

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

du 1<sup>er</sup> septembre 2003 au 31 août 2004

<b>I. LES NORMES D'EMPLOI</b> .....	1
A. Les proclamations et les abrogations.....	1
B. La législation de portée générale.....	1
C. L'exécution réciproque des ordonnances.....	14
D. Le congé de soignant.....	15
E. L'administration et la mise en application.....	19
F. Les salaires minimums.....	21
G. Les établissements de vente au détail.....	24
H. L'industrie du vêtement.....	26
I. Les secteurs des soins à domicile et des soins résidentiels.....	28
J. Les droits de la personne en milieu de travail.....	29
K. La protection des dénonciateurs.....	32
<b>II. LES RELATIONS INDUSTRIELLES</b> .....	34
A. La législation de portée générale.....	34
B. Les secteurs public et parapublic.....	36
C. Les lois d'urgence.....	47
<b>III. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b> .....	50
A. La législation de portée générale.....	50
B. La protection contre l'usage du tabac en milieu de travail.....	58
C. La sécurité dans l'industrie de la construction.....	61
D. La sécurité dans les mines.....	61
E. La sécurité ferroviaire.....	62
F. Les opérations de plongée.....	63
G. Les chaudières, appareils sous pression, appareils de levage et autres.....	64

## INTRODUCTION

Plusieurs développements significatifs en ce qui concerne la législation du travail ont eu lieu au cours de la période s'étendant du 1<sup>er</sup> septembre 2003 au 31 août 2004.

La Nouvelle-Écosse et la Colombie-Britannique ont toutes deux effectué d'importants changements à leurs lois et règlements sur les normes d'emploi. La Colombie-Britannique a également réformé son système de justice administrative, ce qui aura probablement des répercussions sur l'administration et la mise en application de nombreuses lois. Le développement le plus marquant de la dernière année, cependant, pourrait bien être l'adoption de nouvelles dispositions relatives au congé de soignant par sept administrations et le renforcement des dispositions existantes en Saskatchewan. Il convient aussi de mentionner l'ajout d'un nouveau jour férié au Nouveau-Brunswick; la présentation du projet de loi 63 en Ontario (lequel porte sur les dispositions concernant les heures de travail et d'autres matières dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*); l'adoption de règlements ayant pour effet d'augmenter le salaire minimum au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, en Ontario et au Québec; et l'adoption de normes d'emploi propres à l'industrie du vêtement au Québec et aux secteurs des soins à domicile et des soins résidentiels en Alberta. Le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse ont également pris des mesures visant à réduire les restrictions touchant le magasinage le dimanche. Quant à la question des droits de la personne en milieu de travail, le Nunavut a édicté une nouvelle *Loi sur les droits de la personne*, le Nouveau-Brunswick a adopté des modifications à sa législation et le *Code criminel* a été modifié afin d'offrir une protection aux dénonciateurs.

Dans le domaine des lois d'application générale traitant des relations industrielles, le Québec a modifié son *Code du travail* en ce qui a trait à la transmission de droits et d'obligations à l'occasion de cessions ou de concessions totales ou partielles d'entreprises; le Manitoba a apporté quelques modifications au processus de règlement des différends prévu à sa *Loi sur les relations du travail*, lequel peut être enclenché lorsqu'une grève ou un lock-out s'est poursuivi pendant une période de 60 jours ou plus et que certaines autres conditions sont respectées; et la Colombie-Britannique a adopté une loi qui traite, entre autres, de la nomination des membres de la Commission des relations du travail, et a émis un règlement concernant les frais demandés pour des services fournis par la Commission. Dans les secteurs public et parapublic, le gouvernement fédéral a sanctionné 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; la Colombie-Britannique a adopté une loi qui facilite certains partenariats avec le secteur privé dans le secteur de la santé, et a révisé sa *Loi sur l'aide à la négociation dans les chemins de fer et les services de transbordeurs (Railway and Ferries Bargaining Assistance Act)*. De plus, le Québec a adopté une loi réduisant le nombre d'unités de négociation dans le secteur des affaires sociales, et a sanctionné des lois 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, trois mesures législatives d'urgence ont été adoptées relativement au règlement de conflits de travail dans l'industrie forestière et le secteur de la santé en Colombie-Britannique et dans la fonction publique à Terre-Neuve-et-Labrador.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, les lois d'application générale ont été modifiées comme suit : la loi fédérale C-45 a établi 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 a formulé des règles concernant l'attribution de la responsabilité pénale aux organisations en raison des actes de leurs agents; les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont apporté diverses modifications à leur *Loi sur la sécurité*; et l'Île-du-Prince-Édouard a sanctionné une version réécrite de sa *Loi sur la santé et de sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act)* alors que le Nouveau-Brunswick a modifié sa *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. De plus, l'Alberta a adopté un volumineux code sur la santé et la sécurité au travail; l'Ontario a modifié son règlement sur le contrôle de l'exposition à des agents chimiques ou biologiques; et d'autres modifications réglementaires ont été effectuées en Colombie-Britannique, notamment relativement aux premiers soins en milieu de travail, et en Nouvelle-Écosse. Des lois qui minimisent l'exposition à la fumée de tabac en milieu de travail ont en outre été adoptées au Nunavut, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick, et des règlements à ce sujet ont été émis dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. D'autres modifications législatives comprennent les suivantes : des amendements au *Règlement sur les chantiers de construction (Construction Projects Regulation)* en Ontario et au règlement sur la sécurité minière au Nunavut, au Québec et en Ontario; de nouvelles mesures législatives concernant la sécurité ferroviaire en Colombie-Britannique et au Manitoba; des modifications au *Règlement sur les opérations de plongée (Regulation respecting diving operations)* en Ontario; et une nouvelle législation ayant trait au fonctionnement sécuritaire des chaudières, appareils sous pression, appareils de lavage et autres installations à risque élevé en Colombie-Britannique.

## I. LES NORMES D'EMPLOI

### A. Les proclamations et les abrogations

Au niveau **fédéral**, les articles de la *Loi d'exécution du budget de 2003* modifiant la *Loi sur l'assurance-emploi*, le *Règlement sur l'assurance-emploi (pêches)* et le *Code canadien du travail* sont entrés en vigueur le 4 janvier 2004. Ces modifications ont ajouté de nouvelles prestations de compassion aux autres prestations spéciales prévues par le programme d'assurance-emploi tout en prescrivant un congé de soignant en vertu du *Code canadien du travail*. (Un résumé de la *Loi d'exécution du budget de 2003* se trouve dans *Les Faits saillants de l'évolution de la législation du travail 2002-2003*, aux pages 19 à 21.)

À l'**Île-du-Prince-Édouard**, la *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi (An Act to Amend the Employment Standards Act)* est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004. La proclamation a été publiée dans la Gazette officielle, partie II, du 1<sup>er</sup> novembre 2003.

Ces modifications ont ajouté un nouveau jour férié (le jour du Souvenir) ainsi que des dispositions relatives au congé familial et au congé de maladie à la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)*. Elles ont également renforcé les dispositions de la *Loi* en matière de congé de deuil et de préavis de licenciement.

Deux lois récemment adoptées par les **Territoires du Nord-Ouest** ont aussi été promulguées.

Les articles de la nouvelle *Loi sur les droits de la personne* (sanctionnée le 30 octobre 2002) prévoyant la constitution de la Commission des droits de la personne et la nomination du directeur et des directeurs adjoints aux droits de la personne, ainsi que les dispositions précisant leurs attributions et fonctions, sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Toutes les autres dispositions de la *Loi* sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004. L'abrogation de la *Loi prohibant la discrimination* a eu lieu à la même date.

La *Loi modifiant la Loi sur la fonction publique*, qui avait été sanctionnée le 13 juin 2003, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004. Cette loi a ajouté à la *Loi sur la fonction publique* de nouvelles dispositions en matière de parité salariale ainsi que des mécanismes d'exécution afférents.

### B. La législation de portée générale

Plusieurs administrations ont modifié leur législation sur les normes d'emploi au cours de la dernière année. On retrouve ainsi d'importantes modifications législatives et réglementaires en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse, des changements aux dispositions relatives aux jours fériés au Nouveau-Brunswick ainsi que la présentation d'un projet de loi en Ontario visant à modifier les dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* concernant les heures de travail et d'autres sujets. La question des congés de soignant sera abordée dans une autre section de ce rapport.

Suite aux nombreuses modifications des deux années précédentes, d'autres modifications ont été apportées à la législation sur les normes d'emploi de la **Colombie-Britannique** en 2003 et 2004.

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)* (le projet de loi 37) a été sanctionnée le 23 octobre 2003 et est entrée en vigueur le 14 décembre 2003.

En plus de modifier la *Loi sur les accidents du travail (Workers Compensation Act)*, la *Loi de 2003 modifiant les lois concernant le perfectionnement de la main-d'oeuvre et le travail (la Loi de 2003)* a apporté des changements à la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)* (LNE). Ces modifications touchent plusieurs dispositions, y compris celles qui concernent l'application de la *Loi*, l'accumulation des heures supplémentaires et, de façon plus importante, l'embauche des enfants.

#### *Embauche des enfants*

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

La *Loi de 2003* a abrogé à la fois les dispositions antérieures de la LNE et les modifications mentionnées ci-dessus. Un nouvel article stipule qu'une personne doit 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 ayant moins de 12 ans exige toujours la permission du directeur. Le gouvernement s'est réservé 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 sont demeurées en place.

#### *Exigences concernant le salaire minimum*

Une nouvelle disposition interdit 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.

### *Cession de salaire*

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

### *Accumulation des heures supplémentaires*

Un employeur peut désormais 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 doit verser à l'employé l'ensemble de la rémunération pour heures supplémentaires accumulée au moment de la fermeture du compte, 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 ne stipule plus que la rémunération pour heures supplémentaires accumulée dans le compte d'un employé doit être versée ou utilisée sous forme de congé payé à l'intérieur d'une limite de six mois.

### *Mise en application de la LNE*

Parmi d'autres changements d'ordre administratif, les modifications apportées à la LNE :

- fixent 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 (cette période est comptée à partir de la date à laquelle le directeur reçoit une copie de la demande d'appel);
- précisent 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;
- exigent 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.

En plus des modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* indiquées ci-dessus, de nouvelles règles concernant les conditions d'emploi des enfants ont été ajoutées au *Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Regulation)* (RNE) par le Règlement de la Colombie-Britannique 431/2003 (entré en vigueur le 14 décembre 2003). Celles-ci comprennent des dispositions générales relatives à l'embauche des jeunes ainsi que des dispositions s'appliquant spécifiquement aux enfants travaillant dans l'industrie du divertissement. Selon le ministre du Développement de la main-d'œuvre et du travail (Minister of Skills Development and Labour) de la Colombie-Britannique, ces règles reflètent les conditions qui s'appliquaient antérieurement à l'octroi de permis pour l'embauche des enfants en vertu des politiques de la Direction des normes d'emploi.

### *Règles générales relatives à l'embauche des jeunes*

Le RNE interdit maintenant à un employeur d'exiger ou de permettre qu'un enfant qui a 12 ans ou plus mais moins de 15 ans travaille :

- pendant les heures de fréquentation scolaire;
- plus de quatre heures au cours d'un jour d'école;
- plus de sept heures au cours d'un jour où il n'y a pas d'école, à moins d'avoir obtenu au préalable la permission écrite du directeur des normes d'emploi;
- plus de 20 heures au cours d'une semaine qui compte cinq jours d'école;
- plus de 35 heures au cours d'une semaine dans tout autre cas.

L'article 37 de la LNE, qui traite des ententes d'établissement de la moyenne des heures de travail, ne s'applique pas à ces enfants.

Qui plus est, un employeur doit s'assurer qu'un employé qui a 12, 13 ou 14 ans travaille sous la surveillance directe et immédiate d'une personne qui a au moins 19 ans.

### *Règles pour les enfants travaillant dans l'industrie du divertissement*

Les enfants travaillant dans l'industrie du divertissement – c'est-à-dire les enfants de moins de 15 ans qui travaillent comme acteurs, y compris comme interprètes d'arrière-plan et figurants, dans l'industrie du film, de la radio, du vidéo, de la télévision, ou de la publicité télévisée ou radiophonique – sont visés par des règles différentes de celles qui touchent les autres enfants en situation d'emploi.

Un employeur dans l'industrie du divertissement n'a pas besoin d'un permis du directeur des normes d'emploi afin d'embaucher un enfant de tout âge en tant qu'acteur, tant et aussi longtemps qu'il obtienne le consentement écrit de l'un des parents ou du tuteur de l'enfant. Toutefois, une personne ne peut en aucun cas engager un bébé dont l'âge est de moins de 15 jours.

Les dispositions de la LNE relatives aux postes fractionnés, aux périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires et aux ententes d'établissement de la moyenne des heures de travail ne s'appliquent pas aux enfants travaillant dans l'industrie du divertissement. D'autres restrictions aux heures de travail ont été établies au lieu.

La journée de travail d'un enfant ayant moins de 12 ans doit prendre fin huit heures après qu'il se soit présenté au travail. Elle doit se terminer dix heures après avoir débuté dans le cas d'un enfant qui a 12 ans ou plus mais moins de 15 ans. À moins d'avoir reçu une permission écrite du directeur au préalable, le quart de travail d'un enfant ne peut débuter avant cinq heures du matin et ne peut se terminer après 22h00 si le lendemain est un jour d'école, ou minuit et demi autrement. Pendant les vacances scolaires, un quart de travail ne peut se prolonger au-delà de deux heures du matin.

Les postes fractionnés sont interdits et les pauses repas ne peuvent durer plus d'une heure chacune.

En ce qui a trait aux périodes de repos, les enfants engagés comme acteurs ont droit à une pause minimale après avoir passé une période donnée devant un appareil d'enregistrement (p. ex. une caméra ou un enregistreur de son). Les enfants ayant moins de trois ans doivent avoir une pause d'au moins 20 minutes après avoir passé 15

minutes consécutives devant un appareil d'enregistrement; ceux qui ont trois ans ou plus mais moins de six ans ont droit à 15 minutes de pause après 30 minutes consécutives d'enregistrement; les enfants ayant de six à 11 ans et ceux qui ont 12 ans et plus ont droit à 10 minutes de pause après avoir passé, respectivement, 45 ou 60 minutes consécutives devant un appareil d'enregistrement. L'employeur d'un tel enfant doit également lui accorder 48 heures de repos ininterrompues chaque semaine ou, au lieu, lui payer son taux de salaire majoré de moitié pour tout temps de travail au cours de cette période. L'employeur doit également s'assurer qu'un enfant engagé comme acteur ait au moins 12 heures consécutives de repos entre chaque quart de travail et/ou avant le début de la journée d'école. Par ailleurs, le RNE stipule maintenant qu'un employeur ne peut exiger ou permettre qu'un enfant travaille plus de cinq jours par semaine ou, avec la permission écrite du directeur, plus de six jours par semaine.

Pendant qu'ils se trouvent sur un plateau de tournage ou d'enregistrement, les enfants engagés comme acteurs doivent être sous la surveillance d'un adulte. Le RNE précise qui peut ou ne peut pas jouer ce rôle de surveillance et le nombre maximum d'enfants dont peut s'occuper une même personne.

Enfin, une disposition a été ajoutée afin d'assurer que, dans le cas d'un enfant engagé comme acteur, 25 % de sa rémunération dépassant 2 000 \$ par production soit versée au Tuteur et curateur public (Public Guardian and Trustee) afin d'être détenue en fiducie pour l'enfant.

#### *Autres modifications réglementaires*

Trois autres modifications importantes ont été apportées au *Règlement sur les normes d'emploi* au cours de la période examinée.

Premièrement, l'adoption du Règlement de la Colombie-Britannique 375/2003, lequel est entré en vigueur le 23 octobre 2003, a élargi la définition de « professionnel de la haute technologie » pour la deuxième fois en moins d'un an<sup>1</sup>. Elle comprend maintenant les employés dont le travail est principalement consacré à l'application de connaissances spécialisées et de jugement professionnel dans le processus de développement de produits, matières, appareils ou procédés (y compris des prototypes) de nature scientifique ou technologique ou dans la réalisation d'« activités de recherche scientifique et de développement expérimental », telles que définies au paragraphe 248(1) de la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*. Le champ d'application de cette définition s'étend ainsi aux professionnels en biotechnologie et en robotique, en sus des professionnels en technologies de l'information auxquels elle s'appliquait déjà. (Toutefois, la nouvelle définition exclut spécifiquement les employés qui fournissent un soutien technico-opérationnel de base.) Les professionnels des ventes et du marketing de hautes technologies (p. ex. de systèmes, produits ou procédés scientifiques/technologiques ou de recherche scientifique) sont également considérés comme étant des « professionnels de la haute technologie », sauf si leur emploi consiste à faire de la vente au détail.

Comme auparavant, les dispositions de la LNE concernant les heures de travail, les heures supplémentaires et les jours fériés (à l'exception de l'interdiction relative aux heures excessives) ne s'appliquent pas aux professionnels de la haute technologie.

---

<sup>1</sup> Le Règlement 307/2002, entré en vigueur le 30 novembre 2002, a abrogé et remplacé la définition antérieure relative aux « professionnels de la haute technologie ». Voir *Les Faits saillants de l'évolution de la législation du travail 2002-2003*, p. 13.



Deuxièmement, le Règlement de la Colombie-Britannique 432/2003 a modifié la définition de « travailleur agricole » dans le RNE le 27 novembre 2003. Cette définition a été élargie afin d'inclure les employés d'une ferme, d'un ranch, d'un verger ou d'une opération agricole dont les principales responsabilités consistent à :

- vendre directement aux consommateurs les produits de la ferme, sur les lieux, pendant le cycle normal des récoltes; ou
- effectuer le lavage, le nettoyage, le tri, le classement ou l'emballage de produits non transformés de la ferme, ou de produits similaires achetés d'une autre opération, pendant le cycle normal des récoltes.

Les travailleurs agricoles en Colombie-Britannique ne sont pas visés par les dispositions de la LNE concernant les heures de travail, les heures supplémentaires et les jours fériés (à l'exception de l'interdiction relative aux heures de travail excessives).

Troisièmement, le Règlement de la Colombie-Britannique 257/2004 a ajouté un nouvel article au RNE (l'article 40.2) le 10 juin 2004. Conséquemment, les entrepreneurs en main-d'œuvre agricole sont maintenant soustraits, à l'égard des travailleurs agricoles à leur service, de l'application de l'article 20 de la LNE, lequel traite de la manière dont les employeurs doivent verser les salaires. Au lieu, une nouvelle disposition du RNE précise qu'un entrepreneur en main-d'œuvre agricole doit payer les travailleurs agricoles à son service en dollars canadiens et qu'il doit déposer leur salaire directement dans leur compte bancaire.

En **Nouvelle-Écosse**, des modifications significatives ont été apportées au *Code des normes du travail (Labour Standards Code)* et ses règlements d'application. Cela comprend l'adoption de nouvelles dispositions sur le congé de soignant, dont il sera question à la section D de ce chapitre.

*La Loi modifiant la Loi sur les jours de fermeture des commerces de détail et le Code des normes du travail (Retail Business Uniform Closing Day Act (amended) and Labour Standards Code (amended))* – le projet de loi 2 – a été sanctionné et est entré en vigueur le 30 octobre 2003. L'objet de ce projet de loi, au moment d'être présenté, était de permettre l'ouverture des établissements de commerce de détail les dimanches pendant une période d'essai et d'autoriser la tenue d'un plébiscite contraignant au sujet du magasinage dominical. Il prévoyait aussi des mesures de protection pour les employés de ces établissements. Toutefois, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse, étant en situation minoritaire, a accepté d'inclure une série de modifications au *Code des normes du travail (CNT)* afin d'obtenir l'appui de l'opposition néo-démocrate pour l'adoption du projet de loi.

