Les diverses techniques qu'il ou elle pourra utiliser seront notamment la médiation, l'enquête ou la facilitation et, à la demande du président ou des parties, formuler des recommandations en vue d'un règlement du différend.

Les parties pourront également se prévaloir de services de médiation en vue de les aider à régler les griefs.

Choix du mode de règlement des différends

Un agent négociateur continuera d'être habilité à choisir le mode de règlement des différends qu'il souhaite utiliser lors d'une impasse dans la négociation – la conciliation ou l'arbitrage exécutoire.

Arbitrage

Lorsque le mode de règlement des différends est l'arbitrage, on ajoutera l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du Canada aux facteurs dont doit tenir compte le conseil d'arbitrage.

Conciliation améliorée

Lorsque le mode de règlement des différends est la conciliation, on remplacera les bureaux de conciliation et les commissaires-conciliateurs par des commissions de l'intérêt public. Une commission de l'intérêt public (CIP) sera un organisme non permanent, formé d'une ou de trois personnes nommées par le ministre responsable, et aura pour fonction d'aider les parties à régler leur différend et à formuler des recommandations en vue d'un règlement. Le président de la CRTFP pourra recommander au ministre la création d'une commission de l'intérêt public à la demande de l'une des parties ou de sa propre initiative.

Si une commission de l'intérêt public ne doit compter qu'une personne, celle-ci sera choisie parmi les personnes, recommandées conjointement par les parties, dont les noms figurent dans une liste. Si nécessaire, les noms de personnes choisies par le président de la CRTFP, après avoir consulté les parties, apparaîtront également sur cette liste. Si l'une des parties demande que la CIP soit formée de trois membres, chacune des parties nommera un membre, les deux personnes désignées choisissant à leur tour un président à partir de la liste (le ministre nommera un membre, et (ou) le président à partir de la liste, si ces nominations ne sont pas effectuées).

Lors de l'établissement du rapport d'une CIP, les facteurs à prendre en considération seront les mêmes que pour l'arbitrage (voir le sous-titre précédent). On pourra instituer une CIP même si les parties n'ont pas encore conclu ou modifié leur entente sur les services essentiels - les deux procédures pourront avoir lieu en même temps.

Services essentiels

On remplacera les actuelles dispositions relatives aux services essentiels applicables lorsque le mode de règlement du différend est la conciliation. Les services essentiels continueront à reposer sur la sécurité du public. L'employeur continuera à bénéficier du droit exclusif d'établir le niveau de prestation d'un service essentiel (par exemple, établir l'étendue et la fréquence des services à maintenir).

Si l'employeur a avisé l'agent négociateur que des fonctionnaires de l'unité de négociation occupent des postes qu'il estime nécessaires pour lui permettre de fournir des services essentiels, les parties seront tenues de négocier et de fournir tous les efforts raisonnables pour en arriver à une entente sur les services essentiels (ESE).

Cette entente déterminera le type et le nombre de postes nécessaires pour assurer la prestation des services essentiels au niveau déterminé par l'employeur et identifiera les postes en question. S'ils sont incapables d'y parvenir, l'une ou l'autre des parties pourra demander à la CRTFP de trancher les questions en litige. L'ESE pourra être modifiée de temps à autre par les parties ou, si celles-ci sont incapables de s'entendre sur des modifications, par la Commission sur demande de l'une d'entre elles. La *Loi* prévoira également que l'employeur ou l'agent négociateur puisse demander à la CRTFP de modifier temporairement ou de suspendre une ESE en cas d'urgence.

Il y aura simplification de la marche à suivre pour faire savoir aux fonctionnaires qu'ils assurent des services essentiels, en ce sens que l'employeur n'aura à les aviser qu'une seule fois. L'avis demeurera en vigueur tant que le fonctionnaire occupe le poste, sauf si un avis subséquent donné par l'employeur précise que son poste n'est plus nécessaire à la fourniture de services essentiels.

Le droit de grève ne sera acquis que 30 jours après la conclusion ou modification d'une ESE. Aucun employé occupant un poste associé aux services essentiels ne sera autorisé à prendre part à une grève et il sera interdit à quiconque d'empêcher des fonctionnaires assurant des services essentiels d'avoir accès à leur lieu de travail ou de le quitter.

Vote de grève

Des dispositions similaires à celles qui ont été ajoutées au *Code canadien du travail* en 1999 exigeront que les agents négociateurs procèdent à un scrutin secret afin d'obtenir l'autorisation de déclencher une grève. Tous les fonctionnaires de l'unité de négociation auront le droit de voter et on devra leur accorder la possibilité de participer au scrutin. Un vote de grève sera valide s'il a lieu dans les 60 jours précédant la grève envisagée (ou toute période plus longue dont les parties conviennent). La majorité des personnes ayant exercé leur droit de vote devront s'être prononcées en faveur de la grève pour qu'on puisse la déclarer.

Pratiques déloyales

Les dispositions relatives aux pratiques déloyales de travail seront plus exhaustives, comme c'est le cas dans le *Code canadien du travail*, en ce sens qu'elles préciseront ce qu'on entend par pratiques interdites de l'employeur ou d'une organisation syndicale. Une disposition prévoira expressément que de permettre aux fonctionnaires de s'occuper des affaires d'une organisation syndicale pendant les heures de travail ne constitue pas une pratique déloyale pour l'employeur.

Interdictions et application

Les dispositions relatives aux interdictions seront plus approfondies et comprendront, entre autres, une disposition prévoyant expressément que la CRTFP peut rendre une ordonnance exécutoire au regard des grèves illégales - comme le Conseil canadien des relations industrielles peut le faire en vertu du *Code canadien du travail*.

Système de gestion informelle des conflits

Chacun des administrateurs généraux de l'administration publique centrale sera tenu d'établir, en collaboration avec les agents négociateurs représentant les fonctionnaires de son ministère ou administration, un système de gestion informelle des conflits; il lui

faudra en outre aviser les fonctionnaires de son ministère ou administration de la disponibilité de celui-ci.

Griefs en matière de discrimination

On n'interdira plus aux employés de déposer un grief si celui-ci touche à une question de discrimination, sauf si le grief a trait au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes. Si la discrimination entre en cause dans un grief renvoyé à l'arbitrage, l'arbitre pourra interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et, au besoin, accorder réparation pécuniaire, conformément aux dispositions de cette loi, pour douleur et souffrances subies et (ou) une indemnité spéciale si l'on a agi de façon délibérée ou insouciance.

Lorsqu'on renverra à l'arbitrage un grief dans lequel la discrimination entre en cause, la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) en sera avisée et aura le droit de soumettre des recommandations à l'arbitre. Ceci est dans le but de susciter de meilleures décisions de la part des arbitres qui ont à se prononcer dans les affaires de discrimination en matière d'emploi et de simplifier la procédure de recours. Notons, toutefois, que les dispositions de la *Loi* n'empêcheront pas un employé de déposer une plainte auprès de la CCDP, qui conservera le droit exclusif d'examiner les plaintes de discrimination systémique – par exemple, au regard de la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes.

Plaintes déposées en vertu de politiques internes

Pour réduire au minimum le double emploi, un employé qui désire la résolution d'un conflit en milieu de travail le concernant aura le choix entre présenter un grief et déposer une plainte en vertu d'une politique interne applicable de l'employeur (comme par exemple, dans le cas des conflits liés au harcèlement, la Politique du Conseil du Trésor sur la prévention et la résolution des conflits et du harcèlement en milieu de travail). Cette exigence de choisir ne s'appliquera que si la politique interne stipule expressément que l'employé renonce à son droit de déposer un grief en vertu de la *Loi* lorsqu'il invoque cette politique pour obtenir réparation.

Griefs collectifs et griefs de principe

Les griefs collectifs seront recevables en vertu de la nouvelle *Loi*, sauf dans quelques cas définis par la *Loi* (par exemple, on ne pourra présenter un grief collectif relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes). Un grief collectif pourra être déposé lorsque au moins deux fonctionnaires d'un même ministère sont touchés de manière semblable par l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Les fonctionnaires choisiront de prendre part ou non à un grief collectif et ce dernier sera présenté par leur agent négociateur. L'employé aura la possibilité de se retirer avant qu'une décision finale ne soit rendue s'il décide de ne plus être partie prenante au grief collectif.