Les principaux changements au CNT sont expliqués ci-dessous. Les modifications à la *Loi sur les jours de fermeture des commerces de détail* seront examinées dans la section G de ce chapitre.

#### *La protection des employés des commerces de détail*

Les personnes employées dans les commerces de détail qui étaient visés précédemment par l'interdiction d'ouvrir le dimanche ont le droit de refuser de travailler les dimanches, sans égard aux conditions de leur contrat de travail ou de toute autre

entente<sup>2</sup>. Même après avoir consenti à travailler le dimanche, elles peuvent par la suite refuser de travailler au cours d'un ou de plusieurs dimanches, à condition d'avoir averti leur employeur au moins sept jours à l'avance – ou dans un délai de deux jours après avoir été avisées de l'horaire de leurs quarts de travail, si cet avis est postérieur.

#### *La protection contre la discrimination et les mesures de rétorsion*

L'article 30 du CNT (qui interdit la discrimination contre les personnes qui portent une plainte et les témoins) a été renforcé. En vertu des dispositions antérieures, il était interdit à un employeur de congédier une personne, de la mettre à pied ou de prendre des mesures discriminatoires à son endroit parce que cette dernière, conformément au CNT, avait déposé une plainte, témoigné dans le cadre d'une instance, révélé des renseignements ou pris, ou démontré l'intention de prendre, un congé prévu par le CNT. Les modifications suivantes ont été apportées à l'article 30 :

- prolongation de la liste des actes prohibés afin d'interdire à un employeur de suspendre, d'intimider ou de pénaliser une personne ou de prendre des mesures disciplinaires à son égard pour de tels motifs;
- ajout d'un alinéa interdisant à un employeur d'utiliser des moyens de rétorsion à l'encontre d'un employé d'un commerce de détail qui a exercé (ou tenté d'exercer) son droit de refuser de travailler le dimanche;
- ajout d'un paragraphe en vertu duquel le fardeau de prouver qu'une disposition énoncée à l'article 30 n'a pas été enfreinte incombe à l'employeur.

En outre, de nouvelles dispositions précisent que parmi les autres mesures de redressement disponibles en cas d'infraction au CNT, le directeur des normes du travail (le directeur) et le tribunal des normes du travail peuvent ordonner la réintégration d'un employé. On a également donné plus de discrétion au directeur pour que ce dernier puisse décider si des efforts devraient être déployés ou non afin d'en arriver à un règlement suite à la réception d'une plainte.

Un nouvel article prévoit aussi des mesures de redressement précises lorsqu'un employeur, en violation des dispositions du CNT, use de rétorsion à l'endroit d'un employé de commerce de détail qui a refusé de travailler le dimanche. Lorsque le directeur décide qu'une telle infraction a eu lieu, l'employeur doit, avant une date déterminée, réintégrer l'employé sans diminuer ses conditions d'emploi, verser à l'employé le salaire et les avantages perdus en raison de l'infraction, supprimer une réprimande ou d'autres références du dossier de l'employé, et faire toute chose qui, de l'avis du directeur, est nécessaire afin d'assurer le respect de la *Loi*.

#### *Le congé annuel*

Une modification prescrit une période de congé annuel ininterrompue d'au moins trois semaines pour les employés qui comptent plus de huit ans de service auprès de leur employeur.

(Toutefois, aucune modification corrélative n'avait été apportée à ce moment aux dispositions relatives à l'indemnité de congé annuel. Conséquemment, cette indemnité était demeurée fixée à quatre pour cent du salaire gagné au cours de l'année de référence, peu importe la durée du congé annuel auquel avait droit un employé. Afin de

---

<sup>2</sup> Ces employés ont aussi le droit de refuser de signer un contrat de travail ou une entente les obligeant à travailler dans un commerce de détail le dimanche.

corriger cette situation, le CNT a été modifié, encore une fois, par le biais de la *Loi de 2004 concernant l'administration de la justice (Justice Administration Amendment (2004) Act)* qui a été sanctionnée le 20 mai 2004 et est entrée en vigueur le 30 juillet 2004. Le CNT précise désormais que les employés qui ont complété plus de huit ans de service auprès du même employeur ont droit à une indemnité de congé annuel d'un montant équivalent à au moins six pour cent du salaire. La *Loi de 2004 concernant l'administration de la justice* a également modifié les dispositions d'application du CNT en établissant une limite de six mois à l'intérieur de laquelle une décision peut être portée en appel au Tribunal des normes du travail. Cette période débute au moment où une plainte est reçue ou au moment où une enquête est commencée par le directeur des normes du travail.)

#### *Le taux des heures supplémentaires*

Le taux de rémunération des heures supplémentaires a augmenté, passant d'une fois et demie le salaire minimum à une fois et demie le salaire horaire normal d'un employé. Comme auparavant, la rémunération des heures supplémentaires s'applique aux heures de travail excédant 48 heures dans une semaine. Cependant, des modifications réglementaires dont il sera question plus bas ont été adoptées par la suite afin de prescrire des exceptions à cette règle.

#### *Le salaire minimum*

Le CNT prévoit maintenant l'établissement d'un comité de révision du salaire minimum (Minimum Wage Review Committee). Celui-ci sera constitué de représentants des employeurs et d'un nombre égal de représentants des employés, nommés par le ministre du Travail. Ce comité aura pour fonctions d'effectuer une révision annuelle du salaire minimum et de donner des recommandations au ministre par le biais d'un rapport. Le ministre doit rendre public le rapport et la réaction du gouvernement à l'intérieur d'un délai déterminé.

#### *Le congé de maladie/congé familial*

Les employés ont maintenant droit à trois jours de congé sans solde par année. Ce congé peut être pris dans le cas d'une maladie dans la famille (c'est-à-dire, la maladie d'un enfant, d'un parent ou d'un autre membre non spécifié de la famille) ou afin de se rendre chez le médecin, chez le dentiste ou à un rendez-vous de ce genre pendant les heures de travail de l'employé.

#### *Les peines*

En dernier lieu, le niveau des peines pour les personnes coupables d'une infraction en vertu du CNT a augmenté considérablement. Suite à une déclaration sommaire de culpabilité, il est possible d'imposer des amendes allant jusqu'à 25 000 \$ dans le cas d'une corporation, 5 000 \$ dans le cas d'un employeur qui n'est pas une corporation ou d'un administrateur d'une corporation, et 2 500 \$ lorsqu'il s'agit d'un employé. Une personne coupable d'une infraction subséquente est passible d'une amende équivalant au double de ces montants et/ou à trois mois d'emprisonnement.

Peu après avoir modifié les dispositions relatives aux heures supplémentaires du *Code des normes du travail*, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a adopté trois règlements : les règlements 200/2003, 201/2003 et 202/2003.

Ces règlements, qui sont entrés en vigueur le 12 décembre 2003, ont modifié le *Règlement d'application du Code des normes du travail (General Labour Standards Code Regulations)* et l'*Ordonnance générale sur le salaire minimum (Minimum Wage Order (General))*, abrogé l'*Ordonnance sur le salaire minimum relative à la construction routière et l'industrie de la construction lourde (Minimum Wage Order (Road Building and Heavy Construction Industry))* et remplacé cette dernière par l'*Ordonnance sur le salaire minimum relative à la construction et à l'entretien des biens immobiliers (Minimum Wage Order (Construction and Property Maintenance))*.

### *Règlement général*

Des modifications au *Règlement d'application du Code des normes du travail* ont exclu plusieurs professions et industries des nouvelles exigences relatives à la rémunération des heures supplémentaires (néanmoins, les dispositions sur les heures supplémentaires contenues dans l'*Ordonnance générale sur le salaire minimum* – qui prévoient le paiement des heures de travail dépassant 48 heures au cours d'une semaine au taux d'une fois et demie le *salaire minimum* – continuent de s'appliquer à certains de ces groupes) :

- les personnes dûment qualifiées exerçant la profession d'architecte, de dentiste, d'avocat, de médecin, de podologue, d'ingénieur, d'expert-comptable ou de comptable agréé, de psychologue, d'arpenteur ou de vétérinaire ainsi que les étudiants participant à des activités de formation dans le but de pratiquer l'une de ces professions;
- les apprentis visés par un contrat d'apprentissage;
- les personnes participant à des programmes de formation approuvés ou parrainés par le gouvernement;
- les employés d'un terrain de jeux ou d'un camp d'été qui est exploité sans but lucratif;
- les agents d'assurance titulaires d'un permis;
- les employés et les employeurs visés par l'*Ordonnance sur le salaire minimum relative aux opérations forestières (Minimum Wage Order (Logging and Forestry Operations))* ou l'*Ordonnance sur le salaire minimum relative à la construction et à l'entretien des biens immobiliers*;
- les gardiens, concierges ou gérants d'immeubles travaillant dans un édifice dans lequel se trouve leur lieu de résidence;
- les personnes qui fournissent des soins de santé ou des soins personnels, si le client fournit le logement dans le cadre des conditions d'emploi;
- les employés travaillant dans l'industrie du transport;
- les employés qui sont payés à un tarif fixe et qui travaillent en tant que mécaniciens d'automobiles ou techniciens de réparation de carrosserie;
- les travailleurs dans les secteurs de la construction navale, de la réparation de navires, de l'industrie pétrolière et gazière, ou dans des activités connexes autres que la vente au détail;
- les individus détenant des postes précis dans la fonction publique provinciale au niveau de sous-ministre;
- les employés d'entreprises consacrées à la transformation primaire ou à des activités connexes dans les secteurs de l'agriculture, de la production d'arbres de Noël ou de la pêche, à l'exception du secteur de la transformation de la viande; et

- les travailleurs agricoles dont l'emploi est directement lié à la production primaire d'œufs, de lait, de grains, de semences, de fruits, de légumes, de produits de l'érable, de miel, de tabac, de porcs, de bétail, de moutons, de volaille ou de fourrures d'animaux.

En outre, la liste de travailleurs agricoles auxquels ne s'appliquent pas les dispositions du CNT relatives aux heures supplémentaires, aux heures de travail et aux jours fériés payés a été élargie. Elle comprend dorénavant les travailleurs dont l'emploi est lié à la production primaire d'arbres et de couronnes de Noël et tous ceux qui travaillent dans une exploitation agricole où la production s'effectue principalement dans une serre ou dans un endroit à l'abri des éléments.

#### *Ordonnance générale sur le salaire minimum*

Un certain nombre de modifications ont également été apportées à l'*Ordonnance sur le taux général du salaire minimum*.

- Dans tous les cas, les travailleurs agricoles dont l'emploi est directement lié à la production primaire d'œufs, de lait, de grains, de semences, de fruits, de légumes, d'arbres ou de couronnes de Noël, de produits de l'érable, de miel, de tabac, de porcs, de bétail, de moutons, de volaille ou de fourrures d'animaux n'ont pas droit à un taux majoré (qu'il s'agisse d'une fois et demie le taux de salaire minimum ou d'une fois et demie le taux de salaire de l'employé) pour les heures supplémentaires, ni à une prime de rappel lorsqu'ils doivent se présenter au travail à l'extérieur de leurs heures de travail prévues. Ceci comprend les travailleurs agricoles auxquels s'appliquaient auparavant ces dispositions (c.-à-d. les personnes travaillant dans une exploitation agricole où la production primaire de fleurs, de fruits, de grains, de semences, de tabac ou de légumes s'effectue principalement à l'abri des éléments). De plus, les travailleurs agricoles ayant moins de 16 ans qui étaient visés antérieurement par les dispositions sur le salaire minimum (p. ex. les jeunes travaillant dans une serre à la production de certains produits agricoles) en sont dorénavant exemptés.
- On a également abrogé la définition du syntagme « récolte de fruits, légumes ou tabac » (*harvesting of fruit, vegetables and tobacco*). En conséquence, tous les employés payés à la pièce et dont le travail est directement lié à la récolte de ces produits agricoles sont exclus des exigences relatives au salaire minimum. Antérieurement, cette exclusion ne s'appliquait qu'aux personnes engagées pour faire, dans les champs, la cueillette non mécanisée – mais pas le transport, le triage ou la transformation – de produits agricoles qui ne sont pas cultivés à l'abri.
- Tous les employés du secteur des transports (et non seulement ceux qui doivent être à l'extérieur de leur ville d'attache (*home base*) pour plus de 24 heures, comme c'était le cas auparavant) n'ont maintenant droit au taux des heures supplémentaires équivalant à une fois et demie le salaire minimum que s'ils travaillent plus de 96 heures au cours d'une période de deux semaines consécutives.
- Les personnes qui fournissent des soins de santé ou des soins personnels et qui sont employées dans un immeuble qui comprend leur lieu de résidence sont exclues de toute majoration de salaire pour les heures supplémentaires.

*Ordonnance sur le salaire minimum pour les emplois dans la construction et l'entretien d'immeubles*

Un nouveau règlement, l'*Ordonnance sur le salaire minimum relative à la construction et à l'entretien des biens immobiliers*, a remplacé l'*Ordonnance sur le salaire minimum relative à la construction routière et l'industrie de la construction lourde*.

Le champ d'application de la nouvelle *Ordonnance* est plus large. Elle vise les personnes qui sont employées dans les secteurs suivants : la construction, la restauration ou l'entretien de routes, de rues, de trottoirs, de structures (y compris des édifices), de ponts, de pavage, d'aqueducs et de systèmes d'égouts; le terrassement et les activités connexes; le déneigement; la production primaire de matériaux de construction à l'état brut, y compris le travail de production primaire dans une scierie; le travail dans un atelier d'usinage et la transformation des métaux. Toutefois, elle ne s'applique pas aux employés municipaux travaillant à la construction, la restauration ou l'entretien de rues; aux personnes participant à un programme de formation approuvé ou parrainé par le gouvernement; aux apprentis visés par un contrat d'apprentissage; aux employés d'entreprises oeuvrant dans le domaine de l'hygiène ou de la sécurité des édifices; et aux employés travaillant à la fourniture de matériaux pour la construction et la réparation de navires, l'industrie pétrolière et gazière ou d'autres activités connexes, à part la vente au détail.

Les employés visés par ce règlement ont droit au même taux de salaire minimum que les employés visés par l'*Ordonnance sur le taux général du salaire minimum*. Cependant, la rémunération des heures supplémentaires, équivalant à une fois et demie le taux de salaire normal de l'employé, ne s'applique qu'aux heures de travail excédant 110 heures au cours d'une période de 14 jours.

Il convient aussi de noter l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi* (le projet de loi 31) au **Nouveau-Brunswick**. Cette loi, qui est entrée en vigueur le 28 mai 2004, a ajouté le jour du Souvenir (le 11 novembre) aux six autres jours fériés prévus par la *Loi sur les normes d'emploi* (c.-à-d. le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail et le jour de Noël).

Un projet de loi a également été présenté en **Ontario** afin de modifier plusieurs dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE 2000), y compris celles qui concernent les restrictions aux heures de travail, les ententes d'établissement de la moyenne aux fins du calcul des heures supplémentaires et diverses autres questions. La *Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (heures de travail et autres questions)* – le projet de loi 63 – a reçu la première lecture le 26 avril 2004.

*Restrictions aux heures de travail*

En 2000-2001, le gouvernement précédent de l'Ontario a modifié les dispositions relatives aux heures de travail afin de permettre aux employeurs et aux employés de s'entendre afin d'établir une semaine de travail comptant jusqu'à 60 heures;<sup>3</sup> il n'est plus nécessaire d'obtenir la permission du Directeur des normes d'emploi (le directeur) afin de conclure de telles ententes. Le projet de loi 63 remplacerait ces dispositions et ferait en sorte que, comme auparavant, l'employeur doive obtenir l'approbation du directeur avant de permettre à un employé de travailler plus de 48 heures au cours d'une

---

<sup>3</sup> La limite de 60 heures peut néanmoins être dépassée avec la permission du Directeur des normes d'emploi.

semaine (sauf en cas de circonstances exceptionnelles comme le prévoit l'article 19 de la LNE 2000).

Il serait encore nécessaire que l'employeur et l'employé concluent une entente écrite avant que la limite des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires puisse être dépassée (la *limite pour un jour* est de huit heures ou le nombre d'heures de la journée normale de travail de l'employé, si celle-ci est de plus de huit heures; la *limite pour une semaine* est de 48 heures). Une telle entente serait toujours révocable par l'employé (s'il donne un préavis de deux semaines) et par l'employeur (s'il donne un « avis raisonnable »). Une nouvelle exigence s'ajouterait néanmoins dans le cas d'une entente liant un employeur et un employé qui n'est pas représenté par un syndicat. Afin que cette entente soit valide, l'employeur serait tenu de remettre à l'employé, avant qu'elle ne soit conclue, une copie d'un document préparé par le directeur décrivant les droits de l'employé en vertu des dispositions de la LNE 2000 relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires. L'entente devrait également comprendre une déclaration attestant que l'employé a reçu ce document.

Un employeur pourrait demander au directeur la permission de dépasser la limite des heures de travail hebdomadaires en lui faisant parvenir à son bureau une demande d'approbation, que ce soit en la livrant, en l'envoyant par la poste ou encore en l'envoyant par transmission électronique ou par télécopie. L'employeur serait tenu d'afficher une copie de sa demande à au moins un endroit bien en vue dans chacun de ses lieux de travail, à partir du jour de la signification de la demande au directeur jusqu'au moment où une approbation ou un avis de rejet de ce dernier est reçu.

Si l'employeur n'avait pas reçu de décision du directeur et que 30 jours se sont écoulés depuis la présentation de sa demande, les employés visés pourraient commencer à travailler des heures en sus, jusqu'à concurrence de 60 heures par semaine, si certaines conditions sont remplies (p. ex. la plus récente demande d'approbation de l'employeur ne doit pas avoir été rejetée et la plus récente approbation reçue ne doit pas avoir été révoquée).

Lorsqu'il doit décider s'il convient de délivrer une approbation, le directeur<sup>4</sup> pourrait tenir compte de toute contravention actuelle ou passée de l'employeur en ce qui a trait aux normes d'emploi provinciales ou à celles concernant la santé et la sécurité des employés, et de tout autre facteur prescrit par règlement ou que le directeur estime pertinent. Le directeur pourrait aussi assortir une approbation de conditions.

Une approbation permettant de dépasser le plafond des heures de travail hebdomadaires pourrait s'appliquer à un employé ou à tous les employés faisant partie d'une catégorie précisée (tous les employés d'un employeur pourraient constituer une catégorie précisée). L'approbation expirerait au plus tard trois ans après sa délivrance ou, lorsqu'elle permet à un employé de travailler plus de 60 heures par semaine, pas plus d'un an après avoir été délivrée. Le directeur pourrait également révoquer une approbation avant qu'elle n'ait expiré, en donnant à l'employeur un préavis raisonnable (le directeur déciderait ce qui constitue un préavis raisonnable dans les circonstances).

Lorsqu'une demande est approuvée par le directeur, l'employeur aurait l'obligation d'afficher une copie de l'approbation à un endroit bien en vue dans chaque lieu de

---

<sup>4</sup> Le directeur pourrait déléguer ses pouvoirs et fonctions concernant l'approbation de demandes relatives aux heures additionnelles ou aux ententes d'établissement de la moyenne à des particuliers employés par le ministère du Travail.

travail, jusqu'à ce que cette approbation expire ou qu'elle soit révoquée. Un employeur qui reçoit un avis de rejet de sa demande serait tenu d'afficher une copie de cet avis pendant les 60 jours qui suivent la date à laquelle il a été remis.

De plus, un nouvel article serait ajouté à la LNE 2000 afin de préciser que l'obligation d'obtenir une approbation du directeur pour travailler plus de 48 heures par semaine ne peut être contournée, malgré toute disposition dans le contrat d'emploi de l'employé.

Enfin, le projet de loi 63 comprend aussi des dispositions transitoires concernant les ententes déjà conclues entre employeurs et employés permettant de dépasser les limites relatives aux heures de travail. Les ententes permettant de travailler jusqu'à 60 heures par semaine en vigueur le 31 décembre 2004 continueraient à s'appliquer, dans la mesure où l'employeur présente une demande d'approbation au directeur à l'intérieur du délai prescrit. Il faudrait aussi remettre à tout employé visé par une telle entente – et qui n'est pas représenté par un syndicat – une copie du document portant sur ses droits en vertu de la LNE 2000 pas plus tard que le 1<sup>er</sup> avril 2005.

#### *Ententes d'établissement de la moyenne*

Les dispositions actuelles qui ont trait à l'établissement d'une moyenne des heures de travail aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires seraient modifiées. En plus d'exiger la conclusion d'une entente entre l'employeur et l'employé, l'établissement d'une moyenne des heures en fonction de périodes de deux semaines ou plus nécessiterait l'approbation du directeur (présentement, une telle approbation n'est requise que lorsque la période d'établissement de la moyenne dépasse quatre semaines consécutives). Le processus qui s'appliquerait pour obtenir l'approbation d'une entente d'établissement de la moyenne et les conditions et exigences qui y sont rattachées seraient presque les mêmes que dans le cas d'une demande pour dépasser la limite des heures de travail hebdomadaires (voir plus haut), sauf que l'employeur n'aurait pas l'obligation de remettre à l'employé ou aux employés visés un document portant sur leurs droits en vertu de la LNE 2000.

En attendant l'approbation ou le refus d'une demande par le directeur, et une fois que 30 jours se sont écoulés depuis la présentation de la demande, il serait possible de commencer à calculer la moyenne des heures de travail des employés concernés en fonction de « périodes distinctes, non chevauchantes et contiguës » d'au plus deux semaines consécutives, si certaines conditions sont respectées.

Les ententes d'établissement de la moyenne existantes demeureraient valides, dans la mesure où elles reçoivent l'approbation du directeur.

#### *Congé spécial*

Le projet de loi 63 modifierait les dispositions relatives au congé spécial de la LNE 2000 afin de préciser qu'un employé admissible peut prendre jusqu'à 10 jours de congé « par année civile » (plutôt que par « par année »).

#### *Publication relative à une déclaration de culpabilité*

Un nouvel article permettrait au directeur de publier – y compris sur Internet – le nom de toute personne déclarée coupable d'une infraction en vertu de la LNE 2000. Le directeur pourrait également mettre à la disposition du public la qualification de



l'infraction, la date de la déclaration de culpabilité et la peine imposée à la personne déclarée coupable.

#### *Affichage de renseignements concernant les droits et les responsabilités*

L'exigence actuelle d'afficher des renseignements relatifs à la législation sur les normes d'emploi de l'Ontario (c.-à-d. l'article 2 de la LNE 2000) serait remplacée. De nouvelles dispositions autoriseraient le ministre du Travail à déterminer quels sont les renseignements sur la LNE 2000 et ses règlements d'application que les employeurs doivent afficher dans chaque lieu de travail (ces renseignements sont présentement fixés par règlement) et prescriraient également la préparation et la publication d'une nouvelle affiche lorsque le ministre estime que les renseignements doivent être mis à jour.

#### *Obligations relatives à la tenue de dossiers*

En sus des autres exigences concernant la tenue de dossiers, un employeur aurait l'obligation de conserver (ou de charger un tiers de conserver) une copie de chaque entente conclue avec un employé visant à dépasser la limite des heures de travail hebdomadaires ou à établir une moyenne des heures de travail aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires. Il faudrait conserver ces copies pour au moins trois ans après le dernier jour où le travail a été effectué aux termes de l'entente.

La disposition qui stipule qu'un employeur doit s'assurer que les dossiers et documents précisés sont facilement accessibles à des fins d'inspection serait modifiée afin qu'elle vise également les dossiers relatifs aux vacances et aux indemnités de vacances.

#### *Modifications des dispositions touchant aux pouvoirs réglementaires*

En plus de certaines modifications corrélatives, le projet de loi 63 ajouterait une nouvelle disposition autorisant la prise de règlements conditionnels.

#### *Entrée en vigueur*

S'il est adopté, le projet de loi 63 entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

### **C. L'exécution réciproque des ordonnances**

Trois administrations ont effectué des modifications réglementaires afin de permettre l'exécution réciproque des ordonnances.

L'**Alberta** a adopté le *Règlement modifiant le Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Amendment Regulation)* – le Règlement de l'Alberta 327/2003 – le 19 novembre 2003. Ainsi, Terre-Neuve-et-Labrador a été déclarée en tant que province avec convention de réciprocité pour ce qui est de l'exécution des ordonnances, sentences, certificats ou jugements relatifs au paiement des salaires.

Les **Territoires du Nord-Ouest** ont également déclaré la province de Terre-Neuve-et-Labrador en tant que province ayant une 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 55 de la *Loi sur les normes du travail*). Ceci a été réalisé par le biais de l'*Arrêté déclarant l'autorité compétente à accorder la réciprocité, modification*

(Règlement 001-2004). Cette ordonnance a été publiée dans la Gazette officielle, partie II, du 30 janvier 2004.

À l'Île-du-Prince-Édouard, l'Ordonnance modifiant l'Ordonnance sur les accords de réciprocité dans le domaine des normes d'emploi (*Employment Standards Reciprocity Order Amendment*) – le décret 2004-267 – a ajouté, le 22 mai 2004, les Territoires du Nord-Ouest à la liste d'administrations ayant une convention de réciprocité en ce qui a trait à l'exécution des ordonnances, des certificats et des jugements relatifs au paiement des salaires, de la rémunération des heures supplémentaires ou d'autres versements exigés.

#### **D. Le congé de soignant**

Le développement le plus significatif des 12 derniers mois dans le domaine des normes d'emploi a été l'adoption de dispositions relatives au congé de soignant dans plus de la moitié des provinces et territoires du Canada. Cela fait suite à l'adoption, par le Parlement du Canada, de la *Loi d'exécution du budget de 2003* (le projet de loi C-28) en juin 2003. Cette dernière loi, qui est entrée en vigueur le 4 janvier 2004, a ajouté des prestations de compassion aux autres prestations spéciales prévues par le programme d'assurance-emploi et a modifié le *Code canadien du travail* afin de protéger l'emploi des employés relevant de la compétence fédérale qui désirent se prévaloir d'un congé de soignant.

Bien que les dispositions provinciales et territoriales relatives au congé de soignant ressemblent beaucoup à celles que l'on retrouve dans le *Code canadien du travail*, il existe néanmoins des différences notables dans plusieurs cas. Les éléments les distinguant incluent la définition de « membre de la famille » (c.-à-d. les personnes à l'égard desquelles un employé peut prendre un congé de soignant), les conditions d'admissibilité (c.-à-d. la durée de service requise et le préavis minimum) et la façon dont un congé peut être pris.

Le **Manitoba**<sup>5</sup>, le **Nouveau-Brunswick**<sup>6</sup>, la **Nouvelle-Écosse**<sup>7</sup>, le **Nunavut**<sup>8</sup>, l'**Ontario**<sup>9</sup>, l'**Île-du-Prince-Édouard**<sup>10</sup> et le **Yukon**<sup>11</sup> ont adopté de nouvelles dispositions sur le

<sup>5</sup> Manitoba, *Loi modifiant le Code des normes d'emploi* (le projet de loi 4) : sanctionnée le 4 décembre 2003; en vigueur le 4 janvier 2004.

<sup>6</sup> Nouveau-Brunswick, *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi* (le projet de loi 8) : sanctionnée le 19 décembre 2003; en vigueur le 4 janvier 2004.

<sup>7</sup> Nouvelle-Écosse, *Loi modifiant le Code des normes du travail et la Loi sur les statistiques de l'état civil (Labour Standards Code (amended) and Vital Statistics Act (amended))* (le projet de loi 7) : sanctionnée le 30 octobre 2003; en vigueur le 4 janvier 2004.

<sup>8</sup> Nunavut, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* (le projet de loi 42) : sanctionnée le 5 novembre 2003; en vigueur le 4 janvier 2004.

<sup>9</sup> Ontario, *Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (congé pour obligations familiales de nature médicale)* (le projet de loi 56) ; sanctionnée et en vigueur le 29 juin 2004. Cette loi remplacera aussi la définition actuelle de « conjoint » par une définition plus large incluant des unions moins traditionnelles comme les unions entre individus de même sexe ainsi que les mariages nuls ou résiliables contractés de bonne foi. La définition de « partenaire de même sexe » sera également abrogée ainsi que toute mention de « partenaire de même sexe » et « partenariat avec une personne de même sexe » dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

<sup>10</sup> Île-du-Prince-Édouard, *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi (An Act to Amend the Employment Standards Act)* (le projet de loi 19) : sanctionnée et en vigueur le 16 décembre 2003.

<sup>11</sup> Yukon, *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi* (le projet de loi 38) : sanctionnée le 17 novembre 2003; en vigueur le 4 janvier 2004.

congé de soignant. Toutes ces administrations prévoient un congé sans solde d'au plus huit semaines<sup>12</sup> pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille qui est gravement malade et dont le risque de décès à l'intérieur d'une période de 26 semaines est élevé, tel qu'attesté par un certificat médical.

Au Manitoba, en Nouvelle-Écosse et au Nunavut, on définit « membre de la famille » comme étant le conjoint de l'employé, son conjoint de fait, son enfant (y compris l'enfant de son conjoint ou de son conjoint de fait) ou son père ou sa mère (y compris le conjoint ou le conjoint de fait de l'un de ses parents). L'Ontario ajoute les parents de famille d'accueil et les enfants en famille d'accueil à cette liste. La définition est encore plus large à l'Île-du-Prince-Édouard (qui inclut les frères et sœurs<sup>13</sup>), au Nouveau-Brunswick (qui inclut les frères et sœurs, les grands-parents et les petits-enfants, et les personnes qui, même si elles ne sont pas apparentées par le sang, manifestent l'intention de se prodiguer l'une à l'autre l'affection et le soutien réciproques qui caractérisent normalement des liens familiaux étroits) et au Yukon (laquelle comprend les frères et sœurs, les grands-parents, les petits-enfants, les beaux-parents, divers parents par alliance et toute personne apparentée qui vit de façon permanente dans la même résidence que l'employé).

#### *La durée*

Tel qu'indiqué plus tôt, la durée maximale du congé de soignant dans toutes ces administrations est de huit semaines et celui-ci doit être pris à l'intérieur d'une période déterminée de 26 semaines. Toutefois, dans l'éventualité où le membre de la famille décède avant la fin de cette période, le congé doit se terminer le dernier jour de la semaine (c.-à-d. samedi) au cours de laquelle survient le décès (sauf au Manitoba, dont la législation ne contient aucune disposition en ce sens). Le congé de soignant peut être fractionné, mais il doit être pris en périodes d'au moins une semaine chacune (au Manitoba, le congé ne peut être réparti en plus de deux périodes). La législation du Nouveau-Brunswick, du Nunavut, de l'Île-du-Prince-Édouard, de l'Ontario et du Yukon stipule que lorsque deux employés ou plus désirent se prévaloir du congé de soignant pour offrir des soins ou du soutien à la même personne, la somme de leurs périodes de congé ne peut dépasser un total de huit semaines. En revanche, les employés admissibles au Manitoba et en Nouvelle-Écosse ont droit au plein congé de huit semaines, même si d'autres personnes prennent également un congé de soignant afin de s'occuper du même membre de la famille.

Le congé de soignant s'ajoute à tout autre congé familial auquel un employé peut avoir droit en vertu de la législation sur les normes d'emploi applicable. Par exemple, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario prévoit qu'un employé admissible peut prendre un congé spécial en plus d'un congé de soignant à l'égard du même membre de la famille.

#### *Les conditions d'admissibilité*

Les conditions d'admissibilité s'appliquant au congé de soignant varient d'une administration à l'autre.

---

<sup>12</sup> La période de congé de huit semaines correspond aux six semaines de prestation de compassion en vertu du programme d'assurance-emploi ainsi que le délai de carence de deux semaines.

<sup>13</sup> Cependant, contrairement à d'autres administrations, cette définition ne comprend pas les enfants du conjoint de l'employé ni le conjoint ou le conjoint de fait de la mère ou du père de l'employé.

- **Durée de service** : un employé doit avoir complété une période de service minimale avec son employeur actuel afin d'avoir droit au congé au Manitoba (30 jours) et en Nouvelle-Écosse (trois mois).
- **Préavis** : un employé doit donner un préavis à son employeur aussi tôt que possible avant de débiter son congé au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et en Ontario, et au moins une période de paye avant le début de celui-ci au Manitoba, bien qu'une période d'avis plus courte peut-être donnée si les circonstances l'exigent. Au Manitoba, un employé qui désire mettre fin à son congé avant que celui-ci ne soit terminé doit également donner un préavis de 48 heures à son employeur.
- **Certificat médical** : un employé doit donner à son employeur une copie du certificat médical attestant l'état de santé du membre de la famille au Manitoba et à l'Île-du-Prince-Édouard; dans les autres administrations, une copie du certificat médical ne doit être fournie que si l'employeur en fait la demande par écrit.

Nonobstant ces différences, aucune administration n'exige qu'un employé reçoive ou ait droit aux prestations de compassion du programme d'assurance-emploi afin de se prévaloir du congé de soignant en vertu de sa législation sur les normes d'emploi.

#### *La protection d'emploi*

Les mesures de protection à l'égard de l'emploi, de l'ancienneté et des avantages sociaux qui s'appliquent aux congés de maternité et aux congés parentaux dans les diverses administrations visent également les employés qui prennent un congé de soignant.

En plus d'adopter de nouvelles dispositions relatives au congé de soignant, la *Loi modifiant le Code des normes d'emploi* du **Manitoba** a également renforcé les mesures de protection d'emploi pour les employés qui se prévalent d'un congé. Se sont également ajoutées au *Code des normes d'emploi* de nouvelles dispositions relatives aux plaintes ainsi que des mesures de redressement pour les employés qui sont congédiés ou mis à pied en raison de leur grossesse ou parce qu'ils ont l'intention de prendre, ou qu'ils ont pris, un congé de maternité, un congé parental ou un congé de soignant. Un employé dans une telle situation peut déposer une plainte auprès d'un agent des normes d'emploi dans les six mois qui suivent la date de sa mise à pied ou de son licenciement ou la date à laquelle il aurait dû être réintégré.

Lorsqu'un agent qui enquête sur une telle plainte conclut qu'une contravention a effectivement eu lieu, il peut, par ordre, enjoindre à l'employeur de verser une indemnisation pour toute perte subie par l'employé en raison de la contravention, de réintégrer l'employé, ou d'appliquer ces deux mesures. L'employeur doit aussi payer des frais administratifs équivalents à 10 % de toute indemnisation exigible (bien que le montant des coûts administratifs ne puisse être inférieur à 100 \$ ou supérieur à 1 000 \$). Un ordre de paiement d'une indemnisation est réputé être un ordre de paiement de salaire aux fins de l'application des dispositions d'exécution du *Code*, sauf qu'il n'y a pas de limite maximale à cette somme.

Une personne nommée dans un ordre peut demander au directeur des normes d'emploi de renvoyer l'affaire à la Commission du travail du Manitoba. Le délai pour ce faire est de 30 jours après la date à laquelle la personne a reçu signification de l'ordre.

La **Saskatchewan** a également modifié sa *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* (LNT) suite à la mise en place des prestations de compassion en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La *Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes du travail (Labour Standards Amendment Act, 2004)* – le projet de loi 50 – a été sanctionnée et est entrée en vigueur le 17 juin 2004.

La LNT protégeait déjà les employés admissibles (c.-à-d. ceux qui ont complété au moins 13 semaines consécutives de service auprès de leur employeur) contre un congédiement ou d'autres formes de représailles s'ils s'absentaient du travail, pour au plus 12 semaines par période de 52 semaines, en raison d'une maladie ou d'une blessure grave subie par un membre de leur famille immédiate qui dépend d'eux<sup>14</sup>. (La définition de famille immédiate contenue dans la LNT comprend le conjoint, le père, la mère, les grands-parents, l'enfant, le frère ou la sœur de l'employé ou de son conjoint. Si l'employeur en fait la demande par écrit, un certificat médical attestant la maladie ou la blessure doit lui être remis.)

Cette loi a modifié ces dispositions afin de prolonger la période de congé dont peut se prévaloir un employé lorsque celui-ci reçoit des prestations de compassion de l'assurance-emploi ou observe le délai de carence s'appliquant à ces prestations. Toutefois, la durée maximale de congé dans ces circonstances est limitée à 16 semaines par période de 52 semaines.

Finalement, le **gouvernement fédéral** a également effectué des modifications réglementaires au *Règlement sur l'assurance-emploi* afin de compléter les modifications concernant les prestations de compassion apportées à la *Loi sur l'assurance emploi* par la *Loi d'exécution du budget de 2003*. Ces modifications font en sorte que les prestations de compassion soient traitées de la même façon que les prestations de maternité et les prestations parentales dans le cadre de diverses dispositions (p. ex., lorsqu'il s'agit de déterminer ce qui constitue un arrêt de rémunération, les types de rémunération qui sont considérés comme étant une rémunération aux fins des prestations d'AE et les règles qui s'appliquent relativement à une indemnité de remplacement de salaire ou un autre régime semblable de prestations supplémentaires de chômage fourni par un employeur).

Trois nouveaux articles se sont également ajoutés au *Règlement sur l'assurance-emploi*. Le premier de ces nouveaux articles (art. 41.1) définit ce qui constitue *des soins ou du soutien* à un membre de la famille. Ainsi, afin d'avoir droit à des prestations de compassion, un prestataire doit, à l'égard d'un membre de la famille, « dispense[r] tout ou partie des soins », « apporte[r] un soutien psychologique ou émotionnel » ou « planifie[r] les soins donnés par un tiers soignant ».

Le deuxième article (art. 41.2) précise qui, à part un médecin en titre au Canada, peut délivrer un certificat médical attestant la maladie grave et le risque important de décès d'un membre de la famille dans les 26 semaines suivantes. (Une personne doit obtenir un tel certificat médical afin d'avoir droit aux prestations de compassion en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et au congé de soignant en vertu du *Code canadien du travail*.) Si le membre de la famille requérant des soins ou du soutien réside dans une région du Canada où l'accès à un médecin est difficile, le certificat médical peut être délivré par un spécialiste de la santé désigné par un médecin pour le soigner. Si le

---

<sup>14</sup> Un employé admissible peut généralement prendre une période de congé plus courte – 12 jours par année civile au maximum – dans le cas d'une maladie ou d'une blessure qui n'est pas grave.

membre de la famille réside à l'étranger, le certificat médical doit alors être délivré par un médecin « qui est reconnu par les autorités gouvernementales de son pays et dont les compétences sont semblables à celles d'un médecin canadien » ou, s'il réside dans une région où l'accès à un tel médecin est difficile, un spécialiste de la santé désigné par un médecin pour le traiter.