Les griefs de principe pourront être présentés par l'agent négociateur ou par l'employeur pour ce qui concerne l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, sauf dans quelques cas définis par la *Loi* (par exemple, on ne pourra présenter un grief de principe relativement au droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes). La partie qui présente un grief de principe pourra le renvoyer à l'arbitrage. Si le grief de principe porte sur une question qui a fait ou aurait

pu faire l'objet d'un grief individuel ou collectif, l'arbitre ne pourra qu'établir la bonne façon d'interpréter ou d'appliquer la convention collective ou la décision arbitrale.

Rendement insatisfaisant et règlement des griefs

Lorsque, en cas de licenciement ou de rétrogradation pour cause de rendement insatisfaisant, un employé formule un grief qui est soumis à l'arbitrage, l'arbitre devra déterminer, en vertu de nouvelles dispositions de la *Loi*, le caractère raisonnable de l'opinion de l'administrateur général au sujet du rendement insatisfaisant. Si ce point de vue se révèle raisonnable, l'arbitre ne pourra lui substituer sa propre opinion.

Griefs en cas de mutation

Les griefs pour cause de mutation seront recevables en vertu de la nouvelle *Loi*. De tels griefs ne seront susceptibles d'être portés en arbitrage que s'ils ont trait à une mutation sans consentement là où celui-ci est exigé. Un arbitre pourra étudier les circonstances de l'affaire pour établir si le consentement faisait parti des conditions d'emploi ou si le plaignant a harcelé une autre personne dans l'exercice de ses fonctions.

Contrôle judiciaire et exécution des ordonnances

De nouvelles dispositions stipuleront que toute décision de la CRTFP ou d'un arbitre est finale et ne peut être ni contestée ni révisée par voie judiciaire, sauf en ce qui a trait à une question de droit ou de compétence.

D'autres nouvelles dispositions permettront de déposer copie des ordonnances de la CRTFP ou des arbitres auprès de la Cour fédérale aux fins de leur exécution.

Restriction au chapitre des poursuites

Dans le but d'éviter de multiples procédures judiciaires, une disposition interdira aux employés d'introduire une action au civil pour ce qui touche aux différends ayant trait à leurs conditions d'emploi. Les employés pourront exercer exclusivement leurs recours en vertu de la *Loi* et de la *Loi sur la Cour fédérale*.

Examen après cinq ans d'application

Il y aura obligation de réviser cette loi cinq ans après son entrée en vigueur.

Entrée en vigueur

Les dispositions de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* entreront en vigueur à une ou des dates fixées par le gouvernement.

Au **Québec**, la *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux* (le projet de loi 7) a été déposée le 17 juin 2003.

Ce projet de loi modifierait la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* afin de préciser, de façon déclaratoire, qu'une ressource intermédiaire ou une ressource de type familial est réputée ne pas être à l'emploi ni être une salariée de l'établissement public qui recourt à ses services et que toute entente conclue entre eux pour déterminer leurs règles de fonctionnement est réputée ne pas constituer un contrat de travail.

Ce projet de loi attribuerait, en outre, au ministre de la Santé et des Services sociaux le pouvoir de conclure avec un ou plusieurs organismes représentatifs des ressources intermédiaires ou des ressources de type familial une entente pour, notamment, déterminer les conditions générales d'exercice des activités de ces ressources et prévoir diverses mesures relatives à la rétribution de leurs services.

Par ailleurs, ce projet de loi attribuerait au ministre, plutôt qu'aux régies régionales, le pouvoir de déterminer, avec l'approbation du Conseil du trésor, les taux ou l'échelle de taux de rétribution applicables aux services des ressources intermédiaires.

Si adopté, ce projet de loi entrerait en vigueur le jour de sa sanction.

Un autre projet de loi, le projet de loi 8, la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance*, a également été déposé au Québec le 17 juin 2003.

Ce projet de loi modifierait la *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* afin de préciser, de façon déclaratoire, qu'une personne reconnue comme étant responsable d'un service de garde en milieu familial par un titulaire de permis de centre de la petite enfance, et une personne qui l'assiste ou est à son emploi sont réputées ne pas être des salariées du titulaire de permis de centre.

Ce projet de loi prévoirait la possibilité pour le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, après consultation, de conclure une entente avec une ou plusieurs associations représentatives de personnes responsables d'un service de garde en milieu familial. Si approuvée par le gouvernement, une telle entente lierait toutes les personnes responsables d'un service de garde en milieu familial qu'elles soient membres ou non de l'association qui l'a conclue ainsi que tous les titulaires de permis de centre de la petite enfance.

Si adopté, ce projet de loi entrerait en vigueur le jour de sa sanction.

C. Les lois d'urgence

Durant la période visée par le présent rapport, des mesures législatives ont été adoptées concernant le règlement de conflits de travail à l'Université de la Colombie-Britannique et dans le secteur de l'éducation publique en Ontario.

En **Colombie-Britannique**, la *Loi sur la continuation des services à l'Université de la Colombie-Britannique (University of British Columbia Services Continuation Act)* (le projet de loi 21) a été adoptée le 12 mars 2003.

Cette loi a donné au ministre du Perfectionnement professionnel et du Travail le pouvoir d'ordonner une trêve durant laquelle les grèves et les lock-out étaient interdits et les employés devaient reprendre leurs fonctions à l'Université de la Colombie-Britannique (l'employeur).

Le ministre pouvait imposer une ou plusieurs trêves et pouvait le faire à l'égard d'un ou des différends entre l'employeur et le Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 2278 et 2950 et tout autre syndicat désigné par règlement représentant des employés au service de l'employeur.

La dernière convention collective entre les parties était prolongée et réputée être en vigueur du début jusqu'à la fin de la période de trêve, à moins que les parties ne concluent une convention collective.

Dans les 72 heures suivant l'entrée en vigueur de la *Loi* le 12 mars 2003, les syndicats et l'employeur devaient commencer ou continuer à négocier de bonne foi et faire tous les efforts raisonnables pour en arriver à conclure des conventions collectives ou à renouveler ou réviser les dernières conventions.

Cette loi a cessé de s'appliquer le 31 mars 2003.

En **Ontario**, le 26 novembre 2002, on a adopté la *Loi de 2002 sur le retour à l'école (Simcoe Muskoka Catholic District School Board)* (le projet de loi 211) en vue de régler un conflit de travail entre l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens et le conseil scolaire de district appelé Simcoe Muskoka Catholic District School Board, lequel nuisait à l'éducation d'élèves du secteur secondaire.

Le 27 novembre 2002, le conseil scolaire devait mettre fin à tout lock-out et assurer la reprise des activités normales des écoles touchées par le différend; l'association d'enseignants devait mettre fin à toute grève; et les enseignants devaient reprendre leurs fonctions (à l'exception de ceux qui ne le faisaient pas pour des raisons de santé ou par suite du consentement mutuel de l'enseignant et du conseil scolaire).

Des amendes étaient prévues pour une infraction à ces dispositions par tout individu (maximum : 2 000 \$), ou par une personne morale ou un syndicat (maximum : 25 000 \$). Ces amendes étaient applicables à chaque journée pendant laquelle la contravention était commise ou se poursuivait.

La *Loi* a maintenu les modalités d'emploi des membres de l'unité de négociation, qui existaient auparavant, jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective les concernant.

Si les parties n'avaient pas conclu une nouvelle convention collective au plus tard le 3 décembre 2002, toutes les questions demeurant en litige en ce qui a trait au contenu d'une telle convention devaient être renvoyées à un médiateur-arbitre, chaque partie devant verser la moitié des honoraires et des frais du médiateur-arbitre.

La sentence rendue par un médiateur-arbitre devait être compatible avec la *Loi sur l'éducation* et ses règlements d'application, permettre au conseil scolaire de se conformer à ces textes législatifs et prévoir des mesures qui peuvent être mises en application d'une manière raisonnable sans que le conseil n'accuse un déficit. De plus, celui-ci ne pouvait rendre une sentence qui nuirait aux décisions du conseil scolaire concernant certaines questions ayant trait à l'enseignement dispensé aux élèves.

On exigeait qu'une nouvelle convention collective mettant en application la sentence arbitrale soit en vigueur du 1^{er} septembre 2002 au 31 août 2004.