Enfin, le troisième article (art. 41.3) établit les règles pour diviser les six semaines de prestations de soignant lorsque deux personnes ou plus présentent une demande de prestations à l'égard du même membre de la famille mais qu'elles ne peuvent s'entendre sur la façon de les partager. Dans un tel cas, les prestations doivent être versées une semaine à la fois aux prestataires, tour à tour, en commençant par celui qui a présenté le premier sa demande, jusqu'à l'épuisement des six semaines de prestations. Ces modifications sont entrées en vigueur le 4 janvier 2004.

## **E. L'administration et la mise en application**

En **Colombie-Britannique**, deux lois ayant des conséquences importantes pour le système provincial de justice administrative ont été édictées au cours de la période traitée dans ce rapport.

La *Loi relative aux nominations aux tribunaux administratifs et à leur administration (Administrative Tribunals Appointment and Administration Act)* – le projet de loi 68 – a été sanctionnée le 23 octobre 2003 et a été promulguée le 13 février 2004.

Cette loi a harmonisé les processus de nomination et de renouvellement de mandat des membres des tribunaux administratifs et a modifié, entre autres, la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)* (LNE) et le *Code des droits de la personne (Human Rights Code)*.

Cette loi prescrit la durée du mandat initial et des renouvellements de mandat du président et des membres des tribunaux administratifs, la procédure de remplacement lorsque le président ou un membre est absent ou est dans l'incapacité de siéger, et un processus pour les nominations temporaires et non-renouvelables. Elle prévoit également qu'un membre peut continuer à exercer ses pouvoirs en ce qui a trait aux procédures qu'il n'avait pas finies d'instruire au moment de sa démission ou de la fin de son mandat. Qui plus est, elle permet à l'autorité détenant le pouvoir de nomination de démettre de ses fonctions, pour un motif valable, le président, un vice-président ou un membre d'un tribunal. Elle énonce également les responsabilités du président d'un tribunal et établit la rémunération et les avantages des membres d'un tribunal administratif.

Des modifications ont également été apportées à la LNE. Celles-ci ont abrogé la définition d'arbitre et l'ont remplacée par le terme « membre », tout en donnant une définition de « membre représentatif ». Le lieutenant gouverneur en conseil demeure l'autorité ayant le pouvoir de nommer le président du Tribunal des normes d'emploi (Employment Standards Tribunal). Mais le ministre de la formation professionnelle et du travail (Skills Development and Labour Minister) est maintenant responsable de nommer les autres membres. De plus, le ministre a le pouvoir de nommer, après avoir consulté le président du tribunal, des individus représentant les intérêts des employeurs et un nombre équivalent d'individus représentant les intérêts des employés (c.-à-d. les « membres représentatifs »). Le président et tous les membres du tribunal doivent être nommés selon un processus fondé sur le mérite. Les dispositions de la LNE concernant la rémunération et les dépenses des membres du tribunal ont été abrogées; les

dispositions pertinentes de la nouvelle *Loi* s'appliquent au lieu. Finalement, une formation (« panel ») du tribunal peut consister en un, trois ou cinq membres. Si des membres représentatifs sont nommés à une formation, il doit y avoir un nombre égal d'individus représentant les intérêts des employeurs et d'individus représentant les intérêts des employés.

Cette loi a aussi modifié le *Code des droits de la personne* afin d'établir un processus de nomination au mérite pour le choix des membres du Tribunal des droits de la personne (Human Rights Tribunal) et de permettre des renouvellements de mandat pour des périodes additionnelles de 5 ans. Les dispositions du *Code* concernant les responsabilités du président ainsi que celles qui ont trait à la rémunération et aux dépenses des membres ont été abrogées puisque ces questions tombent désormais sous le coup de la *Loi relative aux nominations aux tribunaux administratifs et à leur administration*.

La *Loi sur les tribunaux administratifs (Administrative Tribunals Act)* – le projet de loi 56 – a été adoptée quelques mois après l'entrée en vigueur du projet de loi 68 (elle a été sanctionnée le 20 mai 2004; elle n'était pas encore entrée en vigueur au moment de la rédaction de ce rapport). Cette loi énonce les pouvoirs, les règles et les procédures s'appliquant aux divers tribunaux administratifs en Colombie-Britannique, y compris le Tribunal des normes d'emploi<sup>15</sup>. Elle abrogera et remplacera la *Loi relative aux nominations aux tribunaux administratifs et à leur administration* et codifiera dans une loi unique la plupart des règles relatives à l'administration des tribunaux administratifs.

Cette loi apportera un certain nombre de changements à la *Loi sur les normes d'emploi*. Ces modifications :

- préciseront que le Directeur des normes d'emploi n'a aucune compétence en ce qui a trait aux questions constitutionnelles concernant la *Charte canadienne des droits et libertés*;
- préciseront que les enquêtes, les auditions et les décisions relatives aux questions de fait, de droit et de discrétion soulevées ou qui doivent être décidées dans le cadre d'un appel ou d'un réexamen en vertu des parties 12 ou 13 de la *Loi sur les normes d'emploi*, ainsi que les ordonnances pouvant être rendues, relèvent exclusivement de la compétence du Tribunal des normes d'emploi;
- modifieront la disposition restrictive actuelle (l'article 110) afin de préciser qu'une cour ne peut contester ou examiner une décision ou une ordonnance du tribunal lorsque celle-ci porte sur une question qui relève de la compétence « exclusive » de ce dernier;
- stipuleront les motifs supplémentaires pouvant être invoqués par le tribunal afin de rejeter un appel sans audition : p. ex., un appel qui donne lieu à un abus de procédure; un appel déposé dans un but ou pour un motif illégitime; un appelant qui ne mène pas son appel avec diligence ou qui ne se conforme pas à une ordonnance du tribunal; un appel qui n'a aucune espoir raisonnable d'obtenir gain de cause;
- préciseront que le tribunal doit fournir ses motifs par écrit aux parties lorsqu'il décide de rejeter un appel en tout ou en partie.

---

<sup>15</sup> Plusieurs dispositions de la *Loi sur les tribunaux administratifs* s'appliqueront également au Tribunal des droits de la personne, par le biais de modifications au *Code des droits de la personne*.

La plupart des dispositions de la *Loi sur les tribunaux administratifs* s'appliqueront au Tribunal des normes d'emploi, y compris celles qui concernent la nomination des membres du tribunal, les pouvoirs du tribunal en ce qui a trait à l'établissement de règles et d'ordonnances, les procédures à suivre lorsqu'une question constitutionnelle (autre qu'une question relative à la *Charte canadienne des droits et libertés*) est invoquée dans le cadre d'une instance, les délais à respecter pour les requêtes en révision judiciaire (généralement 60 jours) et la norme de contrôle judiciaire applicable aux recours en révision judiciaire (décision manifestement déraisonnable dans le cas des questions relevant de la compétence exclusive du tribunal). Le président du tribunal aura aussi le pouvoir de nommer une personne afin de procéder à un processus de règlement des différends.

Ces modifications entreront en vigueur à une date fixée par règlement.

## F. Les salaires minimums

Depuis septembre 2003, quatre provinces ont adopté des règlements afin de modifier leurs taux de salaire minimum.

Au **Nouveau-Brunswick**, un nouveau *Règlement sur le salaire minimum* (Règlement du Nouveau-Brunswick 2003-82) est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Ce règlement a fait passer le salaire minimum au Nouveau-Brunswick de 6,00 \$ à 6,20 \$ l'heure, pour les 44 premières heures travaillées par semaine, et de 9,00 \$ à 9,30 \$ pour chaque heure de travail additionnelle lors de la même semaine (ce qui correspond au taux des heures supplémentaires). Le salaire minimum des employés dont le nombre d'heures travaillées ne peut être vérifié et qui ne sont pas strictement rémunérés à la commission est quant à lui passé de 264,00 \$ à 272,80 \$ par semaine. La ministre de la Formation et du Développement de l'emploi avait déjà annoncé ces changements le 1<sup>er</sup> août 2003.

Le taux de salaire minimum en **Ontario** a été augmenté, pour la première fois depuis 1995, par le biais de modifications au *Règlement sur les exemptions, les règles spéciales et l'établissement du salaire minimum* (*Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage Regulation*) en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (le Règlement de l'Ontario 401/03).

Ces modifications ont fait passer le taux général du salaire minimum de 6,85 \$ à 7,15 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> février 2004. C'est la première d'une série d'augmentations qui auront lieu à chaque premier février jusqu'en 2007; à ce moment le taux général du salaire minimum atteindra 8,00 \$ l'heure. Le taux de salaire minimum de groupes spécifiques augmentera également durant cette période. Ci-dessous sont indiqués les changements prévus aux taux de salaires minimums en Ontario.

	Taux précédent	1 <sup>er</sup> février 2004	1 <sup>er</sup> février 2005	1 <sup>er</sup> février 2006	1 <sup>er</sup> février 2007
Taux minimum général	6,85 \$ l'heure	7,15 \$ l'heure	7,45 \$ l'heure	7,75 \$ l'heure	8,00 \$ l'heure
Étudiants ayant moins de 18 ans <sup>16</sup>	6,40 \$ l'heure	6,70 \$ l'heure	6,95 \$ l'heure	7,25 \$ l'heure	7,50 \$ l'heure

<sup>16</sup> Ce taux s'applique aux étudiants ayant moins de 18 ans qui travaillent au plus 28 heures par semaine ou qui travaillent durant un congé scolaire.



	Taux précédent	1 <sup>er</sup> février 2004	1 <sup>er</sup> février 2005	1 <sup>er</sup> février 2006	1 <sup>er</sup> février 2007
Serveurs de boissons alcooliques <sup>17</sup>	5,95 \$ l'heure	6,20 \$ l'heure	6,50 \$ l'heure	6,75 \$ l'heure	6,95 \$ l'heure
Guides de chasse et pêche travaillant moins de 5 heures consécutives par jour	34,25 \$	35,75 \$	37,25 \$	38,75 \$	40,00 \$
Guides de chasse et pêche travaillant 5 heures ou plus par jour	\$68.50	\$71.50	\$74.50	\$77.50	\$80.00
Travailleurs à domicile <sup>18</sup>	7,54 \$ l'heure	7,87 \$ l'heure	8,20 \$ l'heure	8,53 \$ l'heure	8,80 \$ l'heure

Une disposition a aussi été ajoutée au *Règlement* afin d'assurer que les employeurs se conforment aux nouveaux taux de salaire minimum dès que ceux-ci entreront en vigueur, même si cela se produit au milieu d'une période de paye.

Aucun changement n'a été apporté aux retenues de salaire maximales permises pour la chambre et la pension fournies à un employé par son employeur.

Au **Manitoba**, le Règlement 25/2004 a modifié le *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* en vertu du *Code des normes d'emploi*. Il a fait passer le salaire minimum provincial de 6,75 \$ à 7,00 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> avril 2004. La ministre du Travail et de l'Immigration du Manitoba a également annoncé, dans un communiqué de presse officiel du 4 décembre 2003, qu'elle convoquerait une nouvelle Commission du salaire minimum en 2004.

Au **Québec**, le *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail* (le décret 327-2004) aura pour effet de faire augmenter le salaire minimum à 7,60 \$ l'heure au cours de la prochaine année. Une première hausse de 15 cents a eu lieu le 1<sup>er</sup> mai 2004 et une deuxième, du même montant, entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2005. Le salaire minimum s'appliquant aux travailleurs à pourboire augmentera lui aussi de 30 cents au cours de la même période, passant ainsi à 6,85 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> mai 2005.

Une deuxième modification au *Règlement sur les normes du travail* (le décret 525-2004), entrée en vigueur le 24 juin 2004, a fixé des normes minimales relatives à la rémunération des cueilleurs de fruits et de légumes. Il s'agissait des derniers travailleurs agricoles au Québec à ne pas être visés par les dispositions sur le salaire minimum.

Les salariés affectés à la cueillette de framboises, de fraises et de pommes ont maintenant droit à un taux minimum de rémunération établi au rendement, c'est-à-dire en fonction de la quantité de fruits cueillis. (Les salariés affectés à la cueillette d'autres

<sup>17</sup> S'applique aux employés servant des boissons alcoolisées aux clients, invités, membres ou hôtes dans les endroits pour lesquels on a émis une licence ou un permis en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*.

<sup>18</sup> Un travailleur à domicile est un particulier qui exécute un travail en échange d'une rémunération dans son logement mais qui n'est pas un entrepreneur indépendant. Un tel travailleur a droit à au moins 110% du taux général du salaire minimum.

fruits ont droit au taux général du salaire minimum.) Les montants applicables sont de 0,458 \$ du contenant de 250 ml de framboises (0,467 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005) et de 0,208 \$ du contenant de 551 ml de fraises (0,212 \$ le 1<sup>er</sup> mai 2005). Pour ce qui est de la cueillette des pommes, la rémunération varie selon le type de pommier :

- pommiers de type nain : 1,11 \$ du minot (19,05 kilos), passant à 1,13 \$ du minot le 1<sup>er</sup> mai 2005;
- pommiers de type semi-nain : 1,36 \$ du minot, passant à 1,39 \$ du minot le 1<sup>er</sup> mai 2005;
- pommiers de type standard : 1,57 \$ du minot, passant à 1,60 \$ du minot le 1<sup>er</sup> mai 2005.

Cependant, une disposition additionnelle précise qu'un salarié doit recevoir au moins le taux général du salaire minimum (c'est-à-dire 7,45 \$ l'heure, passant à 7,60 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> mai 2005) si, « pour des motifs hors de son contrôle et lié à l'état des champs ou des fruits », il ne peut toucher un montant au moins équivalent lorsqu'on applique le taux de rémunération au rendement.

Par ailleurs, les salariés affectés principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation (notamment les cueilleurs de concombres de conserverie) auront droit au taux général du salaire minimum à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

De plus, le gouvernement des **Territoires du Nord-Ouest** a adopté le Règlement 019-2004 afin de modifier le *Règlement sur les salaires* en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

Le 28 janvier 2004, ce règlement a abrogé l'article 5 du *Règlement sur les salaires*. Ce dernier précisait les communautés et autres lieux dans lesquels prévalait un taux de salaire minimum plus bas. Cette modification est directement liée aux changements récents apportés à la *Loi sur les normes du travail* qui, à compter du 28 décembre 2003, ont éliminé les taux de salaire minimum inférieurs basés sur l'âge et le lieu de travail.

Enfin, la législature de la **Saskatchewan** a adopté une législation qui aura un effet sur l'établissement du salaire minimum à l'avenir.

La *Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes du travail (Labour Standards Amendment Act, 2004)* – le projet de loi 50 – a été sanctionnée et est entrée en vigueur le 17 juin 2004. Cette loi a modifié les pouvoirs et les responsabilités de la Commission du salaire minimum (Minimum Wage Board); tel qu'indiqué précédemment, elle a aussi apporté des changements à des dispositions relatives aux congés. Une modification à la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* (LNT) précise que la Commission du salaire minimum doit réexaminer le salaire minimum provincial au moins une fois à tous les deux ans. De plus, le pouvoir de réglementer en ce qui a trait à la fixation du salaire minimum, de l'âge minimum d'accès à l'emploi, des retenues maximales du salaire pour la chambre et la pension, et des autres questions énumérées précédemment au paragraphe 15(4) de la LNT revient désormais entièrement au lieutenant gouverneur en conseil. (Auparavant, le lieutenant gouverneur en conseil avait le pouvoir d'approuver ou de refuser les règlements proposés par la Commission du salaire minimum.) Désormais, le rôle de la Commission est d'effectuer un examen de l'une ou l'autre de ces questions et de faire des recommandations au ministre du Travail concernant celles-ci.

Comme mentionné plus tôt, la **Nouvelle-Écosse** a aussi modifié son *Code des normes du travail (Labour Standards Code)* afin de prévoir l'établissement d'un comité de révision du salaire minimum (Minimum Wage Review Committee), dont le rôle est d'effectuer une révision annuelle du salaire minimum provincial et de donner des recommandations au ministre du Travail.

#### **G. Les établissements de vente au détail**

Des changements législatifs concernant l'ouverture des commerces le dimanche ont été adoptés dans deux provinces.

En **Nouvelle-Écosse**, la *Loi modifiant la Loi sur les jours de fermeture des commerces de détail et le Code des normes du travail (Retail Business Uniform Closing Day Act (amended) and Labour Standards Code (amended))* – le projet de loi 2 – a modifié la *Loi sur les jours de fermeture des commerces de détail (Retail Business Uniform Closing Day Act)* le 30 octobre 2003 afin de permettre aux commerces de détail d'ouvrir les six dimanches précédant Noël en 2003. Un plébiscite aura également lieu lors des prochaines élections municipales, en octobre 2004. Les électeurs auront à répondre à deux questions : s'il devrait être permis à tous les commerces de détail d'ouvrir le dimanche et, dans l'affirmative, si cette autorisation devrait être limitée à la période de six semaines avant Noël ou si elle devrait s'appliquer toute l'année. L'ouverture des commerces le dimanche demeure interdite avant 13h00 ou après 18h00 ainsi que lors de certains jours fériés (le jour de l'An, le dimanche de Pâques, le 1<sup>er</sup> juillet, le jour du Souvenir, le jour de Noël, le lendemain de Noël). Le gouvernement provincial aura le pouvoir de donner suite à la décision prise lors du plébiscite par l'adoption d'un règlement. (Le *Règlement concernant le plébiscite provincial sur l'ouverture des commerces le dimanche (Regulations Respecting the Provincial Sunday Shopping Plebiscite)*, adopté le 7 juillet 2004, régira le déroulement du vote.)

La législation prévoit que le propriétaire ou l'exploitant d'un commerce de détail ne peut être obligé d'ouvrir son commerce le dimanche, peu importe les modalités d'un bail ou de toute autre entente. Des dispositions interdisent aussi que des mesures discriminatoires ou des mesures de rétorsion soient prises (p. ex. en refusant de renouveler un bail) contre une personne qui a refusé d'ouvrir son commerce de détail le dimanche.

Tel que mentionné plus tôt dans ce rapport, le projet de loi 2 a également apporté un certain nombre de modifications au *Code des normes du travail (Labour Standards Code)*, y compris des mesures destinées à protéger les employés des commerces de détail.

Au **Nouveau-Brunswick**, la *Loi concernant le magasinage le dimanche* (le projet de loi 38) a été sanctionnée le 30 juin 2004. Elle entrera en vigueur à la date ou aux dates fixées par proclamation.

Cette loi modifiera la *Loi sur les jours de repos (LJR)*, la *Loi sur les normes d'emploi (LNE)* et la *Loi sur les municipalités* afin de donner aux municipalités le pouvoir de réglementer l'ouverture des commerces le dimanche sur leur territoire.

Le système de permis actuel, en vertu duquel la Commission des emprunts de capitaux par les municipalités peut exempter de l'obligation de fermer les dimanches certains petits commerces au détail ainsi que les régions du Nouveau-Brunswick qu'elle désigne

en tant que régions touristiques, sera aboli. La disposition concernant les autorisations d'exemption par le ministre responsable de la LJR à l'occasion de festivals sera également révoquée.

Les municipalités se verront accorder le pouvoir de prendre des règlements municipaux afin de permettre ou d'interdire le magasinage le dimanche (à moins qu'un dimanche ne coïncide avec un jour de repos prescrit par la LJR) et d'établir les heures d'ouverture des commerces au détail, le cas échéant. Lorsque certaines conditions sont remplies, le ministre de l'Environnement et des Gouvernements locaux pourra émettre un permis autorisant l'exploitation de commerces au détail le dimanche dans un district de services locaux ou une communauté rurale.

D'autres modifications apportées à la LJR dispenseront les commerces de détail associés aux activités se rapportant aux sports, à la récréation, à l'amusement ou au divertissement – lesquelles sont déjà exemptées – de l'obligation de fermer le dimanche ou lors des jours de repos prescrits. Une exemption similaire s'appliquera à un commerce ou une industrie qui est par nécessité en activité continue (présentement, un tel type de commerce ou d'industrie doit obtenir une autorisation de la Commission des emprunts de capitaux par les municipalités pour être exclu de l'application de la LJR). De plus, une personne pourra exercer le dimanche – y compris un dimanche qui est également un jour de repos prescrit – une activité généralement prohibée par la LJR (p. ex. exploiter un commerce de détail) sans être obligée d'obtenir une autorisation préalable si, pour des raisons de conscience ou de religion, cette personne ne peut exercer cette activité l'un des autres jours de la semaine.

Une modification corrélative sera apportée à l'article 17.1 de la LNE. Conséquemment, le droit de refuser de travailler le dimanche s'appliquera aux salariés travaillant dans un commerce de détail ou dans une partie d'un commerce de détail qui est exempté de l'application de la LJR uniquement en vertu d'un règlement municipal ou d'un permis ministériel délivré à un district de services locaux ou à une communauté rurale.

Enfin, une autorisation d'exemption délivrée en vertu de la LJR à l'égard d'une région touristique donnée continuera de s'appliquer pendant un an à compter de la date d'entrée en vigueur du projet de loi 38. Cependant, même si la période d'un an n'est pas écoulée, une telle autorisation sera annulée dès l'entrée en vigueur d'un règlement municipal ou la délivrance d'un permis ministériel permettant (ou interdisant) l'ouverture des commerces le dimanche dans cette région.

## **H. L'industrie du vêtement**

Le **Québec** a adopté le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement* en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (le décret 1288-2003, publié dans la Gazette officielle du Québec, partie II, du 17 décembre 2003).

Ce règlement vise les salariés des industries de la chemise pour hommes et garçons, de la confection pour dames, de la confection pour hommes et du gant de cuir (ci-après appelés salariés de l'industrie du vêtement). Historiquement, quatre décrets de convention collective fixaient certaines conditions minimales de travail applicables à ces secteurs de l'industrie du vêtement. Le 11 novembre 1999, la *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail* est entrée en vigueur. Elle a eu pour effet de prolonger l'application des décrets jusqu'au 30 juin 2000 tout en stipulant qu'après cette date, le gouvernement du Québec pouvait adopter, par voie de règlement, des dispositions

transitoires relatives aux normes minimales d'emploi dans ces secteurs. En vertu de cette loi, le gouvernement pouvait par la suite adopter un règlement fixant de façon permanente les normes du travail applicables à ces quatre secteurs de l'industrie du vêtement. Conséquemment, le gouvernement a édicté à titre temporaire le *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement*, lequel a pris effet le 1<sup>er</sup> juillet 2000. La période d'application du *Règlement* a par la suite été prolongée jusqu'au 31 décembre 2003. Le 1<sup>er</sup> janvier 2004 est entré en vigueur le nouveau *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement* dont il est ici question. Celui-ci fixe de façon plus permanente les normes relatives aux secteurs visés de l'industrie du vêtement. Il convient cependant de noter que malgré ce règlement, les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* continuent de s'appliquer aux salariés de l'industrie du vêtement dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec le *Règlement*.

#### *Le salaire minimum*

Le *Règlement* prévoit que le taux de salaire minimum payable aux salariés de l'industrie du vêtement est de 8,00 \$ l'heure, alors que le taux général en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (la *Loi*) est actuellement de 7,45 \$ l'heure.

#### *La semaine normale de travail*

De plus, aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail pour les salariés assujettis au *Règlement* est de 39 heures alors qu'elle est de 40 heures pour les autres salariés visés par la *Loi sur les normes du travail* (la *Loi*).

#### *Les jours fériés, chômés et payés*

Pour ce qui est des jours fériés, chômés et payés, le *Règlement* prévoit deux jours de plus que ce qui est prévu par la *Loi*. Le 2 janvier est accordé aux salariés de l'industrie du vêtement ainsi que le Vendredi saint et le lundi de Pâques, alors qu'en vertu de la *Loi* une seule de ces deux dernières journées, au choix de l'employeur, est considérée comme jour férié, chômé et payé.

#### *Les congés annuels payés*

Le nouveau *Règlement* contient des dispositions relatives aux congés annuels payés. Si à la fin d'une année de référence un salarié a moins d'une année de service continu auprès du même employeur, il a droit à un congé annuel continu établi sur la base d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu, jusqu'à un maximum de deux semaines. Un salarié qui justifie d'un an de service continu a quant à lui droit à une durée minimale de trois semaines de congé, dont deux semaines consécutives. Enfin, un salarié qui compte trois ans de service continu chez le même employeur a droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre semaines, dont trois semaines consécutives. Le *Règlement* prévoit une indemnité afférente au congé annuel de 4% du salaire brut dans le cas d'un salarié qui justifie de moins d'un an de service continu, une indemnité de 6% lorsque le salarié justifie d'au moins un an de service continu et une indemnité de 8% s'il justifie de trois ans de service continu chez le même employeur. Ces dispositions sont plus généreuses que celles que l'on retrouve dans la *Loi sur les normes du travail*. (La *Loi* prescrit un maximum de trois semaines de congé annuel ainsi qu'une indemnité représentant 6% du salaire brut du salarié une fois que ce dernier a complété cinq ans de service continu auprès du même employeur.)

### *Les congés pour événements familiaux*

Finally, the new *Règlement* contains provisions relative to leave in the case of death or funeral of a family member of the employee. Thus, when it is the spouse, a child, a child of the spouse, the father, the mother, the brother or the sister of the employee, the latter has the right to three consecutive days of leave, without reduction of salary, in addition to the right to two other non-remunerated days. In addition, an employee has the right to one day without reduction of salary when it is the death or funeral of one of his grandparents or the father or the mother of his spouse and to one non-remunerated day in the case of a son-in-law, a daughter-in-law, one of his grandchildren as well as a brother or a sister of his spouse. These provisions are even more generous than the provisions of the *Loi*. (The duration of leave provided for by the *Loi* in the case of death or funeral of a family member of the employee is one day without reduction of salary and four non-remunerated days.)

### *Autres modifications réglementaires*

Des modifications corrélatives ont été apportées à deux autres règlements peu après.

The *Règlement modifiant le Règlement sur les taux de cotisation* (le décret 1334-2003), which entered into force on 1<sup>er</sup> January 2004, has abrogated article 2 of the *Règlement sur les taux de cotisation*. As a result, the supplementary contribution that employers of certain sectors of the clothing industry (which was equivalent to 0,12 % of the remuneration subject to tax and paid in the year to employees) was abolished. The general contribution rate, fixed at 0,08 % of the remuneration subject to tax, continues to apply.

These contributions, collected by the Ministry of Revenue, are paid to the Commission des normes du travail.

The *Règlement modifiant le Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre et sur la transmission de rapport* (le décret 524-2004) entered into force on 1<sup>er</sup> July 2004. It has abrogated articles 1.1 and 3 as well as annex I of the *Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre et sur la transmission de rapport*. It has also modified the title of this regulation by deleting the words « et sur la transmission de rapport ».

Consequently, the employers covered by the *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement* no longer have to submit monthly reports to the Commission des normes du travail. In addition, the information that they must keep in their registration systems or their registers regarding each of their employees is the same as for the other employers covered by the provincial legislation on working conditions.

## **I. Les secteurs des soins à domicile et des soins résidentiels**

In **Alberta**, the *Règlement modifiant le Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Amendment Regulation)* in virtue of the *Code des normes d'emploi (Employment Standards Code)* – the *Règlement de l'Alberta 28/2004* – entered into force on 1<sup>er</sup> April 2004. The *Règlement* establishes provisions on the duration of work and hours

supplémentaires distinctes pour les secteurs des soins à domicile<sup>19</sup> et des soins résidentiels<sup>20</sup> qui s'appliquent au lieu des dispositions du *Code des normes d'emploi* (le *Code*). Ce règlement a remplacé un système de permis qui avait été mis sur pied depuis 1995 pour les industries des soins à domicile et des soins résidentiels. Les dispositions du nouveau règlement sont très semblables aux conditions qui étaient imposées par le système de permis.

La rémunération d'un fournisseur de soins employé pour un quart de travail de 24 heures doit être d'un montant au moins équivalent au salaire minimum pour 12 heures, lorsqu'il fournit des soins à domicile, et pour 24 heures lorsqu'il s'agit de soins résidentiels. De plus, les heures de travail dépassant 264 heures au cours d'une période d'un mois doivent être rémunérées au taux des heures supplémentaires. Toutefois, seulement 12 heures par quart de travail de 24 heures sont comptées comme étant des heures travaillées aux fins du calcul des heures supplémentaires.

Lorsqu'il est employé pour un quart de travail de moins de 24 heures, le fournisseur de soins doit être payé un montant au moins équivalent au salaire minimum pour les heures travaillées. La rémunération au taux des heures supplémentaires s'applique aux heures travaillées en sus de 12 heures par jour de travail ou dépassant 264 heures dans un mois, selon le montant le plus élevé. Toutefois, l'employeur peut prévoir à l'horaire une période désignée de repos, n'excédant pas huit heures, qui n'est pas comptée dans le calcul des heures supplémentaire à moins que des soins ne soient prodigués durant ces heures.

Si un fournisseur de soins accompagne un client en vacance ou lors d'une sortie, ce fournisseur de soins doit recevoir au moins un montant équivalent à ce qu'il aurait reçu en prodiguant des soins à domicile ou des soins résidentiels à la demeure du client ou dans un encadrement résidentiel. Toutefois, le fournisseur de soins et le client peuvent convenir d'un autre arrangement en ce qui concerne la rémunération.

Enfin, un fournisseur de soins à domicile qui fournit moins de deux heures consécutives de travail, en excluant une période de repas d'une heure ou moins, doit être payé pour au moins deux heures à un taux qui n'est pas inférieur au salaire minimum. À cette fin, les heures travaillées immédiatement après la période de repas sont considérées comme étant consécutives aux heures travaillées avant la période de repas.

## **J. Les droits de la personne en milieu de travail**

En plus de la proclamation de la nouvelle *Loi sur les droits de la personne des Territoires du Nord-Ouest*, il y a eu des développements dans le domaine de la législation sur les droits de la personne dans deux administrations.

---

<sup>19</sup> Les « soins à domicile » comprennent la prestation de services de soins de santé, de services de soins personnels ou un service d'économie familiale aux clients à domicile mais n'incluent pas les services de travaux domestiques lourds, les services d'homme/de femme à tout faire, les services communément appelés « popote roulante » et « ramassage-repas », les services de transport ou les services de bureau ou administratifs.

<sup>20</sup> Les « soins résidentiels » comprennent la prestation de services de soins de santé ou de services de soins personnels aux clients résidentiels mais n'incluent pas les services de bureau ou administratifs, la planification de menus ou la préparation de repas, les services de ménage, de conciergerie et d'entretien ou tout service n'étant pas directement relié aux soins personnels et aux soins de santé du client.

La législature du **Nunavut** a adopté la *Loi sur les droits de la personne* (le projet de loi 12) le 4 novembre 2003. La majeure partie de la *Loi* entrera en vigueur le 5 novembre 2004 – soit un an après la date à laquelle elle a reçu la sanction royale – sauf les articles établissant le Tribunal des droits de la personne (les articles 16 à 19) qui ont pris effet le jour où la *Loi* a été sanctionnée.

Cette 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. Elle élargira la liste de motifs illicites de discrimination, établira un Tribunal des droits de la personne indépendant et instaurera une nouvelle procédure d'audition et de règlement des questions relatives aux droits de la personne. Bien que cette législation ressemble à la *Loi sur les droits de la personne* des Territoires du Nord-Ouest, laquelle a été adoptée à l'automne 2002, il existe néanmoins des différences notables entre les deux lois. Les éléments les plus significatifs de la *Loi sur les droits de la personne* (LDP) du Nunavut touchant aux questions liées à l'emploi sont présentés ci-dessous.

#### *Interprétation et application*

En ce qui concerne l'application de la LDP, des dispositions précisent qu'elle ne portera pas atteinte aux protections prévues par l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut ni aux droits ancestraux ou issus de traités des peuples autochtones du Canada visés à l'article 35 (Confirmation des droits existants des peuples autochtones) de la *Loi constitutionnelle de 1982*.

#### *Les motifs illicites de discrimination*

La *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut protégera les particuliers contre la discrimination et le harcèlement fondés sur les motifs illicites 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 protégera également une personne contre la discrimination fondée sur la possibilité d'une grossesse ou, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, sur la possibilité que cette personne adopte un enfant. Le terme « déficience » sera quant à lui défini comme une « déficience physique ou mentale, qu'elle soit présente, passée ou présumée, y compris le défigurement ainsi que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue ». De plus, la LDP protégera 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 LDP interdira la discrimination en matière d'emploi, y compris les conditions d'emploi, que celles-ci soient antérieures ou postérieures à l'emploi. Cependant, cette disposition ne portera 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'empêchera 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 excessive<sup>21</sup> pour l'employeur. Par ailleurs, une organisation, société ou

---

<sup>21</sup> Par « contrainte excessive » la *Loi* entend une « contrainte démesurée déterminée en soupesant les conséquences préjudiciables d'une disposition de la présente loi qui impose une



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 pourra, dans certaines circonstances, accorder une préférence en matière d'emploi à un particulier ou à une catégorie de particuliers. Une exemption similaire s'appliquera à l'embauche d'une personne pour fournir des services personnels<sup>22</sup> dans une résidence privée.

Une autre disposition interdira, en se fondant sur un motif illicite de discrimination, de harceler un particulier ou une catégorie de particuliers 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. Qui plus est, il sera interdit à une telle organisation ou association, en se fondant sur un motif illicite de discrimination – à moins de le faire avec une justification véritable et raisonnable – d'empêcher l'adhésion pleine et entière d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers, d'expulser, de suspendre ou de faire preuve d'une autre forme de discrimination à l'égard d'un membre ou de faire preuve de discrimination à l'égard d'un particulier relativement à son emploi chez un employeur. Un acte ne peut être considéré comme reposant sur une justification véritable et raisonnable que s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers constitueraient une contrainte excessive.

Les règles relatives aux demandes d'emploi et aux annonces dans la LDP s'apparenteront 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*, la LDP ne contient aucune disposition en matière d'équité salariale. (Présentement, la *Loi prohibant la discrimination* est la seule loi du Nunavut à obliger les employeurs à verser à leur personnel féminin le même salaire qu'au personnel masculin pour un travail équivalent ou sensiblement équivalent.)

#### *Le Tribunal des droits de la personne*

La LDP prévoit l'établissement d'un Tribunal des droits de la personne (le Tribunal), 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 aura la responsabilité d'appliquer la LDP, 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 (sauf la Colombie-Britannique), le Nunavut n'aura pas de Commission des droits de la personne ni de procédures d'enquête précises relatives aux plaintes.

---

obligation d'accommodement, en tenant compte d'éléments tels que : a) la santé et la sécurité; b) la perturbation du public; c) l'effet produit sur les obligations contractuelles; d) les coûts; e) la rationalisation de l'entreprise. »

<sup>22</sup> Les « services personnels » comprennent les travaux domestiques, les fonctions qui consistent à surveiller quelqu'un, à lui tenir compagnie ou à lui donner des soins personnels ou des soins médicaux, la garde d'enfants, et les fonctions liées à l'éducation ou d'autres tâches à domicile qui nécessitent des communications ou des contacts nombreux avec les personnes qui y vivent.

### *Les plaintes et les décisions*

Un particulier ou un groupe de particuliers lésé en raison d'une contravention à la LDP pourra 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 est survenue pour la dernière fois. Une notification pourra 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 devra refuser d'accepter la notification s'il est convaincu que celle-ci a été déposée contre le gré ou que de poursuivre le processus n'est pas dans l'intérêt de la personne ou du groupe qui est la victime présumée de discrimination.

Le Tribunal aura le pouvoir de 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 pourra 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 pourra aider les parties à conclure une entente de règlement. Dans le cas où il y aurait manquement à une telle entente, cette dernière pourra 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, la LDP prévoit que le Tribunal tiendra une audition<sup>23</sup>. S'il conclut que la notification est fondée en tout ou en partie, il aura 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 peut 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 pourra 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 LDP et ses règlements. De plus, le Tribunal pourra 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 pourra également ordonner le paiement de dommages-intérêts pour atteinte à la réputation d'une personne.

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

En outre, la LDP prévoit des recours spéciaux, ce qui permettra 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*.

---

<sup>23</sup> Les auditions seront publiques à moins que le Tribunal ne décide, de sa propre initiative ou à la demande d'une partie, qu'il y a suffisamment de motifs pour justifier la tenue d'une partie ou de toute l'audition à huis clos.

## *Les peines*

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), sera passible d'une amende pouvant atteindre 25 000 \$ sur déclaration sommaire de culpabilité.

Au **Nouveau-Brunswick**, un projet de loi privé (le projet de loi 24, *Loi modifiant la Loi sur les droits de la personne*; sanctionnée le 30 juin 2004) modifiera la *Loi sur les droits de la personne* provinciale en ajoutant la « condition sociale » ainsi que les convictions et les activités politiques aux autres motifs de discrimination illicites prévus par cette loi. La *Loi* interdit présentement la discrimination en matière d'emploi ainsi qu'à d'autres égards – sauf lorsque celle-ci se fonde sur des qualifications réellement requises – en raison de la race, de la couleur, des croyances, de l'origine nationale, de l'ascendance, du lieu d'origine, de l'âge, d'une incapacité physique, d'une incapacité mentale, de l'état matrimonial, de l'orientation sexuelle ou du sexe.

Ces modifications entreront en vigueur le 31 décembre 2004, à moins qu'elles ne soient proclamées auparavant par le lieutenant-gouverneur en conseil.

## **K. La protection des dénonciateurs**

Au niveau **fédéral**, le Parlement du Canada a adopté la *Loi modifiant le Code criminel (fraude sur les marchés financiers et obtention d'éléments de preuve)* (le projet de loi C-13), qui a été sanctionnée le 29 mars 2004.<sup>24</sup>

Parmi d'autres modifications au *Code criminel*, ce projet de loi ajoutera une nouvelle infraction pénale d'ordre général visant à empêcher que des représailles soient prises par un employeur contre un employé qui dénonce la violation de lois fédérales ou provinciales/territoriales.

Ainsi, un nouvel article du *Code criminel* (l'article 425.1) interdira à un employeur, une personne qui agit au nom d'un employeur, ou une personne en position 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 de menacer l'employé de telles mesures – afin de le contraindre à ne pas fournir des renseignements aux responsables de l'application d'une loi concernant une infraction commise par l'employeur (ou par l'un des dirigeants, employés ou administrateurs de l'employeur). Constituera aussi une infraction le fait d'exercer des représailles à l'endroit d'un employé qui a déjà fourni ce genre d'information. Une personne trouvée coupable d'une infraction en vertu de l'article 425.1 sera passible d'une peine maximale de cinq ans d'emprisonnement.

Ces modifications entreront en vigueur à une date fixée par décret.

---

<sup>24</sup> Un projet de loi identique (le projet de loi C-46) avait été présenté et adopté en troisième lecture par la Chambre des communes lors de la session parlementaire précédente. Cependant, le projet de loi n'avait pas encore été adopté par le Sénat au moment de la prorogation de cette session.