En outre, au cours du délai de 30 jours qui suit la publication d'un règlement pris en application de la *Loi sur l'éducation* qui énonce les subventions générales destinées aux conseils scolaires, l'une ou l'autre partie peut exiger une autre médiation-arbitrage quant aux salaires et avantages des enseignants visés par la nouvelle convention collective applicables à la période visée par le règlement. La nouvelle médiation-arbitrage ne doit pas traiter des salaires et des avantages qui s'appliquent à une période qui suit

l'expiration de la convention collective, même si le règlement porte sur une période plus longue. Malgré ces dispositions, la convention collective demeure en vigueur pendant sa durée complète.

Cette loi contenait également des dispositions concernant les heures d'enseignement perdues.

Également en Ontario, la *Loi de 2003 prévoyant le retour à l'école (secteur élémentaire du conseil catholique de Toronto)* et modifiant la *Loi sur l'éducation* et la *Loi sur la négociation collective dans les écoles provinciales* (le projet de loi 28) a été adoptée le 3 juin 2003

La partie I de cette loi visait à mettre fin à un conflit de travail, durant lequel un lock-out a été déclaré, entre les enseignants du secteur élémentaire, représentés par l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens et le conseil scolaire de district appelé Toronto Catholic District School Board, et à prévoir un mécanisme de règlement du différend.

Le 4 juin 2003, le conseil scolaire devait mettre fin à tout lock-out et assurer la reprise des activités normales des écoles touchées par le différend. L'association d'enseignants devait pour sa part mettre fin à toute grève, et les enseignants devaient reprendre leurs fonctions (à l'exception de ceux qui ne le faisaient pas pour des raisons de santé ou par suite du consentement mutuel de l'enseignant et du conseil scolaire).

Des amendes étaient prévues pour une infraction à ces dispositions par tout individu (maximum : 2 000 \$), ou par une personne morale ou un syndicat (maximum : 25 000 \$). Ces amendes étaient applicables à chaque journée pendant laquelle la contravention était commise ou se poursuivait.

La *Loi* a maintenu les modalités d'emploi des membres de l'unité de négociation, qui existaient auparavant, jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective les concernant.

Si les parties n'avaient pas conclu une nouvelle convention collective au plus tard le 11 juin 2003, toutes les questions demeurant en litige en ce qui a trait au contenu d'une telle convention devaient être renvoyées à un médiateur-arbitre, chaque partie devant verser la moitié des honoraires et des frais du médiateur-arbitre.

La sentence rendue par un médiateur-arbitre doit être compatible avec la *Loi sur l'éducation* et ses règlements d'application, permettre au conseil scolaire de se conformer à ces textes législatifs et prévoir des mesures qui peuvent être mises en application d'une manière raisonnable sans que le conseil n'accuse un déficit. De plus, celui-ci ne peut rendre une sentence qui nuirait aux décisions du conseil scolaire concernant certaines questions ayant trait à l'enseignement dispensé aux élèves.

Une nouvelle convention collective mettant en application la sentence arbitrale d'un médiateur-arbitre doit être en vigueur du 1^{er} septembre 2002 au 31 août 2004.

D. L'industrie de la construction

En **Ontario**, la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement* (le projet de loi 179) a apporté des modifications à différentes lois, dont la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Les articles 150.1 et 150.2 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ont été remplacés par de nouveaux articles qui renouvellent le cadre de négociations collectives particulier au secteur de l'habitation de l'industrie de la construction dans les régions géographiques qui relèvent de la compétence de la cité de Toronto, des municipalités régionales de Halton, de Peel, de York et de Durham et du comté de Simcoe. Ces articles prévoient les mesures législatives suivantes :

- Toutes les conventions collectives devant expirer avant le 30 avril 2007 et qui s'appliquent aux travaux de construction d'habitations dans les endroits mentionnés plus haut sont réputées expirer le 30 avril 2004. Elles doivent expirer tous les trois ans à compter de cette date. Les procédures normales de négociations collectives continuent de s'appliquer, sauf comme il est indiqué ci-après.
- Pour les négociations de 2004 seulement, toute grève ou tout lock-out seront interdits après le 15 juin 2004. S'il n'y a aucune entente à cette date, l'une des parties pourra soumettre les questions en litige à l'arbitrage exécutoire. Les parties pourront nommer conjointement un arbitre et s'entendre sur la méthode d'arbitrage (c.-à-d. la médiation-arbitrage, l'arbitrage des propositions finales ou toute autre méthode). Si les parties ne peuvent s'entendre en ce qui a trait à un arbitre ou à une méthode d'arbitrage, à la demande de l'une d'entre elles, le ministre du Travail nommera l'arbitre et la méthode d'arbitrage sera prescrite par règlement.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 26 novembre 2002.

Au **Québec**, le *Règlement modifiant le Règlement d'application de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* est entré en vigueur le 27 mars 2003 .

Ce règlement a trait à la machinerie de production dont l'installation ou la réparation nécessite le recours à une expertise professionnelle qui se trouve principalement dans l'industrie de la construction. Il précise les cas où, dans les secteurs industriel et génie civil et voirie, l'installation et la réparation de cette machinerie sont assujetties à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*.

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, un Décret concernant le projet spécial de Voisey's Bay a été émis en vertu de la *Loi sur les relations du travail (Labour Relations Act)*.

En vertu de ce décret, la construction d'une mine à ciel ouvert et d'un concentrateur de minerai à Voisey's Bay au Labrador a été déclarée projet spécial aux termes de la *Loi sur les relations du travail*.

Le décret définit les parties qui peuvent être engagées dans des négociations collectives concernant les employés travaillant au projet (l'employeur étant la Voisey's Bay Employers Association Inc. et le syndicat étant le Resource Development Trades Council of Newfoundland and Labrador), et déclare que la convention collective conclue par les parties et en vigueur depuis le 9 septembre 2002 est celle qui s'applique au projet spécial. Toutes les personnes employées à réaliser ce projet selon les modalités de cette convention collective sont réputées faire partie d'une seule unité de négociation.

Le décret demeurera en vigueur jusqu'à ce que le projet de construction soit complété.

E. L'industrie de la pêche

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, la *Loi modifiant la Loi sur les négociations collectives dans l'industrie de la pêche (An Act to amend the Fishing Industry Collective Bargaining Act)* (le projet de loi 31) a été sanctionnée et est entrée en vigueur le 19 décembre 2002.

La *Loi sur les négociations collectives dans l'industrie de la pêche* permet à l'une des parties de se soustraire à l'application des articles 35.1 à 35.11, qui traitent des négociations sur le prix du poisson et d'autres matières entre une entreprise de traitement du poisson ou une association de telles entreprises et un agent négociateur accrédité pour représenter des pêcheurs sans qu'il y ait recours à la grève, à un lock-out ou à un arrêt des relations d'affaires. Ceci comprend l'article 35.7 qui rend obligatoire l'arbitrage des propositions finales ou toute autre forme d'arbitrage dont les parties peuvent convenir au début des négociations si aucune convention collective n'est conclue 14 jours avant l'ouverture prévue de la pêche pour l'espèce de poisson en cause. La Loi 31 a changé du 1^{er} septembre 2002 au 1^{er} septembre 2003 la date du début de la période durant laquelle il est possible de se soustraire à l'application de ces articles.

De plus, l'article 90 de la *Loi sur les relations du travail (Labour Relations Act)*, qui traite de la mise en application des sentences arbitrales, s'applique désormais aux sentences arbitrales rendues en vertu de la *Loi sur les négociations collectives dans l'industrie de la pêche* (sauf celles rendues en vertu de l'article 35.7) ou d'une convention collective conclue en vertu de cette loi.

F. L'industrie de l'agriculture

En **Ontario**, à la suite d'un jugement de la Cour suprême¹⁹ rendu en décembre 2001 concernant le droit des travailleurs agricoles à la liberté d'association prévue par la *Charte canadienne des droits et libertés*, on a sanctionné la *Loi de 2002 sur la protection des employés agricoles* (le projet de loi 187) le 19 novembre 2002 et celle-ci est entrée en vigueur le 17 juin 2003.

Cette loi a pour objet de protéger les droits des employés agricoles tout en tenant compte des caractéristiques propres à l'agriculture, notamment son caractère saisonnier, sa vulnérabilité au temps et au climat, la nature périssable des produits agricoles et la nécessité de protéger la vie animale et végétale.

La *Loi* accorde aux employés agricoles les droits suivants :

- Le droit de former une association d'employés ou d'adhérer à une telle association.
- Le droit de participer aux activités légitimes d'une association d'employés.
- Le droit de réunion.
- Le droit de présenter des observations à leurs employeurs, par l'intermédiaire d'une association d'employés, au sujet de leurs conditions d'emploi.
- Le droit d'exercer leurs droits sans crainte d'ingérence, de contrainte ou de discrimination.

¹⁹ Dunmore c. Ontario (Procureur général), [2001] 3 R.C.S. 1016

Un employeur doit donner à une association d'employés une occasion raisonnable de présenter des observations au sujet des conditions d'emploi d'un ou de plusieurs de ses membres qui sont employés par cet employeur.

Une association d'employés a l'obligation de ne pas faire preuve de mauvaise foi, ni se comporter de façon arbitraire ou discriminatoire dans la représentation de ses membres.

Sur présentation d'une requête écrite, le Tribunal d'appel de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales peut rendre une ordonnance, dans des circonstances déterminées, permettant l'accès à une propriété sous le contrôle de l'employeur aux fins de solliciter l'adhésion des employés à une association d'employés. L'ordonnance peut être assortie des conditions que le Tribunal estime indiquées.

On interdit aux employeurs de s'ingérer dans les associations d'employés et d'exercer des représailles contre une personne en raison de sa participation à une association d'employés ou de l'exercice d'un autre droit que lui confère la *Loi*. Il est également interdit d'avoir recours à l'intimidation ou à la contrainte en ce qui concerne l'adhésion à une association d'employés ou à une association patronale, l'exercice d'un droit que confère la *Loi* ou le fait qu'une personne s'est acquittée d'une obligation qui y est prévue.

Le Tribunal d'appel de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes selon lesquelles il y aurait eu contravention à la *Loi*. Si le Tribunal est convaincu qu'il y eu contravention, il peut émettre une ordonnance de redressement. Il décide alors, s'il y a lieu, ce que les personnes ou organismes doivent faire ou s'abstenir de faire concernant la contravention, et peut ordonner l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- l'abstention, par l'employé, l'association d'employés, l'employeur, l'association patronale ou une autre personne ou un autre organisme, de poser à l'avenir l'acte ou les actes faisant l'objet de la plainte, ou la réparation par le ou les contrevenant(s) du préjudice qui a résulté de cet acte ou de ces actes;
- la réintégration dans son emploi ou l'engagement de la personne ou de l'employé intéressés, avec ou sans indemnisation, ou pour tenir lieu d'engagement ou de réintégration, le versement d'une indemnité au montant que le Tribunal fixe pour sa perte de salaire et autres avantages rattachés à son emploi, cette indemnité pouvant être portée à la charge du ou des contrevenant(s).

Pour les besoins d'une enquête du Tribunal sur une plainte selon laquelle une personne s'est vue refuser un emploi, a été congédiée, a fait l'objet de discrimination, de menaces, de contrainte, d'intimidation ou a été traitée autrement d'une façon contraire à la *Loi* dans son emploi, ses possibilités d'emploi ou ses conditions d'emploi, le fardeau de la preuve que l'employeur ou l'association patronale n'a pas enfreint la loi revient à ces derniers.

Les décisions du Tribunal sont définitives et lient les parties ainsi que les autres personnes et entités que précise le Tribunal. Le Tribunal n'a pas compétence pour rendre une décision qui modifie les conditions d'emploi des employés, sauf quand il émet une ordonnance permettant l'accès à une propriété sous le contrôle d'un employeur aux fins de solliciter l'adhésion des employés à une association d'employés ou quand il émet une ordonnance de redressement, tel que mentionné précédemment.

Il est spécifié que la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ne s'applique pas aux employés et employeurs du domaine de l'agriculture.

Des modifications de concordance ont été apportées à la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

III. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

A. La législation de portée générale

En **Alberta**, entrée en vigueur le 4 décembre 2002, la *Loi de 2002 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Amendment Act, 2002)* (le projet de loi 37) a apporté un certain nombre de modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act)*, dont les plus importantes sont décrites ci-après.

Publication d'informations concernant certains employeurs

Le ministre des Ressources humaines et de l'Emploi est autorisé à prendre les mesures suivantes afin d'encourager les employeurs qui ont un bon dossier en matière de sécurité en milieu de travail et de mettre en évidence ceux qui en ont un mauvais : établir des indices et mesures concernant la prévention des accidents du travail; conserver un registre des noms d'employeurs et de leurs résultats, tels qu'établis par le ministre, relativement à ces indices et mesures; recueillir les informations à consigner au registre provenant d'un autre organisme public; et publier, ou autoriser un ministère ou une agence du gouvernement ou tout autre organisme à publier, l'information contenue dans ce registre.

Ordonnances du ministre et codes

On donne au Conseil en matière de santé et de sécurité au travail (Occupational Health and Safety Council) le pouvoir d'émettre un code de règles appelé code d'HST (« OHS code ») concernant des questions de santé et de sécurité particulières à des métiers ou à des lieux de travail, y compris les suivantes : les données à communiquer, et la garde et la préservation de documents soumis; les exigences d'ordre médicales; les comités conjoints de santé et de sécurité au travail; l'accès aux codes de pratique et autres informations et documents requis par un code adopté (« adopted code »); et la formation, les qualifications et la supervision de certaines personnes.

Le code d'HST peut également prévoir que certaines dispositions d'un code adopté prévalent sur d'autres dispositions d'un autre code adopté, et peut traiter de toute question que doit ou peut prévoir un code adopté en vertu de la *Loi* ou d'un règlement.

Le ministre peut, après consultations avec des représentants des employeurs et des travailleurs des industries visées par le code, selon ce qu'il estime opportun, émettre une ordonnance adoptant tout code émis par le Conseil en conformité avec la *Loi*.

Un code d'HST peut adopter ou incorporer un autre code particulier appelé code secondaire (« secondary code ») ou une partie de celui-ci, tel qu'il existe à un moment donné, traitant de questions de santé et de sécurité qui tombent sous la compétence du Conseil.

Toute disposition d'un règlement ou d'un code adopté peut avoir une application générale ou s'appliquer à une catégorie ou classe de métiers, de lieux de travail, d'entrepreneurs principaux, d'entrepreneurs, de propriétaires, d'employeurs, de fournisseurs ou de travailleurs particuliers.

Sauf dans la mesure où un code d'HST ou un règlement contient des dispositions contraires, les dispositions d'un code d'HST prévalent sur celles d'un code secondaire, et les dispositions d'un règlement prévalent sur celles d'un code adopté.

Infractions en vertu de la *Loi*

Une personne qui contrevient à un code adopté, y compris un code d'HST et un code secondaire, est coupable d'une infraction et est passible des peines prévues par la *Loi*.

De plus, on a augmenté les amendes qui peuvent être imposées lorsqu'une personne contrevient à la *Loi*, à un règlement ou à un code adopté ou omet de se conformer à une ordonnance d'exécution.

L'amende maximale pour une première infraction a été portée de 150 000 \$ à 500 000 \$, et, dans le cas d'une infraction continue, l'amende maximale supplémentaire a été augmentée de 10 000 \$ à 30 000 \$ pour chaque jour où se poursuit l'infraction après le premier jour.

L'amende maximale pour une deuxième infraction ou une infraction subséquente a été portée de 300 000 \$ à 1 000 000 \$, et, dans le cas d'une infraction continue, l'amende maximale supplémentaire a été augmentée de 20 000 \$ à 60 000 \$ pour chaque jour ou partie de jour où se poursuit l'infraction après le premier jour.

L'amende supplémentaire maximale pour défaut de se conformer à une ordonnance d'un agent émise en vertu de l'article 10 de la *Loi* (c.-à-d. une ordonnance d'arrêt de travail, une ordonnance d'évacuer le lieu de travail et (ou) une ordonnance de prendre des mesures précises en vue d'éliminer le danger ou de protéger les personnes qui y sont exposées), que cette ordonnance soit ou non modifiée à la suite d'une procédure d'appel, a été augmentée de 300 000 \$ à 1 000 000 \$.