Un autre projet de loi (la *Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles*, le projet de loi C-25) a été présenté à la Chambre des communes le 22 mars 2004. L'objet de ce projet de loi était d'établir un mécanisme permettant la dénonciation de bonne foi des actes répréhensibles dans le secteur public tout en protégeant les dénonciateurs. Cependant, le projet de loi C-25 est mort au feuillet lors de la dissolution du Parlement et le déclenchement des élections fédérales le 23 mai 2004.

## II. LES RELATIONS INDUSTRIELLES

### A. La législation de portée générale

Au **Québec**, la *Loi modifiant le Code du travail* (le projet de loi 31) a été sanctionnée le 18 décembre 2003.

Cette loi a apporté des modifications aux dispositions du *Code du travail* relatives à la transmission de droits et d'obligations à l'occasion de cessions ou de concessions totales ou partielles d'entreprises (les articles 45 à 45.3 du *Code*).

La suppression d'une mesure introduite en 2001, qui prévoyait que l'employeur devait donner à l'association de salariés concernée un avis de son intention de céder ou concéder, en tout ou en partie, son entreprise et que l'association pouvait, dans les délais prescrits, demander à la Commission des relations du travail de déterminer l'application de l'article 45 (l'article 45.1, entré en vigueur le 25 novembre 2002), a eu pour effet de rétablir le caractère d'application automatique de l'article 45.

Une modification à l'article 45 du *Code du travail* prévoit qu'il n'y a pas transmission d'une accréditation syndicale ou d'une convention collective lorsqu'une concession partielle d'entreprise n'a pas pour effet de transférer au concessionnaire, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise concernée.

Dans le cas d'une concession partielle d'entreprise<sup>25</sup> où, en vertu de l'article 45, l'accréditation d'une association de salariés et une convention collective en vigueur sont transférées chez un concessionnaire, la convention est réputée expirer lors de la prise d'effet de la concession partielle et un avis de négociation pour la conclusion d'une nouvelle convention collective peut être donné par l'une des parties dans les 30 jours suivants. Les conditions de travail des salariés touchés ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'association de salariés accréditée pendant une période d'au moins 90 jours, tel que le prévoit le *Code du travail*.

À la suite d'une requête d'une partie intéressée déposée dans les 30 jours qui suivent la prise d'effet d'une concession partielle d'entreprise, la Commission des relations du travail peut ne pas appliquer les dispositions mentionnées dans les deux paragraphes précédents si elle juge que cette concession a été faite dans le but principal d'entraver la formation d'une association de salariés ou de porter atteinte à l'intégralité d'une association de salariés accréditée.

Ces dispositions s'appliquent aux concessions partielles d'entreprise prenant effet le 1<sup>er</sup> février 2004 ou après cette date.

Au **Manitoba**, la *Loi sur les relations du travail* prévoit que si une convention collective a expiré, une grève ou un lock-out s'est poursuivi pendant une période d'au moins 60 jours, et l'employeur et l'agent négociateur ont tenté de conclure une nouvelle convention avec l'aide d'un conciliateur ou d'un médiateur pendant au moins 30 jours

---

<sup>25</sup> Ceci ne s'applique pas dans le cas d'une concession partielle d'entreprise entre employeurs des secteurs public et parapublic.

pendant la grève ou le lock-out, l'une ou l'autre des parties peut présenter une demande à la Commission du travail du Manitoba afin que le contenu de la convention collective soit déterminé par celle-ci ou, dans le cas où les parties y consentent, par un arbitre qu'elles désignent. Entrée en vigueur le 10 juin 2004, la *Loi modifiant la Loi sur les relations du travail* (le projet de loi 37) a apporté des modifications à ce processus, lesquelles sont décrites ci-après.

- La Commission du travail doit d'abord déterminer, dans un délai de 21 jours après qu'elle a avisé les parties de la réception d'une demande de déterminer le contenu d'une convention collective, si celles-ci négocient de bonne foi et si elles pourront vraisemblablement en arriver à conclure une nouvelle convention dans les 30 jours en continuant leurs négociations. Cette disposition ne s'applique pas si la Commission décide de remettre cette détermination jusqu'à ce qu'elle soit convaincue que la partie qui a présenté la demande ait négocié assez longtemps et sérieusement en ce qui concerne les dispositions de la convention collective faisant l'objet du différend.
- La partie qui présente la demande doit négocier de bonne foi pour que la Commission ou l'arbitre puisse procéder à la détermination du contenu de la convention collective.
- Si la Commission détermine initialement que la partie qui présente la demande ne négocie pas de bonne foi, celle-ci peut lui présenter une nouvelle demande à une date ultérieure relativement à la détermination du contenu de la convention collective.
- Si le contenu d'une convention collective est déterminé plus de six mois après la date d'expiration de la dernière convention, la nouvelle convention demeure en vigueur pendant une période de six mois suivant la date de détermination de son contenu.

En **Colombie-Britannique**, le *Règlement sur les frais payables à la Commission des relations du travail (Labour Relations Board Fees Regulation)* a été adopté en vertu du *Code des relations du travail (Labour Relations Code)* et est entré en vigueur le 5 janvier 2004.

Ce règlement prescrit les frais payables à la Commission des relations du travail (Labour Relations Board) pour certains services, incluant les suivants : le dépôt de différents types de plaintes, de demandes ou de requêtes ou de réponses à ces plaintes, demandes ou requêtes; les services d'un médiateur nommé par la Division de la médiation de la Commission à la demande de l'une des parties afin de les aider à négocier une première convention collective; les services d'un médiateur nommé par la Division de la médiation afin d'aider les parties à négocier une entente sur les services essentiels; et les services d'un médiateur nommé par la Division de la médiation à la demande de l'une des parties afin de les aider à négocier ou réviser une convention collective.

Également en Colombie-Britannique, la *Loi sur les tribunaux administratifs (Administrative Tribunals Act)* (le projet de loi 56), sanctionnée le 19 mai 2004, abrogera et remplacera la *Loi relative aux nominations aux tribunaux administratifs et à leur administration (Administrative Tribunals Appointment and Administration Act)* sanctionnée en 2003.

La nouvelle *Loi* énonce des règles concernant le processus de nomination ou de renouvellement de nomination des membres des tribunaux administratifs prévus par différentes lois. Ceci comprend les nominations et les renouvellements de nomination à la Commission des relations du travail établie en vertu du *Code des relations du travail* (*Labour Relations Code*). Des exigences sont imposées concernant la nomination, effectuée selon un processus fondé sur le mérite, du président de la Commission et des membres, et il est stipulé que le président doit être consulté avant la nomination des membres. La durée du premier mandat du président sera de trois à cinq ans et celui d'un membre sera de deux à quatre ans. Dans les deux cas, le mandat pourra être renouvelé pour une ou des périodes ne dépassant pas cinq ans. D'autres dispositions traitent notamment des normes prévues par la loi devant servir aux tribunaux lorsqu'ils révisent des décisions de la Commission et de l'étendue de l'autorité de la Commission lorsqu'elle rend des décisions sur des questions d'ordre constitutionnel.

Les modifications apportées au *Code des relations du travail* par la Loi 56 entreront en vigueur à une date fixée par règlement.

## **B. Les secteurs public et parapublic**

Au niveau **fédéral**, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (le projet de loi C-25) a été sanctionnée le 7 novembre 2003.

Cette loi 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 C-25 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.

La *Loi* 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 sera 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 leurs différends 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 sur 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*

Les dispositions actuelles relatives aux services essentiels, applicables lorsque le mode de règlement du différend est la conciliation, seront remplacées. 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 se prononcer 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 stipulera 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 directement et 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 partie 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.

En **Alberta**, le 18 mars 2004, la *Loi sur l'enseignement post-secondaire (Post-Secondary Learning Act)* (le projet de loi 43) a remplacé certaines lois existantes, dont la *Loi sur les universités (Universities Act)*, la *Loi sur les collèges (Colleges Act)*, et la *Loi sur les instituts de technologie (Technical Institutes Act)*.

En ce qui a trait aux relations de travail, la nouvelle *Loi* exige que le conseil d'administration et l'association des professeurs d'une institution publique post-secondaire<sup>26</sup> négocient dans le but de conclure ou réviser une convention collective pour les professeurs. La convention doit comprendre des dispositions traitant de certains sujets, comme par exemple la rémunération, le règlement des griefs et les procédures concernant la négociation de conventions futures. Dans le cas des collèges publics ou des instituts de technologie, les procédures concernant la négociation de conventions futures doivent prévoir un mécanisme de règlement final des différends futurs par arbitrage obligatoire et exécutoire. Si une convention entre un conseil d'administration et une association de professeurs dans un collège public ou un institut de technologie ne prévoit pas un tel mécanisme, la convention est réputée contenir les dispositions énoncées par règlement au sujet desquelles elle est muette.

Lorsque le conseil d'administration et l'association des professeurs d'un collège public, d'un institut de technologie, ou d'une institution publique post-secondaire établie après l'entrée en vigueur de la *Loi* ne peuvent régler eux-mêmes un différend, celui-ci doit être soumis à l'arbitrage obligatoire et exécutoire.

---

<sup>26</sup> Les termes « institution publique post-secondaire » [traduction] sont définis comme comprenant une université, un collège public, un institut de technologie et le Centre Banff.

L'association des étudiants des cycles supérieurs dans une université a le droit exclusif de conclure ou réviser une convention en ce qui a trait à l'emploi de ces étudiants par le conseil d'administration de l'université. Une convention sur l'emploi des étudiants de cycles supérieurs doit comprendre des dispositions traitant de certains sujets (c'est-à-dire la rémunération, le règlement des griefs et les procédures concernant la négociation de conventions futures, y compris un mécanisme de règlement final des différends futurs par arbitrage obligatoire et exécutoire). Si une entente entre le conseil d'administration et l'association des étudiants des cycles supérieurs de l'université ne prévoit pas un tel mécanisme, la convention est réputée contenir les dispositions énoncées par règlement au sujet desquelles elle est muette. Lorsque les parties ne peuvent régler un différend eux-mêmes, celui-ci doit être soumis à l'arbitrage obligatoire et exécutoire.

Le *Code des normes d'emploi (Employment Standards Code)* et le *Code des relations du travail (Labour Relations Code)* ne s'appliquent pas au premier conseil d'administration d'une université nouvellement fondée, aux membres d'un conseil d'administration dans l'exercice de leurs fonctions, aux étudiants universitaires de cycles supérieurs employés par le conseil d'administration comme personnel enseignant ou à leur association, ni aux professeurs d'une institution publique post-secondaire ou à leur association.

En **Colombie-Britannique**, la *Loi sur les ententes de partenariat dans le secteur de la santé (Health Sector Partnerships Agreement Act)* (le projet de loi 94) a été sanctionnée le 2 décembre 2003.

Cette loi, qui est entrée en vigueur le 2 février 2004, s'applique si un partenaire dans le secteur de la santé conclut une entente avec un partenaire du secteur privé selon laquelle ce dernier s'engage à fournir des fonds pour construire, modifier ou rénover un établissement de santé désigné ou une partie de celui-ci, ou pour acquérir de l'équipement en vue d'offrir des services de soutien dans l'établissement de santé, et s'engage à offrir un ou plusieurs services non cliniques en rapport avec cet établissement.

La nouvelle législation prévoit que la Commission des relations du travail (Labour Relations Board) ou un arbitre nommé en vertu du *Code des relations du travail (Labour Relations Code)* ou d'une convention collective ne peut déclarer qu'une personne employée par un partenaire désigné du secteur privé<sup>27</sup>, qui fournit des services non cliniques en vertu d'une entente du type mentionné plus haut, est employée par un partenaire dans le secteur de la santé, à moins que ce dernier n'ait eu l'intention d'intégrer pleinement cette personne à ses opérations, de contrôler son travail et de la superviser directement.

Elle prévoit de plus qu'une convention collective conclue entre un partenaire désigné du secteur privé et un syndicat représentant ses employés ne doit pas contenir de dispositions qui, de quelque manière, limitent ou régissent le droit du partenaire désigné du secteur privé de conclure des contrats non assujettis à la convention collective en ce qui a trait à la fourniture de services non cliniques dans un établissement de santé désigné. De plus, la *Loi* déclare nulle toute disposition d'une convention collective qui exige qu'il y ait consultation avec un syndicat avant de conclure des contrats non

---

<sup>27</sup> Un «partenaire désigné du secteur privé» [traduction] signifie un partenaire du secteur privé qui a conclu une entente avec un partenaire dans le secteur de la santé, tel que décrit précédemment.

assujettis à la convention en ce qui a trait à la fourniture de services non cliniques dans un établissement de santé désigné.

De plus, la Commission des relations du travail ou un arbitre nommé en vertu du *Code des relations du travail* ou d'une convention collective ne peut déclarer qu'une personne, qui fournit des services non cliniques dans un établissement de santé désigné en vertu d'un contrat entre un partenaire désigné du secteur privé et une autre personne, et qui est un employé de cette autre personne, est un employé du partenaire désigné du secteur privé ou d'un partenaire du secteur de la santé, à moins que l'un d'entre eux n'ait eu l'intention d'intégrer pleinement cette personne à ses opérations, de contrôler son travail et de la superviser directement. Ceci s'applique malgré les dispositions du *Code des relations du travail* qui traitent des droits et obligations du successeur et de celles qui permettent de traiter certaines entreprises comme si elles étaient un seul et même employeur aux fins du *Code*.

Des dispositions similaires à celles mentionnées dans les deux paragraphes précédents s'appliquent à un entrepreneur. Le terme «entrepreneur» [traduction] est défini comme étant une personne qui conclut un contrat avec un partenaire désigné du secteur privé en vue de fournir des services non cliniques en rapport avec un établissement de santé désigné, et comprend toute autre personne qui conclut un contrat avec cet entrepreneur en vue d'offrir de tels services.

Une convention collective qui entre en conflit ou est incompatible avec la *Loi* est nulle dans la mesure où elle entre en conflit ou est incompatible. Le *Code des relations du travail* et les règlements afférents s'appliquent aux questions dont la *Loi* traite, mais cette dernière prévaut s'il y a conflit ou incompatibilité.

Également en Colombie-Britannique, la *Loi de 2003 modifiant la Loi sur l'aide à la négociation dans les chemins de fer et les services de transbordeurs (Railway and Ferries Bargaining Assistance Amendment Act, 2003)* (le projet de loi 95) a été sanctionnée le 2 décembre 2003 et est entrée en vigueur à la même date.

Cette loi a modifié la *Loi sur l'aide à la négociation dans les chemins de fer et les services de transbordeurs (Railway and Ferries Bargaining Assistance Act)* qui a été adoptée en 1976. La définition du terme «employeur» [traduction] a été mise à jour; et comprend BC Rail Ltd. et British Columbia Ferry Services Inc. La définition du terme «syndicat» [traduction] reste la même (c'est-à-dire un syndicat qui représente certains ou tous les salariés d'un employeur). En outre, une définition du terme «Code» - le *Code des relations du travail* - a été ajoutée, et les références contenues dans la *Loi* relativement au *Code du travail de la Colombie-Britannique (Labour Code of British Columbia)* et à la *Loi sur les relations du travail dans la fonction publique (Public Service Labour Relations Act)* sont maintenant des références au *Code*.

La *Loi sur l'aide à la négociation dans les chemins de fer et les services de transbordeurs* permet au ministre responsable de nommer des commissions spéciales, avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil. Une commission spéciale peut enquêter sur toutes les questions relatives aux rapports entre un employeur et ses employés ou leurs syndicats et aux différends ou litiges les opposant, afin d'assurer et de maintenir la paix industrielle.

Cette loi prévoit également, entre autres, que si un employeur et un syndicat ne peuvent conclure une convention collective et que le lieutenant-gouverneur en conseil estime qu'il existe, ou qu'il existera vraisemblablement, un danger immédiat et sérieux pour

l'économie de la province et le bien-être de ses citoyens, ce dernier peut ordonner une période d'accalmie ne dépassant pas 90 jours, laquelle peut par la suite être prolongée d'une période maximale de 14 jours, durant laquelle toute grève et tout lock-out est interdit. On ne peut ordonner qu'une seule période d'accalmie à l'égard du même différend. Lorsque le lieutenant-gouverneur en conseil a ordonné une telle période d'accalmie, le ministre doit immédiatement nommer un médiateur spécial ayant pour mandat de conférer avec les parties et de les aider à en arriver à une entente concernant les modalités d'une convention collective.

Au **Québec**, la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (le projet de loi 30) a été sanctionnée le 18 décembre 2003.

Cette loi a introduit un régime de représentation syndicale applicable aux associations de salariés et aux établissements du secteur des affaires sociales dont le régime de négociation est celui visé à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*. Des modifications ont de plus été apportées à cette loi afin d'y introduire, dans le secteur des affaires sociales, la négociation de matières définies comme devant être l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

La *Loi* énonce d'abord les règles générales applicables en matière d'accréditation d'une association de salariés pour représenter des salariés d'un établissement du secteur des affaires sociales. À cette fin, elle établit les unités de négociation qui peuvent être constituées en fonction de quatre catégories de personnel<sup>28</sup>. Elle précise qu'une seule association de salariés peut être accréditée pour représenter, au sein d'un établissement, les salariés d'une unité de négociation et prévoit qu'une seule convention collective peut être applicable à l'ensemble des salariés de cette unité de négociation.

La *Loi* prévoit en outre un mécanisme suivant lequel une association de salariés peut être accréditée pour représenter les salariés visés par une unité de négociation à la suite d'une intégration d'activités, d'une fusion d'établissements ou d'une cession partielle d'activités. À compter de la date d'accréditation de la nouvelle association de

---

<sup>28</sup> Ces catégories sont les suivantes : (1) la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires qui comprend les salariés dont la pratique est régie par la *Loi sur les infirmières et les infirmiers*, les salariés membres de l'Ordre professionnel des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec ainsi que les salariés affectés aux soins infirmiers ou cardio-respiratoires et qui occupent un emploi énuméré à l'annexe 1 de la *Loi*; (2) la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers qui comprend les salariés dont l'emploi est caractérisé par l'exécution de tâches semi-spécialisées pour apporter un support fonctionnel généralement à des professionnels ou à des techniciens de la santé et des services sociaux de même que les salariés dont l'emploi vise les services auxiliaires de type manuel ainsi que les métiers spécialisés ou non spécialisés pouvant requérir un certificat de qualification et qui occupent un emploi visé à l'annexe 2 de la *Loi*; (3) la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration qui comprend les salariés dont l'emploi est caractérisé par l'exécution d'un ensemble de travaux administratifs, professionnels, techniques ou courants et qui occupent un emploi visé à l'annexe 3 de la *Loi*; et (4) la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux qui comprend les salariés dont l'emploi est caractérisé par la dispensation de services de santé ou de services sociaux aux usagers ou par des travaux de nature professionnelle ou technique exécutés dans le cadre de tels services et qui occupent un emploi visé à l'annexe 4 de la *Loi*.



salariés à la suite d'une intégration d'activités ou d'une fusion d'établissements, les parties doivent entreprendre la négociation des matières définies comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale. La *Loi* prévoit de plus la nomination par le ministre du Travail d'un médiateur-arbitre des offres finales à la demande conjointe des parties dans les 12 premiers mois qui suivent l'accréditation ou à la demande de l'une des parties dans les 12 mois qui suivent, lorsque celles-ci ne s'entendent pas sur une de ces matières. À défaut d'entente, dans les dix jours qui suivent l'expiration de ce délai de 24 mois, l'établissement doit demander au ministre du Travail de nommer un médiateur-arbitre des offres finales en vue du règlement du désaccord. Il est précisé que dans le cas où le médiateur-arbitre doit statuer sur les matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale faisant toujours l'objet d'un désaccord, l'offre finale qu'il choisit ne doit pas entraîner de coûts supplémentaires à ceux existants pour la mise en oeuvre des matières visées et doit assurer la prestation des services à la clientèle. Si le médiateur-arbitre est d'avis qu'aucune des offres présentées ne répond à ces critères, il modifie l'offre choisie de manière à ce qu'elle y réponde. La décision d'un médiateur-arbitre ne peut faire l'objet de négociation avant l'expiration d'une période de deux ans, à moins que les parties ne décident de la modifier avant la fin de cette période. Une fois que les stipulations définies comme faisant l'objet de négociation à l'échelle locale ou régionale ont été négociées et agréées ou déterminées par un médiateur-arbitre, toute négociation portant sur de telles stipulations doit suivre les dispositions de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*. Les dispositions mentionnées dans ce paragraphe entreront en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement.