L'amende maximale qui peut être imposée à une personne qui sciemment fait une fausse déclaration ou fournit de fausses informations à un agent ou à un agent de la paix effectuant une inspection ou une enquête en vertu de la *Loi* a été augmentée de 500 \$ à 1000 \$.

On ne peut tenter une poursuite en vertu de la *Loi* que dans un délai de deux ans (un an auparavant) après que l'infraction présumée a été commise.

Pouvoirs accrus de la cour

Lorsqu'une personne est trouvée coupable d'une infraction en vertu de la *Loi*, la cour peut, compte tenu de la nature de l'infraction et des faits en cause, émettre une ordonnance obligeant la personne à établir ou à réviser la politique en matière de santé et de sécurité pour le lieu de travail ainsi que les mesures afférentes à sa mise en œuvre ou un programme de formation en matière de santé et de sécurité au travail. La cour peut également émettre une ordonnance exigeant qu'une personne prenne des mesures spécifiques en vue d'améliorer la santé et la sécurité sur les lieux de travail ou toute autre mesure prescrite par règlement. Ces ordonnances de la cour peuvent s'ajouter ou se substituer à toute autre action qu'elle peut prendre en vertu de la *Loi*.

Également en Alberta, à compter du 31 mars 2003, le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Regulation)* pris en vertu de la *Loi*

sur la santé et la sécurité au travail a apporté des changements dans les huit domaines suivants :

(1) L'empoisonnement par le plomb a été ajouté à la liste des maladies à déclaration obligatoire. Lorsqu'un médecin découvre qu'un travailleur souffre d'empoisonnement par le plomb, il doit aviser le Directeur des services médicaux de ce fait dans les sept jours.

(2) Si la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* oblige un employeur à préparer un rapport ou un plan, ou à élaborer ou mettre en place des procédures, celui-ci doit le faire par écrit et les travailleurs visés doivent avoir accès à ce rapport, ce plan ou ces procédures sur les lieux de travail.

(3) Les employeurs ont maintenant la responsabilité explicite de s'assurer que les travailleurs remplissent leurs obligations en matière de sécurité. Si la *Loi*, un règlement, ou un code adopté impose une obligation à un travailleur, l'employeur de ce dernier doit s'assurer que le travailleur remplit cette obligation.

(4) Au lieu d'obliger un travailleur à faire en sorte qu'un équipement non sécuritaire dont il a le contrôle ne puisse être utilisé, une nouvelle disposition exige que le travailleur informe immédiatement l'employeur du fait qu'un équipement ne rencontre pas les normes de sécurité.

(5) Une modification a pour effet de préciser qu'un travailleur doit recevoir la formation lui permettant d'utiliser de façon sécuritaire l'équipement dont il doit se servir. L'employeur n'est pas nécessairement tenu de fournir cette formation, mais doit s'assurer que le travailleur a reçu les instructions appropriées avant d'utiliser l'équipement.

(6) Un directeur de l'inspection peut suspendre ou annuler un certificat de dynamiteur si celui qui détient le certificat a fourni de fausses informations en vue d'obtenir, ou d'aider d'autres personnes à obtenir, un certificat de dynamiteur.

(7) Un directeur de l'inspection qui suspend ou annule un certificat de dynamiteur doit fournir par écrit les raisons de cette suspension ou annulation au travailleur et à son employeur.

(8) Celui qui détient un certificat de directeur de mine de charbon souterraine, un certificat de contremaître de mine de charbon souterraine ou un certificat de directeur du matériel électrique d'une mine de charbon souterraine doit démontrer tous les cinq ans, à la satisfaction du comité d'examen, qu'il connaît la législation courante en matière de santé et de sécurité au travail qui s'applique aux travaux d'exploitation minière. S'il manque à cette obligation, un directeur de l'inspection peut suspendre le certificat jusqu'à ce que le comité soit satisfait des connaissances de l'intéressé.

Au **Manitoba**, la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* prévoit des sanctions administratives pour omission d'observer un ordre d'amélioration. À compter du 5 avril 2003, le *Règlement sur les sanctions administratives*, émis en vertu de la *Loi*, prescrit le montant de ces sanctions. En cas d'omission d'observer un ordre d'amélioration exigeant la mise en œuvre d'une mesure de contrôle (telle que définie dans le *Règlement*), la sanction pour la première contravention est de 2 500 \$ et, à partir de la deuxième contravention, de 5 000 \$. Lorsqu'il y a omission d'observer un ordre d'amélioration n'exigeant pas la mise en œuvre d'une mesure de contrôle, la sanction

est comme suit : 1 000 \$ pour la première contravention, 3 000 \$ pour la deuxième contravention ou 5 000 \$ à partir de la troisième contravention.

En **Colombie-Britannique**, en plus de modifier diverses dispositions traitant de l'indemnisation des victimes d'accidents du travail, la *Loi (n° 2) de 2002 modifiant Loi sur les accidents du travail (Workers Compensation Amendment Act (No.2), 2002)* (le projet de loi 63) a apporté des changements à la partie 3 (Santé et sécurité au travail) de la *Loi sur les accidents du travail (Workers Compensation Act)*, notamment en ce qui a trait au processus de révision interne et d'appel. Ces changements ont pris effet le 3 mars 2003.

En vertu des nouvelles dispositions législatives, il est possible de demander qu'un agent de la Commission des accidents du travail procède à un examen d'une ordonnance de la Commission, du refus d'émettre une ordonnance, ou de la modification ou de l'annulation d'une ordonnance concernant une question de santé et de sécurité au travail prévue à la partie 3 de la *Loi*. Cependant, contrairement à la pratique existant auparavant, le processus de révision ne s'applique pas à une décision de la Commission concernant la plainte d'un travailleur alléguant qu'il a été victime de mesures discriminatoires interdites par la partie 3 ou qu'on ne lui a pas payé son salaire tel qu'exigé par cette partie de la *Loi* ou le règlement. Dans un tel cas, un appel peut être logé auprès d'un organisme indépendant créé par la Loi 63, le Tribunal d'appel en matière d'accidents du travail (Workers' Compensation Appeal Tribunal), lequel a remplacé la division des appels de la Commission des accidents du travail.

De plus, on a aboli des dispositions ayant trait au processus d'avis concernant l'imposition de sanctions administratives et la possibilité qu'avaient les employeurs de présenter leurs arguments à la Commission des accidents du travail avant l'imposition de telles sanctions. En vertu des nouvelles dispositions, les employeurs peuvent demander un examen de la décision d'imposer des sanctions administratives et peuvent en appeler de la décision d'un agent d'examen au Tribunal d'appel en matière d'accidents du travail. Auparavant, ils pouvaient loger un appel auprès de la division des appels de la Commission.

En **Nouvelle-Écosse**, la *Loi de l'automne 2002 modifiant la Loi sur l'administration de la justice (Justice Administration Amendment (Fall 2002) Act)* (le projet de loi 144) a apporté des modifications à plusieurs lois, dont la *Loi sur les poursuites sommaires (Summary Proceedings Act)*.

Des dispositions ajoutées à la *Loi sur les poursuites sommaires* stipulent que lorsqu'un juge de paix ou un juge de la cour provinciale est convaincu qu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'une infraction a été, est ou sera commise à une loi mentionnée dans une liste incluant la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act)*, la *Loi sur les ascenseurs et monte-charge (Elevators and Lifts Act)*, la *Loi sur les chaudières et appareils à pression (Steam Boiler and Pressure Vessel Act)*, il peut émettre un mandat d'enquête (« investigative warrant ») qui autorise un agent de la paix à examiner différents articles, tel un équipement, une machine, un appareil, un matériau, ou un agent biologique, chimique ou physique, et à effectuer des tests ainsi qu'à prendre des échantillons. Le juge de paix ou un juge de la cour provinciale ne peut émettre un mandat en vertu de ces dispositions que s'il n'existe aucune autre disposition de la *Loi sur les poursuites sommaires* ou d'une autre loi qui prévoirait un mandat ou une ordonnance autorisant une action ou l'utilisation d'une technique ou procédure.

Les modifications prévoient également qu'un mandat peut permettre que des experts accompagnent et aident un agent de la paix lors de l'exécution du mandat.

De plus, de nouvelles dispositions de la *Loi sur les poursuites sommaires* stipulent que, bien qu'un mandat de perquisition serait normalement requis, un agent de la paix peut agir sans mandat si, en raison d'une situation d'urgence, il serait impossible d'en obtenir un dans un délai raisonnable. Les situations d'urgence comprennent celles où le délai nécessaire à l'obtention d'un mandat mettrait en danger la vie humaine ou causerait la disparition de preuves.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 28 novembre 2002.

Au **Québec**, la *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité du travail et d'autres dispositions législatives* (le projet de loi 133) a été sanctionnée le 19 décembre 2002 et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003.

Cette loi a modifié la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* pour prévoir l'établissement et la constitution d'une fiducie d'utilité sociale nommée Fonds de la santé et de la sécurité du travail. Ce Fonds est constitué par le transfert de la majorité des actifs de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et cette dernière en est le fiduciaire. Le patrimoine de ce Fonds est affecté au versement des sommes ou prestations auxquelles peut avoir droit toute personne en vertu des lois que la Commission administre ainsi qu'à l'atteinte de toute autre fin prévue par ces lois.

Par ailleurs, la Loi 133 a soustrait la Commission de l'application de la *Loi sur l'administration financière*, de la *Loi sur le Service des achats du gouvernement*, et d'autres lois de façon totale ou partielle. Elle impose cependant à la Commission certaines obligations, notamment celle de préparer et de rendre publique une déclaration contenant ses objectifs quant au niveau des services offerts et quant à la qualité de ses services, et celle d'établir un plan stratégique qui doit être transmis au ministre du Travail et déposé à l'Assemblée nationale. La Commission est également assujettie à des obligations de reddition de comptes.

Enfin, la Loi 133 prévoit que l'obligation qui est faite à la Commission de soumettre un projet de règlement à l'approbation du gouvernement s'applique aux projets de règlement adoptés en vertu de l'article 223 de la *Loi*, qui traite du pouvoir de la Commission d'adopter divers types de règlements en matière de santé et de sécurité au travail, et non pas à tout projet de règlement que la Commission adopte.

En **Ontario**, la *Loi de 2001 modifiant la Loi sur la protection et la promotion de la santé* (le projet de loi 105), qui a été sanctionnée le 14 décembre 2001, est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2003.

Cette loi a modifié la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* pour autoriser un médecin-hygiéniste à émettre un ordre exigeant le prélèvement d'un échantillon du sang d'une personne s'il a des motifs raisonnables de croire que l'individu qui demande cet ordre (le requérant) est entré en contact avec une substance corporelle de la personne du fait d'avoir été victime d'un acte criminel, d'avoir fourni des services de soins de santé d'urgence ou des premiers soins en cas d'urgence, ou d'avoir exécuté une fonction prescrite par règlement, et qu'il n'est pas possible de déterminer exactement en temps opportun si le requérant a été contaminé par un virus qui cause une maladie transmissible prescrite et que l'ordre est nécessaire à la diminution ou à l'élimination du risque pour sa santé. Un requérant doit soumettre au médecin-hygiéniste un rapport de

médecin le concernant fait dans les sept jours qui suivent son contact avec la substance corporelle. Le médecin qui rédige le rapport doit être au courant des questions relatives à l'hygiène du travail et du milieu et de tous les protocoles et normes d'exercice concernant les pathogènes transmissibles par le sang et doit dans son rapport évaluer le risque pour la santé du requérant.

L'ordre exige qu'un médecin dûment qualifié ou une autre personne qualifiée désignée prélève l'échantillon de sang et le remette à un analyste. Il exige en outre que l'analyste l'analyse et fasse des tentatives raisonnables pour remettre une copie du résultat de l'analyse au médecin de la personne qui a fait l'objet du prélèvement et à celui du requérant. L'analyste doit également faire des efforts raisonnables pour aviser le requérant du fait qu'il a fait des tentatives de transmettre le résultat de l'analyse à son médecin.

Le requérant peut faire appel devant le médecin-hygiéniste en chef, dans le délai et de la façon prescrits par règlement, s'il y a rejet par le médecin-hygiéniste de sa requête visant à obtenir un tel ordre.

En **Alberta**, on a adopté un *Règlement sur les camps de travail (Work Camps Regulation)* en vertu de la *Loi sur la santé publique (Public Health Act)*, lequel est une révision d'un règlement similaire émis en 1985. Le nouveau *Règlement*, qui remplace celui de 1985, a pris effet le 22 octobre 2002.

Au **niveau fédéral**, des modifications ont été apportées à certaines dispositions – c'est-à-dire le paragraphe 12.10(1) – du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* adopté en vertu du *Code canadien du travail*, concernant les dispositifs de protection contre les chutes. La Cour de l'Ontario (Division générale) a décrété, en 1996, que les camions et d'autre équipement mobile n'étaient pas des "structures" tel que le terme est utilisé au paragraphe 12.10(1) du *Règlement* et que, par conséquent, ce paragraphe ne s'appliquaient pas à eux. Ces modifications ont corrigé la situation en faisant en sorte que les employés travaillant sur des véhicules bénéficient d'une protection adéquate contre les chutes. Ces modifications sont entrées en vigueur le 24 octobre 2002.

Dans les **Territoires du Nord-Ouest**, la *Loi modifiant la Loi sur la sécurité* (le projet de loi 23) a passé l'étape de la deuxième lecture le 10 juin 2003.

S'il est adopté, ce projet de loi entrerait en vigueur lors de sa sanction. Il propose des modifications à la *Loi sur la sécurité*, dont les plus importantes sont comme suit.

- La définition du terme « employeur » serait modifiée pour comprendre un « propriétaire » et une personne responsable d'un « établissement dans lequel une ou plusieurs personnes effectuent un travail » (présentement, la définition réfère à un « établissement où une ou plusieurs personnes sont employées »).
- On prévoirait que, si deux ou plusieurs employeurs sont responsables d'un établissement, l'entrepreneur principal, ou s'il n'y en a pas, le propriétaire de l'établissement doit coordonner les activités des employeurs dans l'établissement en ce qui a trait à la santé et à la sécurité.
- On imposerait des responsabilités aux fournisseurs d'objets utilisés par les travailleurs ou dans les établissements.

- On prévoirait que chaque employeur doit mettre en place pour son lieu de travail et administrer le programme de sécurité au travail prescrit applicable et, si les règlements l'exigent ou si l'agent de sécurité en chef l'ordonne, constituer un comité mixte de santé et de sécurité au travail dans le cadre du programme. Lorsqu'il y a deux employeurs ou plus à un lieu de travail; ceux-ci seraient tenus de mettre en place et d'administrer conjointement un programme de sécurité au travail s'il est exigé.
- Les dispositions portant sur la divulgation de renseignements seraient modifiées compte tenu de la responsabilité de la Commission des accidents du travail d'administrer d'autres textes législatifs, de la nécessité de partager des renseignements avec d'autres agences gouvernementales ou ministères au Canada et avec des organismes de réglementation ou des agences approuvés par la Commission et de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.
- On permettrait à un agent de sécurité de donner un avis à un employeur à l'effet que, si sa directive n'est pas suivie, il pourra émettre une directive supplémentaire à l'égard d'un danger potentiel et, dans le cas où subséquemment on n'obéit pas à cette directive, on donnerait à l'agent de sécurité le pouvoir d'ordonner qu'un lieu, une substance ou un objet ne soit pas utilisé jusqu'à ce que la directive soit respectée.
- On permettrait à l'agent de sécurité en chef d'émettre des codes de pratique pour fournir des conseils pratiques relativement aux exigences de la *Loi* et de ses règlements.
- On permettrait que soient pris des règlements fixant des peines spécifiques pour des infractions, n'excédant pas les peines maximales prévues par la *Loi*.
- Enfin, on prévoirait la mise en place d'un comité consultatif sur la sécurité pour faire des recommandations relativement aux modifications à la *Loi* et à ses règlements.

Au **niveau fédéral**, le projet de loi C-45, la *Loi modifiant le Code criminel (responsabilité pénale des organisations)* a passé l'étape de la première lecture à la Chambre des communes le 12 juin 2003. Ce projet de loi créerait, en vertu du *Code criminel*, une obligation pour les personnes chargées de diriger des travaux de prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la sécurité de la personne qui les exécute et celle du public. Il formulerait de plus des règles de l'attribution de la responsabilité pénale aux organisations, notamment aux sociétés par actions, en raison des actes de leurs agents.