La *Loi* établit également un régime transitoire concernant le regroupement d'unités de négociation et la détermination des premières stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, et accorde au ministre de la Santé et des Services sociaux le pouvoir de déterminer à quel moment ce régime est applicable aux établissements qu'il désigne.

Sauf indication contraire, cette loi est entrée en vigueur le 18 décembre 2003.

Également au Québec, la *Loi modifiant la Loi sur les services de santé et les services sociaux* (le projet de loi 7) a été sanctionnée le 18 décembre 2003.

Cette loi a modifié 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.

Cette loi a attribué, 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 l'ensemble de ces ressources et prévoir diverses mesures relatives à la rétribution de leurs services.

Par ailleurs, cette loi a attribué 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.

Ces modifications à la *Loi sur les services de santé et les services sociaux* sont entrées en vigueur le 18 décembre 2003.

En dernier lieu, le Québec a adopté la *Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* (le projet de loi 8) sanctionnée le 18 décembre 2003.

Cette loi a modifié 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.

Cette loi prévoit la possibilité pour le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, après consultation, de conclure avec une ou plusieurs associations représentatives de personnes responsables d'un service de garde en milieu familial une entente portant notamment sur l'exercice de la garde en milieu familial et son financement. Si approuvée par le gouvernement, une telle entente lie 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.

Ces modifications à la *Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance* sont entrées en vigueur le 18 décembre 2003.

### **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 dans l'industrie forestière et le secteur de la santé en Colombie-Britannique et dans la fonction publique à Terre-Neuve-et-Labrador.

En **Colombie-Britannique**, la *Loi sur le règlement du différend dans l'industrie forestière de la côte (Coastal Forest Industry Dispute Settlement Act)* (le projet de loi 99) a été sanctionnée le 16 décembre 2003.

Cette loi a été adoptée afin de régler un différend entre une association d'employeurs – la Forest Industrial Relations Limited (FIR) – et un syndicat (c'est-à-dire diverses sections locales des Industrial, Wood and Allied Workers of Canada (I.W.A. Canada) et des sections locales du Council of I.W.A. accrédité comme agent négociateur des employés de la compagnie Weyerhaeuser Ltée.)

Une convention collective entre un syndicat et un employeur représenté par FIR qui était en vigueur le jour précédant le 14 juin 2003, était réputée constituer une convention collective entre les parties en date du 16 décembre 2003. Celle-ci devait demeurer en vigueur jusqu'à ce qu'une convention collective nouvelle ou révisée, établie par un médiateur-arbitre nommé en vertu de la *Loi*, ait pris effet.

Immédiatement après l'entrée en vigueur de la *Loi*, le 16 décembre 2003, toute grève et tout lock-out étaient interdits.

Le ministre du Perfectionnement professionnel et du Travail devait nommer un médiateur-arbitre chargé de régler les questions en litige et d'établir une nouvelle

convention collective ou une convention révisée s'appliquant aux parties. Le médiateur-arbitre devait s'acquitter de cette tâche avant le 31 mai 2004, à moins que le ministre ne lui ordonne de le faire avant ou après cette date. Qu'il ait ou non le consentement des parties, le médiateur-arbitre pouvait enquêter sur les faits, agir comme médiateur, conciliateur ou arbitre, ou encore utiliser toute autre procédure qu'il jugeait appropriée.

Dans l'exercice de ses fonctions le médiateur-arbitre devait tenir compte de la nécessité d'établir des conditions de travail permettant la viabilité économique et la compétitivité à court et à long terme de l'industrie forestière de la côte, de l'importance de bonnes relations patronales-syndicales dans cette industrie, et des intérêts des employés et des syndicats.

Une convention collective nouvelle ou révisée établie par le médiateur-arbitre est réputée constituer une convention collective entre les parties. Celle-ci prend effet à la date qui y est précisée, et lie un syndicat et un employeur représenté par FIR ainsi que les employés visés. Les parties peuvent s'entendre en vue d'apporter des modifications à cette convention collective.

Également en Colombie-Britannique, la *Loi sur la convention collective dans le secteur de la santé (sous secteur des installations) (Health Sector (Facilities Subsector) Collective Agreement Act)* (le projet de loi 37) a été sanctionnée le 29 avril 2004.

Cette loi a été adoptée en vue de régler un conflit de travail entre une association d'employeurs du secteur de la santé – la Health Employers Association of British Columbia (HEABC) – et une association de syndicats représentant l'unité de négociation des employés des services de santé et des installations de soutien. La convention collective avait expiré le 31 mars 2004, et un arrêt de travail avait été déclaré par l'association de syndicats.

Cette loi est entrée en vigueur le 29 avril 2004. Elle a alors interdit toute grève et tout lock-out et a ordonné aux travailleurs de la santé de reprendre le travail immédiatement auprès de leur employeur.

L'ancienne convention collective, telle que modifiée par la *Loi*, est réputée constituer une nouvelle convention collective entre la HEABC et l'association de syndicats. La législation prévoit une réduction de salaire de 15 % – 4 % de cette réduction étant atteint en augmentant la semaine de travail de 36 heures à 37½ heures.

Toutefois, l'association de syndicats pouvait choisir, dans les 14 jours suivant l'entrée en vigueur de la *Loi*, de demander au ministre du Développement des compétences et du Travail de nommer un arbitre. Si une telle demande était faite, le ministre devait nommer un arbitre en vue d'aider les parties à s'entendre concernant une réduction de salaire et/ou d'avantage sociaux (c'est-à-dire une réduction de 14 % de la rémunération totale – y compris une réduction de 4 % résultant du prolongement de la semaine de travail). Si un arbitre était nommé, on lui accordait 60 jours pour aider les parties à conclure une entente sur le régime de rémunération, sinon il pouvait imposer un règlement. L'arbitre était autorisé à décider des éléments de la rémunération touchés par des réductions, comme par exemple les taux de salaire horaire, le temps supplémentaire, la prime de poste ainsi que les vacances et les congés de maladie payés. Cependant, les rajustements au titre de l'équité salariale ne devaient pas être touchés.

La convention collective constituée en vertu de la *Loi* liera les parties et sera en vigueur jusqu'au 31 mars 2006.

De plus, le projet de loi 19 de la Colombie-Britannique (sanctionné le 29 avril 2004) a modifié la *Loi sur la convention collective dans le secteur de l'éducation (Education Services Collective Agreement Act)*, qui a été adoptée en 2002 pour régler un différend entre une fédération d'enseignants, la British Columbia Teachers' Federation, et une association d'employeurs, la British Columbia Public School Employers' Association, en vue d'abroger certaines dispositions de la convention collective des enseignants constituée en vertu de cette loi, rétroactivement à l'année scolaire qui a débuté le 1<sup>er</sup> juillet 2002.

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, la *Loi sur la reprise et la continuation des services publics (Public Services Resumption and Continuation Act)* (le projet de loi 18) a été adoptée le 4 mai 2004 en vue de régler un conflit de travail entre le gouvernement provincial et la Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees et les sections locales du Syndicat canadien de la fonction publique qui sont parties à une convention collective énumérée dans une annexe de la *Loi*.

Immédiatement après l'entrée en vigueur de la *Loi* le 4 mai 2004, tous les employés visés devaient cesser de participer à un débrayage et continuer de remplir ou reprendre leurs fonctions. Quant à eux, les syndicats et leurs représentants se voyaient interdire d'ordonner à un employé de participer à une action contraire à la *Loi*, ou de l'encourager ou de l'aider à le faire.

À compter du 4 mai 2004, les conditions d'emploi contenues dans les conventions collectives expirées le 31 mars 2004 sont réputées s'appliquer aux employés qui y étaient assujettis. Ces conventions collectives ont été modifiées par la *Loi* en ce qui a trait aux augmentations de salaire (le 1<sup>er</sup> avril 2004 : 0 %; le 1<sup>er</sup> avril 2005: 0 %; le 1<sup>er</sup> avril 2006 : 2 % et le 1<sup>er</sup> avril 2007 : 3 %), aux crédits de congé de maladie, à la classification et à l'évaluation des postes ainsi qu'aux pensions, et comprennent des modifications aux dispositions des conventions négociées par les parties. Ces conditions d'emploi doivent expirer le 31 mars 2008.

Des amendes sont prévues pour les infractions à la *Loi* par un dirigeant ou un représentant d'un syndicat (25 000 \$), ou par le syndicat (250 000 \$). Ces amendes sont applicables à chaque jour ou partie de jour au cours duquel se commet ou se continue une infraction.

Sont congédiés les employés visés par cette loi qui, à compter du 4 mai 2004, ne cessent pas des actions entreprises dans le but de forcer un employeur à accorder certaines conditions d'emploi, ou, dans le cas où cela est requis, ne continuent pas ou ne reprennent pas les fonctions de leur emploi.

En cas de défaut de payer une amende à la suite d'une déclaration de culpabilité, une procédure prévoit que l'amende puisse être recouvrée comme si elle faisait partie d'un jugement de la Cour suprême de Terre-Neuve-et-Labrador. Si un syndicat est reconnu coupable d'une infraction, une somme déduite des salaires pour cotisations syndicales doit être versée par l'employeur au fonds consolidé de la province jusqu'à ce qu'une amende dont le syndicat est passible soit entièrement payée.

### III. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

#### A. La législation de portée générale

Au niveau **fédéral**, la *Loi modifiant le Code criminel (responsabilité pénale des organisations)* (le projet de loi C-45) a été sanctionnée le 7 novembre 2003.

Cette loi a créé, 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. De plus, elle formule des règles sur l'attribution de la responsabilité pénale aux organisations, notamment aux sociétés par actions, en raison des actes de leurs agents. Ces modifications au *Code criminel* sont entrées en vigueur le 31 mars 2004.

Avant l'entrée en vigueur de cette loi, une personne morale pouvait être reconnue coupable d'une infraction au *Code criminel*, mais c'était en grande partie la « common law », telle qu'établie par les tribunaux, qui permettait de déterminer la nature et l'ampleur de cette responsabilité.

Dans la nouvelle législation, 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 du *Code criminel* qui existaient auparavant, et on y a ajouté « une société de personnes, une entreprise, un syndicat professionnel ou une association de personnes non constituée en société ».

Les modifications au *Code criminel* 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 peut être accusée de négligence criminelle.

La *Loi* met aussi à jour la loi sur la responsabilité des organisations en assurant qu'elle reflète les structures actuelles des organisations modernes. Des modifications législatives rendent les organisations responsables au pénal :

- en conséquence des actes commis par ceux qui surveillent les activités quotidiennes, mais qui peuvent 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. La nouvelle législation accroît 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'existait auparavant aucune limite relativement aux amendes pour les actes criminels ou les infractions plus graves, ce qui n'est pas modifié par la nouvelle *Loi*.

La nouvelle législation définit également des facteurs dont un tribunal doit tenir compte lorsqu'il établit le montant des amendes. Par exemple, on demande 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 peuvent comprendre les mesures prises par l'organisation pour réduire considérablement la probabilité d'activités criminelles additionnelles.

En vertu de la nouvelle législation, une organisation qui prend des mesures pour faire en sorte qu'elle ne commette pas de crimes additionnels peut être assujettie à une ordonnance de probation qui, dans certaines circonstances, peut entraîner une réduction des amendes. Un juge peut décider qu'une organisation doit informer le public de l'infraction, de la peine et des mesures réparatrices entreprises. Un tribunal peut 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 chargé de superviser leur mise en œuvre.

Dans les **Territoires du Nord-Ouest**, la *Loi modifiant la Loi sur la sécurité* (le projet de loi 23) a été sanctionnée le 10 octobre 2003 et est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004, sauf les dispositions sur les programmes de sécurité au travail, lesquels entreront en vigueur à une date fixée par décret du Commissaire des TN-O. Les modifications les plus importantes à la *Loi sur la sécurité* sont comme suit.

- La définition du terme «employeur» a été modifiée pour comprendre un «propriétaire» et une personne responsable d'un «établissement dans lequel une ou plusieurs personnes effectuent un travail» (auparavant, la définition référait à un «établissement où une ou plusieurs personnes sont employées»).
- On prévoit maintenant 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 impose des responsabilités aux fournisseurs d'outils, d'équipement, de machines, d'appareils ou d'agents biologiques, chimiques ou physiques utilisés dans les établissements.
- On prévoit que chaque employeur doit mettre en place et administrer le programme de sécurité au travail prescrit applicable à son lieu de travail 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 de ce programme. Lorsqu'il y a deux employeurs ou plus à un lieu de travail, ceux-ci doivent mettre en place et administrer conjointement un programme de sécurité au travail s'il est exigé. (Comme mentionné précédemment, ces dispositions n'ont pas encore été promulguées.)

- Les dispositions portant sur la divulgation de renseignements ont été modifiées compte tenu de la responsabilité de la Commission des accidents du travail d'administrer la *Loi*, les règlements et 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 prévoit maintenant que l'identité des personnes qui ont communiqué des renseignements en toute confiance en vertu de la *Loi* ne peut être révélée que lorsque cela est nécessaire pour enquêter ou intenter une poursuite relativement à une infraction présumée à la législation (auparavant, les noms de telles personnes pouvaient être révélés aux fins de l'application de la *Loi* ou de ses règlements).
- On permet à un agent de sécurité de donner un avis à un employeur à l'effet que, si sa directive faisant suite à une inspection n'est pas suivie, il pourra émettre une directive supplémentaire à l'égard d'un danger potentiel et, dans le cas où subséquemment on ne se conforme pas à une directive en vertu de laquelle un tel avis a été donné, l'agent de sécurité a 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 permet à l'agent de sécurité en chef d'approuver et d'émettre des codes de pratique pour fournir des conseils pratiques relativement aux exigences de la *Loi* ou de ses règlements.
- Enfin, on prévoit la mise en place d'un comité consultatif sur la sécurité, comprenant un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs, qui fait des recommandations relativement aux modifications jugées nécessaires à la *Loi* et à ses règlements.

Au **Nunavut**, la *Loi modifiant la Loi sur la sécurité* (le projet de loi 49) a été sanctionnée le 5 décembre 2003. Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004, sauf les dispositions sur les programmes de sécurité au travail, lesquels entreront en vigueur à une date fixée par décret du Commissaire du Nunavut. Les modifications les plus importantes à la *Loi sur la sécurité* sont comme suit.

- La définition du terme «employeur» a été modifiée pour comprendre un «propriétaire» et une personne responsable d'un «établissement dans lequel une ou plusieurs personnes effectuent un travail» (auparavant, la définition référait à un «établissement où une ou plusieurs personnes sont employées»).
- On prévoit maintenant que, si deux employeurs ou plus 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 impose des responsabilités aux fournisseurs d'outils, d'équipement, de machines, d'appareils ou d'agents biologiques, chimiques ou physiques utilisés dans les établissements.
- On prévoit que chaque employeur doit mettre en place et administrer le programme de sécurité au travail prescrit applicable à son lieu de travail 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 de ce programme. Lorsqu'il y a deux employeurs ou plus à un lieu de travail; ceux-ci doivent mettre en place et administrer conjointement un programme de sécurité au travail s'il est exigé. (Comme mentionné précédemment, ces dispositions n'ont pas encore été promulguées.)

- Il est stipulé qu'un comité mixte de santé et de sécurité au travail doit être composé d'un nombre égal de représentants des travailleurs choisis par leurs pairs dans le lieu de travail et de personnes choisies par l'employeur ou par chaque employeur s'il y en a deux ou plus.
- Les dispositions portant sur la divulgation de renseignements ont été modifiées compte tenu de la responsabilité de la Commission des accidents du travail d'administrer la *Loi*, les règlements et 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 prévoit maintenant que l'identité des personnes qui ont communiqué des renseignements en toute confiance en vertu de la *Loi* ne peut être révélée que lorsque cela est nécessaire pour enquêter ou tenter une poursuite relativement à une infraction présumée à la législation ((auparavant, les noms de telles personnes pouvaient être révélés aux fins de l'application de la *Loi* ou des règlements).
- On permet à un agent de sécurité de donner un avis à un employeur à l'effet que, si sa directive faisant suite à une inspection n'est pas suivie, il pourra émettre une directive supplémentaire à l'égard d'un danger potentiel et, dans le cas où subséquemment on ne se conforme pas à une directive en vertu de laquelle un tel avis a été donné, l'agent de sécurité peut ordonner qu'un lieu, une substance ou un objet ne soit pas utilisé jusqu'à ce que la directive soit respectée.
- On permet à l'agent de sécurité en chef d'approuver et d'émettre des codes de pratique pour fournir des conseils pratiques relativement aux exigences de la *Loi* et de ses règlements.
- Enfin, on prévoit la mise en place d'un comité consultatif sur la sécurité, comprenant un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs, qui fait des recommandations jugées nécessaires relativement aux modifications à la *Loi* et à ses règlements.

À **Île-du-Prince-Édouard**, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act)* (le projet de loi 39) a été sanctionnée le 20 mai 2004.

Cette loi est une version réécrite de la loi précédente en matière de santé et de sécurité au travail; elle est entrée en vigueur le 20 mai 2004. Le nouveau texte est plus facile à comprendre et est sans distinction de genre. Quelques modifications de fond ont également été apportées.

La Commission des accidents du travail (Workers Compensation Board) continue de veiller à l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, et ses fonctions ainsi que celles du directeur de la santé et de la sécurité au travail sont ajustées à la situation actuelle et sont clairement définies. De plus, des sanctions supplémentaires peuvent



être imposées lorsqu'une personne est déclarée coupable d'une infraction à la *Loi* ou à un règlement. Le tribunal peut, entre autres, compte tenu de la nature de l'infraction et des circonstances, ordonner au contrevenant de rendre publics les faits relatifs à l'infraction et/ou de verser à la Commission un montant utilisé aux fins de l'éducation du public concernant des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail. De telles sanctions s'ajoutent aux autres peines qui peuvent être imposées par un tribunal en vertu de la *Loi* et des règlements, mais le total de ces montants ne peut excéder la peine maximale prescrite par l'article principal de la *Loi* traitant des infractions et peines.

Enfin, de nouveaux pouvoirs de réglementation permettent à la Commission d'exempter, avec l'approbation du gouvernement, certains lieux de travail de l'application d'un règlement, tout en permettant que la *Loi* s'applique à eux.

Au **Nouveau-Brunswick**, des modifications à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, approuvées le 21 décembre 2001, ont été promulguées le 1<sup>er</sup> août 2004. Ces modifications ont été décrites dans *Les Faits saillants de l'évolution de la législation du travail 2001-2002*.