En vertu des lois canadiennes en vigueur, une personne morale peut être reconnue coupable d'une infraction au *Code criminel*, mais c'est en grande partie la « common law », telle qu'établie par les tribunaux, qui permet de déterminer la nature et l'ampleur de cette responsabilité.

Dans le projet de loi, on emploie le terme « organisation » au lieu de l'expression « personnes morales ». « Organisation » inclut « un corps constitué, une personne morale, une société, une compagnie » provenant des définitions existantes du *Code criminel*, et on y ajoute « une société de personnes, une entreprise, un syndicat professionnel ou une association de personnes non constituée en société », qui sont des éléments nouveaux.

Les modifications au *Code criminel* proposées viennent s'ajouter aux récentes réformes apportées à la Partie II du *Code canadien du travail* (Santé et sécurité au travail) en

imposant une obligation juridique aux employeurs et à ceux qui dirigent le travail de prendre des mesures raisonnables afin de protéger le travailleur et d'assurer la sécurité publique. Si ce devoir est négligé de manière insouciant ou téméraire et que des lésions corporelles ou des décès en résultent, une organisation pourrait être accusée de négligence criminelle.

Le projet de loi mettrait aussi à jour la loi sur la responsabilité des organisations en assurant qu'elle reflète les structures actuelles des organisations modernes. Les mesures proposées rendraient les organisations responsables au pénal :

- en conséquence des actes commis par ceux qui surveillent les activités quotidiennes, mais qui pourraient ne pas être des directeurs ou des cadres supérieurs;
- lorsque des dirigeants ayant une autorité exécutive ou fonctionnelle commettent délibérément, ou ordonnent à des employés de commettre, des crimes au profit de l'organisation;
- lorsque des dirigeants ayant une autorité exécutive ou fonctionnelle s'aperçoivent que des infractions sont commises par d'autres employés, mais qu'ils n'agissent pas pour y mettre fin;
- et lorsque les gestes de ceux qui détiennent l'autorité et d'autres employés, collectivement, font preuve d'un manque de diligence constituant une négligence criminelle.

Il est impossible d'emprisonner les organisations et le *Code criminel* prévoit donc des amendes. Le projet de loi accroîtrait l'amende maximale pour une organisation dans le cas d'une déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une infraction moins grave, la faisant passer de 25 000 \$ à 100 000 \$. Il n'existe actuellement aucune limite relativement aux amendes pour les actes criminels ou les infractions plus graves, ce qui ne serait pas modifié par la législation proposée.

La loi proposée définit également des facteurs dont un tribunal doit tenir compte lorsqu'il établit le montant des amendes. Par exemple, on demanderait aux juges de tenir compte de circonstances aggravantes, telles que le degré de planification ou les bénéfices économiques obtenus par l'organisation en commettant l'infraction. Les facteurs atténuants pourraient comprendre les mesures prises par l'organisation pour réduire considérablement la probabilité d'activités criminelles additionnelles.

En vertu du projet de loi, une organisation qui prend des mesures pour faire en sorte qu'elle ne commette pas de crimes additionnels pourrait être assujettie à une ordonnance de probation qui, dans certaines circonstances, pourrait entraîner une réduction des amendes. Un juge pourrait décider qu'une organisation doit informer le public de l'infraction, de la peine et des mesures réparatrices entreprises. Un tribunal pourrait aussi imposer des conditions visant à possiblement éviter que l'organisation ne commette d'autres gestes criminels, y compris l'exigence d'élaborer des politiques et procédures afférentes et de nommer un cadre supérieur qui superviserait leur mise en œuvre.

B. La protection contre les radiations

En Alberta, le 10 juin 2003, le *Règlement sur la protection contre les radiations (Radiation Protection Regulation)* pris en vertu de la *Loi sur la protection contre les radiations (Radiation Protection Act)* a remplacé un règlement ayant le même titre qui était en vigueur, avec des modifications, depuis le 1^{er} janvier 1991.

Le *Règlement* contient une nouvelle disposition qui interdit à tout individu de moins de 18 ans d'utiliser un équipement à rayonnement ionisant désigné ou une source de rayonnement ionisant, sauf s'il s'agit d'étudiants qui suivent un programme d'enseignement comprenant l'utilisation d'un tel équipement ou d'une telle source et qui le font sous la surveillance directe d'un travailleur compétent. La dose maximale tolérée de radiations ionisantes prescrite pour les étudiants est la dose plus basse qui s'applique aux personnes autres que les travailleurs sous rayonnements.

En ce qui a trait aux rayonnements non ionisants, le *Règlement* prescrit des limites d'exposition maximale pour les travailleurs exposés aux champs de rayonnements électromagnétiques (« radiofrequency electromagnetic fields ») compris entre 3 kHz et 300 GHz.

D'autres modifications comprennent, entre autres, la mise à jour d'un certain nombre de normes incorporées au *Règlement* par renvoi.

On prévoit que le nouveau *Règlement* expirera le 31 mars 2013. Cette date d'expiration est fixée dans le but d'assurer que la pertinence du *Règlement* soit vérifiée, considérant qu'il est possible qu'il soit adopté à nouveau avec ou sans modification.

C. La protection contre l'usage du tabac en milieu de travail

À l'**Île-du-Prince-Édouard**, la *Loi sur les endroits sans fumée (Smoke-free Places Act)* (le projet de loi 11) a été sanctionnée le 18 décembre 2002 et le 23 mai 2003 a été modifiée par le projet de loi 43, la *Loi modifiant la Loi sur les endroits sans fumée (An Act to Amend the Smoke-free Places Act)*.

La *Loi sur les endroits sans fumée*, telle que modifiée, est entrée en vigueur le 1^{er} juin 2003. Elle prévoit que l'usage du tabac dans les lieux publics, comme les bars et restaurants, et dans les lieux de travail n'est permis que dans des fumeurs désignés qui satisfont à certaines exigences.

Le propriétaire d'un lieu public ou d'un lieu de travail ou un employeur peut désigner un lieu extérieur où il est permis de fumer si les endroits non-fumeurs à l'intérieur du lieu public ou du lieu de travail sont structurellement séparés d'un tel lieu extérieur et satisfont à toutes exigences supplémentaires prescrites par règlement.

Sauf dans le cas de certains lieux publics ou lieux de travail, tels que la partie d'un édifice où se trouve une garderie, une école, ou l'aire où le public a accès dans un magasin de vente au détail ou un centre commercial, le propriétaire d'un lieu public ou d'un lieu de travail ou un employeur peut désigner des fumeurs à l'intérieur d'un bâtiment qui sont équipés d'un système de ventilation indépendant et qui sont conformes aux exigences prescrites par la *Loi* et ses règlements d'application. Des salles où se trouvent habituellement des non-fumeurs ne peuvent être désignées comme fumeurs.

Il est interdit à un propriétaire et à un employeur d'obliger un employé à pénétrer ou travailler dans un fumeur désigné dans un lieu public ou un lieu de travail ou de permettre à un employé de pénétrer ou travailler dans un tel fumeur, sauf dans les circonstances et en conformité avec les exigences prévues par règlement. Le *Règlement général (General Regulations)* prévoit qu'un propriétaire d'un lieu public ou un employeur dans un lieu de travail peut permettre à un employé de pénétrer ou travailler dans un fumeur désigné dans l'un des cas suivants :

1. L'employé se porte volontaire pour pénétrer ou travailler dans le fumoir, y passe au plus 20 % de sa journée ou de son quart de travail, et n'y sert ni nourriture ni boissons.
2. L'employé pénètre dans le fumoir dans le but de répondre à une situation d'urgence qui met en danger la vie, la santé ou la propriété d'un individu, ou de faire enquête sur des activités présumées illégales.
3. Il n'y a pas de fumée secondaire dans la pièce.

Il est interdit à un employeur ou à un syndicat de prendre ou de tenter de prendre des mesures discriminatoires à l'endroit d'un employé, ce qui comprend les mesures disciplinaires, la suspension ou le congédiement, ou d'imposer toute pénalité ou d'exercer de l'intimidation ou de la coercition à l'endroit d'un employé parce qu'il a agi en conformité avec la *Loi*, les règlements ou une ordonnance d'un inspecteur ou a tenté de les faire appliquer.

Le ministre chargé d'administrer la nouvelle *Loi* peut nommer des inspecteurs responsables de veiller à son application. Les agents de santé et de sécurité au travail nommés en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act)* sont réputés être des inspecteurs nommés d'office.

La *Loi* et les règlements ne s'appliquent pas aux centres correctionnels, à moins que cette exemption ne soit levée par décret, et l'emportent sur les dispositions incompatibles d'une loi, d'un règlement ou d'un arrêté municipal concernant l'usage du tabac dans un lieu public ou un lieu de travail, sauf si cette disposition impose des exigences ou restrictions plus sévères.

Au **Nunavut**, la *Loi sur la réglementation de l'usage du tabac* (le projet de loi 33) a passé l'étape de la deuxième lecture le 25 mars 2003.

Cette loi interdirait, entre autres, de fumer dans un lieu de travail ou dans un rayon de trois mètres de toute entrée ou sortie d'un lieu de travail, qu'il s'y trouve ou non une affiche mentionnant l'interdiction. La règle des trois mètres ne s'appliquerait pas dans le cas d'un abri fermé réservé à l'usage du tabac qui est situé près d'une entrée ou d'une sortie, si les personnes qui entrent dans le lieu de travail ou en sortent ne sont pas exposées à la fumée qui se trouve dans l'abri.

Chaque employeur aurait le devoir de veiller à l'observation de ces dispositions; d'aviser chaque employé du lieu de travail qu'il est interdit d'y fumer; de placer bien en vue à chaque entrée et dans toutes les toilettes du lieu de travail, conformément aux modalités réglementaires, des affiches indiquant qu'il est interdit d'y fumer; de faire en sorte qu'il n'y ait aucun cendrier ni semblable article pour fumeurs dans un quelconque endroit du lieu de travail.

Ces exigences ne s'appliqueraient pas à certains lieux de travail, tels que les bars et restaurants pendant une période de deux ans après leur entrée en vigueur et les zones réservées à l'usage du tabac dans les foyers pour personnes âgées ou dans d'autres endroits visés par les règlements, pour autant que la zone soit conforme aux exigences réglementaires.

Il serait interdit à l'employeur ou à son représentant de pénaliser un employé parce qu'il a agi conformément à la nouvelle *Loi* ou parce qu'il a cherché à la faire appliquer (c.-à-

d. le congédiement, une peine disciplinaire, la suspension ou la menace d'imposer une telle sanction) ou encore d'intimider l'employé ou user de coercition à son égard.

En cas d'incompatibilité entre la *Loi* proposée et une autre loi, un règlement ou un arrêté municipal émis par un conseil municipal en vertu de la *Loi sur les cités, villes et villages* ou de la *Loi sur les hameaux* et portant sur l'usage du tabac, la disposition qui limite le plus l'usage du tabac l'emporterait.

Le ministre de la Santé et des Services sociaux serait autorisé à nommer des inspecteurs pour l'application de la *Loi*.

Si adopté, le projet de loi entrerait en vigueur, en tout ou en partie, à la date ou aux dates fixées par le commissaire en conseil.

D. La sécurité dans les mines

Dans les **Territoires du Nord-Ouest**, le 28 février 2003 diverses modifications ont été apportées au *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines* établi en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines*.

Certains de ces changements reflètent des progrès technologiques dans le secteur minier. D'autres ont trait à l'élargissement du rôle et des responsabilités des comités de santé et de sécurité au travail dans les mines et à leur efficacité. Par exemple, lorsqu'un comité présente au directeur d'une mine et aux employés des recommandations portant sur la santé et la sécurité au travail, le directeur doit répondre par écrit au comité dans les 15 jours qui suivent la réception des recommandations. Plusieurs des modifications ont pour but de mettre à jour le *Règlement* en vue de refléter de nouvelles pratiques. Certains nouveaux articles prescrivent des mesures de sécurité et des procédures opérationnelles en ce qui a trait à l'exploitation en montant et au fonctionnement des racloirs ainsi que des exigences portant sur les heures ou horaires de travail. Enfin, un certain nombre d'articles précisant des exigences quant à l'essai des freins des engins mobiles ont été remplacés par une disposition générale obligeant les directeurs de mine à faire en sorte qu'une marche à suivre soit établie, en conformité avec les recommandations du fabricant, pour l'essai de freinage de tous les engins mobiles qui sont utilisés en surface ou sous terre.

En **Saskatchewan**, le 16 juillet 2003, le *Règlement de 2003 sur les mines (The Mines Regulations, 2003)* établi en vertu de la *Loi de 1993 sur la santé et la sécurité au travail (The Occupational Health and Safety Act, 1993)* a remplacé le *Règlement sur les mines (The Mines Regulations)*, qui avait été adopté à l'origine en 1978.

Le *Règlement de 2003 sur les mines* apporte des améliorations visant à clarifier certaines exigences et à rendre les règles de sécurité minières compatibles avec les concepts, les définitions et le langage juridique utilisés dans la *Loi de 1993 sur la santé et la sécurité au travail* et le *Règlement de 1996 sur la santé et la sécurité au travail (The Occupational Health and Safety Regulations, 1996)*.

D'autres améliorations ont également été apportées en vue de réduire l'exposition des travailleurs aux émissions de moteurs diesels. Le nouveau *Règlement* exige que les employeurs prennent les mesures suivantes : mettre en place un programme d'entretien des moteurs diesels, élaborer un plan d'essai de contrôle des émissions, vérifier le niveau de particules émises par les moteurs diesels et réduire le niveau de soufre permis dans le carburant.

De plus, on a émis de nouvelles normes concernant l'équipement mobile télécommandé ainsi que les systèmes de freinage des équipements lourds et on a révisé des dispositions concernant le sauvetage minier, l'évacuation des lieux de travail souterrains et les dépôts souterrains d'approvisionnement en carburant et (ou) en lubrifiant.

En **Nouvelle-Écosse**, les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (*Occupational Health and Safety Act*) qui abrogent la *Loi sur la réglementation des mines de charbon* (*Coal Mines Regulation Act*) et la *Loi sur la réglementation des carrières et des mines métallifères* (*Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act*) entreront en vigueur le 8 novembre 2003. Les règlements sur la santé et la sécurité au travail établis en vertu de ces deux lois seront également abrogés à cette date.

La province a approuvé un nouveau *Règlement sur les mines souterraines* (*Underground Mining Regulations*) en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Ce règlement énonce les fonctions et responsabilités des employeurs et des employés dans les mines souterraines. Il établit également les exigences concernant la formation et les compétences des mineurs ainsi que les spécifications techniques relatives à l'opération des mines dans des conditions de sécurité. Il prendra effet le 8 novembre 2003.

E. Les chaudières, appareils sous pression et appareils de levage

En **Nouvelle-Écosse**, la *Loi sur les ascenseurs et monte-charges* (*Elevators and Lifts Act*), qui a été sanctionnée le 30 mai 2002, a été promulguée le 28 février 2003, et un nouveau *Règlement général sur les ascenseurs et monte-charges* (*Elevators and Lifts General Regulations*) est entré en vigueur à la même date.

En **Colombie-Britannique**, la *Loi sur les normes de sécurité* (*Safety Standards Act*) (le projet de loi 19) abrogera et remplacera les lois suivantes : la *Loi sur la sécurité en électricité* (*Electrical Safety Act*), la *Loi sur la sécurité des appareils élévateurs* (*Elevating Devices Safety Act*), la *Loi sur la sécurité en matière de gaz* (*Gas Safety Act*) et la *Loi sur les mécaniciens de machines fixes et la sécurité des chaudières et récipients sous pression* (*Power Engineers and Boiler and Pressure Vessel Safety Act*). À l'exception de quelques dispositions qui sont entrées en vigueur le 29 mai 2003, la *Loi* prendra effet à une date fixée par voie de règlement.

L'Office de la sécurité de la Colombie-Britannique (British Columbia Safety Authority), un organisme à but non lucratif habilité à administrer les normes de sécurité dans la province, est établi en vertu de la *Loi sur l'office de la sécurité* (*Safety Authority Act*) (le projet de loi 20), qui est entrée en vigueur le 20 juin 2003.