Une des modifications adoptées en 2001 définit les termes «employeur contractant» (c'est-à-dire une personne qui, par le biais d'un contrat, d'une entente ou d'un droit de propriété, dirige les activités d'un ou de plusieurs employeurs), et exige que tout employeur contractant se conforme à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, aux règlements et à tout ordre donné conformément à leurs dispositions. De plus, un employeur contractant qui dirige les activités d'un ou de plusieurs employeurs engagés dans un travail, à un lieu de travail, doit s'assurer, en autant qu'il soit raisonnablement possible de le faire, que chaque employeur se conforme à la *Loi* et aux règlements. Ces dispositions ont par la suite été modifiées par la Loi 15, sanctionnée le 28 mai 2004 et entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2004, de façon à préciser qu'elles ne s'appliquent pas lorsque le lieu de travail est une résidence privée.

D'autres modifications adoptées en 2001 prévoient que lorsqu'un salarié a exercé son droit de refuser un travail dangereux et qu'un agent de l'hygiène et de la sécurité du travail conclut que le salarié n'a pas de motifs raisonnables de croire qu'un travail particulier met vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle d'un autre salarié, l'agent doit aviser le salarié par écrit d'accomplir le travail en question. En vertu de ces modifications, le droit de refus d'un salarié, qui a interjeté appel contre un tel avis donné par un agent, devait être protégé jusqu'à la conclusion de la procédure d'appel. Dans un tel cas, le salarié doit demeurer disponible dans un lieu sûr près de son poste de travail durant ses heures normales de travail. La Loi 15 a modifié ces dispositions de sorte que le droit de refus d'un salarié, qui a interjeté appel contre un tel avis donné par un agent, est protégé jusqu'à ce que l'agent principal de contrôle ait rendu sa décision. La protection du droit de refus ne continue pas lorsqu'un appel est logé auprès du Tribunal d'appel, ou de la Cour d'appel concernant toute question de compétence ou de droit.

Également au Nouveau-Brunswick, la *Loi modifiant la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* (le projet de loi 58) a été sanctionnée le 30 juin 2004. Entrée en vigueur à cette date, cette modification à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* prévoit que l'agent principal de contrôle peut déléguer l'un ou l'ensemble de ses pouvoirs, fonctions, attributions ou pouvoir discrétionnaire à un agent de l'hygiène et de la sécurité du travail.

En **Colombie-Britannique**, des modifications ont été apportées au *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Regulation)* et au *Règlement sur les opérations agricoles (Regulations for Agricultural Operations)* établis en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des accidentés du travail (Workers Compensation Act)*. Ces modifications visent à réduire le nombre d'exigences répétitives et redondantes dans le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (RSST)* et le *Règlement sur les opérations agricoles (ROA)* et à refléter le champ de compétence restreint de la Commission des accidents du travail dans le domaine de l'exploitation des aéronefs.

Entrées en vigueur le 28 octobre 2003, les modifications au RSST et au ROA ont supprimé ce qui suit :

- les dispositions permettant à la Commission des accidents du travail d'accepter les publications, codes, normes, pratiques, procédures ou règles autres que ceux ou celles spécifiés dans un article particulier du RSST; (Ces dispositions ont été remplacées par une disposition générale qui permet à la Commission de désigner d'autres publications, codes, normes, pratiques, procédures ou règles acceptables.)
- les dispositions du RSST qui répètent les obligations de nature générale qui ont trait aux instructions des manufacturiers; (Un nouvel article exige que tout équipement soit utilisé et entretenu selon les instructions du manufacturier.)
- des dispositions particulières qui répètent d'autres dispositions d'application générale du RSST ayant trait à la solidité des bâtiments et des structures ainsi qu'à la capacité de l'équipement face aux charges et aux efforts qui leur sont imposés;
- des dispositions qui prévoient simplement un renvoi à une autre partie du RSST;
- des dispositions qui adoptent par renvoi une loi ou un autre règlement qui s'appliqueraient de toute façon;
- les dispositions qui répètent les obligations de nature générale contenues dans le RSST au sujet de l'utilisation des machines ou pièces d'équipement par des personnes autorisées;
- les dispositions qui reprennent les dispositions de nature générale de la *Loi sur l'indemnisation des accidentés du travail* concernant les devoirs des surveillants;
- les dispositions du RSST et du ROA ayant trait aux activités liées à l'exploitation d'aéronefs qui ont été jugées comme relevant de la compétence du gouvernement fédéral et non de celle de la province;
- les dispositions du RSST qui répètent celles de la *Loi* ou d'autres parties de ce règlement.

D'autres modifications ont également été apportées au RSST, au ROA et *Règlement sur la santé et la sécurité dans l'industrie (Industrial Health and Safety Regulation)* (RSSI) pris en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des accidentés du travail (Workers Compensation Act)* en vue de réviser les limites d'exposition professionnelles aux substances chimiques dangereuses.

Les modifications au RSST sont entrées en vigueur le 28 octobre 2003. Elles prévoient l'adoption des limites d'exposition publiées par l'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) (auparavant, les limites d'exposition apparaissaient dans une liste contenant des limites d'exposition et des désignations de substances). Ceci s'applique aux valeurs limites d'exposition de l'ACGIH et non aux indices d'exposition biologique. Les nouvelles dispositions ont en outre autorisé la Commission des accidents du travail à fixer des limites d'exposition qui sont différentes de celles de l'ACGIH et à développer des limites d'exposition pour des substances qui n'apparaissent pas dans les listes de l'ACGIH.

De plus, le RSST continue de désigner des substances que l'employeur doit remplacer, si cela est raisonnablement possible, lorsqu'elles sont présentes sur les lieux de travail, par une matière qui réduit le danger pour les travailleurs. Toutefois, ces substances sont maintenant décrites comme comprenant certaines substances identifiées dans des publications de l'ACGIH ou de l'IARC (International Agency for Research on Cancer). Comme c'était le cas auparavant, s'il n'est pas raisonnablement possible de substituer une matière qui réduit le danger pour les travailleurs que pose une substance désignée, l'employeur doit mettre en œuvre un plan de contrôle de l'exposition visant à maintenir l'exposition des travailleurs à un niveau aussi bas qu'il est raisonnablement possible d'atteindre, ce niveau étant en dessous de la limite d'exposition permise.

Des modifications ont également été apportées au ROA et au RSSI afin d'y inclure des références aux nouvelles limites d'exposition établies en vertu du RRST et d'assurer que certaines exigences soient compatibles avec celles du RRST.

En dernier lieu, des modifications réglementaires ont abrogé les exigences sur les premiers soins qui étaient énoncées principalement de façon prescriptive dans le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* et leur ont substitué des exigences en matière de premiers soins en milieu de travail qui sont beaucoup plus liées à des prescriptions de résultats. Ces modifications sont entrées en vigueur le 30 mars 2004.

En **Alberta**, le *Code d'hygiène et de sécurité au travail (Occupational Health and Safety Code)* (code d'HST) préparé par le Conseil en matière de santé et de sécurité au travail (Occupational Health and Safety Council) a été adopté en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act)* et est en vigueur depuis le 30 avril 2004.

Le code d'HST a remplacé les exigences techniques en matière de sécurité des 11 règlements suivants pris en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* :

- *Règlement général sur la sécurité (General Safety Regulation)*
- *Règlement sur les premiers soins (First Aid Regulation)*
- *Règlement sur les risques chimiques (Chemical Hazards Regulation)*
- *Règlement sur la sécurité dans les mines (Mines Safety Regulation)*
- *Règlement sur le bruit (Noise Regulation)*
- *Règlement sur la ventilation (Ventilation Regulation)*
- *Règlement sur les comités conjoints de santé et de sécurité en milieu de travail (Joint Work Site Health and Safety Committee Regulations)* (quatre règlements)
- *Règlement sur la sécurité des explosifs (Explosives Safety Regulations)*.

Le code d'HST ne remplace que les exigences techniques en matière de sécurité de ces règlements. Les dispositions de nature administrative des 11 règlements ont été remplacées par le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health*

*and Safety Regulation*) qui est entré en vigueur le 31 mars 2003. Ce dernier règlement traite de questions telles que les demandes de permis et de certificats, l'affichage des ordonnances et avis, et de l'accès à certains documents.

Plusieurs des changements contenus dans le code d'HST s'adressent à certains dangers, comme la violence en milieu de travail et les exigences de protection contre les chutes s'appliquant aux couvreurs, qui sont suffisamment fréquents pour qu'on considère nécessaire d'adopter des exigences particulières.

Certaines dispositions visent à répondre à des situations de risque au travail qui n'existaient pas quand les règlements ont été adoptés, tels que les exigences visant l'utilisation sécuritaire des véhicules tout-terrain, des motoneiges et des robots sur les lieux de travail. D'autres résultent de l'expérience dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail qui indique qu'un changement est nécessaire, comme par exemple des règles spéciales visant à contrôler l'exposition au plomb et l'obligation de produire des évaluations de risque écrites.

Les changements les plus importants par rapport aux règlements précédents, qui ont été incorporés au nouveau code d'HST, comprennent les suivants : lorsqu'il y a risque de violence en milieu de travail, l'obligation d'évaluer ce risque, d'offrir une formation aux travailleurs et de préparer un plan d'intervention; l'obligation faite aux employeurs de préparer une évaluation écrite des risques à la santé et à la sécurité; le pouvoir d'un directeur d'ordonner à un employeur de préparer et de mettre en œuvre un plan de prévention des accidents et maladies en milieu de travail; de nouvelles exigences visant la protection contre les chutes qui s'adressent aux couvreurs dans l'industrie de la construction résidentielle; l'obligation faite aux employeurs d'élaborer un plan de contrôle de l'exposition s'adressant aux employés dont la santé peut être compromise par une exposition au plomb; des normes de sécurité particulières concernant le soulèvement des charges; des mesures de protection contre les risques biologiques, y compris l'équipement et les procédures appropriés; les mesures de protection et les exigences de formation s'adressant aux équipes d'intervention d'urgence; des exigences de sécurité en ce qui a trait à l'utilisation sur les lieux de travail de véhicules tout-terrain et de motoneiges, y compris l'interdiction d'utiliser des véhicules tout-terrain à trois roues; l'utilisation sécuritaire des robots; des exigences concernant le travail effectué partiellement en plongée; et des mesures protectrices s'appliquant à l'entretien des arbres.

En avril 2004, le gouvernement de l'**Ontario** a annoncé l'instauration d'un nouveau système de mise à jour régulière des limites d'exposition en ce qui a trait aux substances dangereuses présentes en milieu de travail. En outre, des modifications au *Règlement sur le contrôle de l'exposition à des agents chimiques ou biologiques* (*Regulation respecting Control of Exposure to Biological or Chemical Agents*) émis en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ont apporté des limites d'exposition en milieu de travail (LEMT) plus basses pour quatre substances (c'est-à-dire le manganèse (poussières et composés) à compter du 30 juin 2004, et le monoxyde de carbone, le benzène et le 1, 3-butadiène à compter du 31 décembre 2005). L'Ontario possède déjà des LEMT pour plus de 700 substances dangereuses. En vertu du nouveau système, le ministère du Travail tiendra régulièrement des consultations en ce qui concerne les LEMT fondées sur de nouvelles recommandations de l'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) et la pertinence de les adopter en Ontario. Des mises à jour supplémentaires allant au-delà des recommandations de l'ACGIH pourront être effectuées lorsqu'elles sont fondées sur la recherche scientifique et médicale la plus avancée.

Enfin, en **Nouvelle-Écosse**, quelques modifications ont été apportées au *Règlement général sur la sécurité au travail (Occupational Safety General Regulations)* établi en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act)*. Elles traitent notamment des procédures à suivre lorsqu'un procédé de soudage ou procédé connexe est utilisé lors de travaux sur une conduite de transport de gaz naturel ou une conduite interconnectée transportant des liquides. Ces modifications ont pris effet le 23 janvier 2004.

## **B. La protection contre l'usage du tabac en milieu de travail**

Au **Nunavut**, la *Loi sur la réglementation de l'usage du tabac* (le projet de loi 33) a été sanctionnée le 5 novembre 2003.

Cette loi interdit, 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'applique 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 de la fumée provenant de l'abri.

Chaque employeur a les devoirs suivants : veiller à l'observation de ces dispositions; aviser chaque employé du lieu de travail qu'il est interdit d'y fumer; 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; et 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'appliquent 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 est interdit à l'employeur ou à son représentant de prendre des mesures de représailles envers 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'imposer une pénalité ou d'intimider l'employé ou user de coercition à son égard.

En cas d'incompatibilité entre la *Loi sur la réglementation de l'usage du tabac* 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'emporte.

À compter du 31 mai 2004, le ministre de la Santé et des Services sociaux est autorisé à nommer des inspecteurs pour l'application de la *Loi* et ceux qui sont déclarés coupables d'une infraction sont passibles d'une amende, laquelle peut varier selon le type d'infraction.

Sauf en ce qui concerne les dispositions mentionnées dans le paragraphe précédent, cette loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2004.

Au **Nunavut** ainsi que dans les **Territoires du Nord-Ouest**, des règlements similaires ont été adoptés en vertu de leur *Loi sur la sécurité* et de leur *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines*. Ces règlements ont le même titre soit le *Règlement sur la fumée de tabac ambiante dans les lieux de travail*.

Le *Règlement sur la fumée de tabac ambiante dans les lieux de travail* adopté en vertu de leur *Loi sur la sécurité* interdit de fumer dans un lieu de travail fermé ou dans un rayon de trois mètres de toute entrée ou sortie d'un tel lieu si cet endroit est contrôlé par l'employeur. Un employeur peut à certaines conditions permettre de fumer dans un abri réservé à l'usage du tabac qui est situé près d'une entrée ou d'une sortie d'un lieu de travail fermé.

Lorsque dans un lieu de travail fermé il y a des chambres privées ou un autre type de lieu où logent des personnes autres que les employés qui y travaillent, un employeur peut, si certaines conditions sont remplies, permettre de fumer dans un fumoir désigné.

Lorsque des travailleurs logent, de façon temporaire ou permanente, dans un lieu de travail fermé, l'employeur peut permettre de fumer dans un fumoir désigné qui a une structure distincte du lieu de travail, notamment des aires désignées pour les pauses, et rencontre les normes exigées.

Un employeur ne peut exiger qu'un travailleur pénètre dans un fumoir désigné, à moins qu'il n'y ait plus de fumée secondaire dans la pièce ou que l'employé doive y pénétrer 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 illégales.

Un autre *Règlement sur la fumée de tabac ambiante dans les lieux de travail* a également été adopté en vertu de leur *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines*. Ce règlement interdit de fumer dans un lieu de travail fermé (par exemple, une mine souterraine) ou dans un rayon de trois mètres de toute entrée ou sortie d'un tel lieu. Le directeur d'une mine peut permettre de fumer à certaines conditions dans un abri réservé à l'usage du tabac qui est situé près d'une entrée ou d'une sortie d'un lieu de travail fermé. En outre, dans le cas où des employés doivent demeurer dans un lieu de travail fermé pendant toute la durée de leur quart de travail, un directeur peut permettre de fumer dans un fumoir désigné. Ces fumoirs doivent avoir une structure distincte du lieu de travail, notamment des aires désignées pour les pauses, et être conformes à diverses autres exigences précisées dans le *Règlement*. Un directeur ne peut exiger qu'un employé pénètre dans un fumoir désigné à moins qu'il n'y ait plus de fumée secondaire ou que l'employé doive y pénétrer 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 illégales.

Les deux règlements mentionnés ci-haut sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2004.

Au **Manitoba**, la *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs (modification de diverses dispositions législatives)* (le projet de loi 21) a été sanctionnée le 10 juin 2004.

À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004, la Loi 21 apportera des modifications à la *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs* en donnant une portée plus vaste à l'interdiction de fumer dans les « endroits publics fermés », y compris les édifices à bureaux, les restaurants et les établissements de santé, auxquels s'ajouteront les locaux visés par une licence et les autres endroits identifiés par règlement. Il sera également interdit de fumer dans les lieux de travail intérieurs et dans les véhicules utilisés pour le travail qui

transportent deux employés ou plus. Il y aura toutefois quelques exceptions. Par exemple, les conseils d'administration ou les propriétaires de certaines habitations collectives, comme les foyers de soins personnels ou autres établissements de soins prolongés, pourront aménager des fumeurs à l'intention des patients ou des résidents, et les chambres d'hôtels pourront être désignées à titre de chambres pour fumeurs. La nouvelle *Loi* contiendra des exigences concernant les fumeurs.

Par ailleurs, les propriétaires d'endroits ou de véhicules où il est interdit de fumer seront tenus de placer des affiches faisant état de cette interdiction et de veiller à ce que personne ne fume dans ces endroits ou véhicules.

Des dispositions seront ajoutées en ce qui a trait aux inspecteurs et à leurs pouvoirs en vertu de la *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs*. Il sera interdit aux employeurs de prendre des sanctions contre les employés qui communiquent des renseignements de bonne foi concernant l'exécution de la *Loi* ou des règlements. De plus des amendes minimales seront prévues en ce qui a trait aux infractions à la *Loi* (présentement, celle-ci ne prévoit que des amendes maximales).

La *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* (LSHT) sera en outre modifiée de façon à permettre au gouvernement d'adopter des règlements concernant l'interdiction de fumer dans les lieux de travail, y compris assimiler les infractions à la *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs* ayant trait aux lieux de travail aux infractions que vise la LSHT en ce qui concerne les ordres d'amélioration.

En dernier lieu, au **Nouveau-Brunswick**, la *Loi sur les endroits sans fumée* (le projet de loi 75) a été sanctionnée le 30 juin 2004.

Cette loi entrera en vigueur, en tout ou en partie, par voie de proclamation. Elle interdira de fumer dans certains lieux, comme les endroits publics fermés (y compris les bars et les restaurants), les lieux de travail intérieurs et les véhicules utilisés dans le cadre d'un emploi, ayant à leur bord deux employés ou plus.

Dans les établissements où les gens vivent en groupe, tels les foyers de soins et les foyers collectifs, il sera permis de fumer dans des pièces désignées comme fumeurs, lorsque celles-ci rencontrent les exigences prescrites par règlement.

Un gérant ou un employeur devra s'assurer que personne ne fume dans un endroit, une aire ou un véhicule dont il a le contrôle si cela est interdit par la *Loi*.

On devra afficher conformément aux règlements des avis qui indiquent l'interdiction ou la permission de fumer. De plus, un gérant ou un employeur ne pourra permettre la présence de cendriers ou de tout autre récipient semblable dans tout endroit ou aire, dont il a le contrôle, où, en application de la *Loi*, il est interdit de fumer.

Un employeur devra prendre toutes les précautions raisonnables afin d'assurer que l'exposition des employés à la fumée aux endroits où il est permis de fumer, soit minimisée.

Le ministre de la Santé et du Mieux-être pourra nommer ou désigner des inspecteurs aux fins d'assurer la conformité avec la *Loi* et les règlements. Les inspecteurs auront notamment le pouvoir d'émettre des ordres d'obtempérer.

Ceux qui commettent des infractions à la *Loi* seront passibles d'amendes.

À la suite d'une modification à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* (LHST), un employé qui a invoqué l'application de la *Loi sur les endroits sans fumée* ou de ses règlements ou encore d'un ordre émis en vertu de cette loi relativement à un lieu de travail assujetti à la LHST sera protégé contre toute mesure discriminatoire ou menace de prendre une telle mesure, tout geste d'intimidation et toute contrainte à son égard motivé par cet acte de l'employé.

### **C. La sécurité dans l'industrie de la construction**

En **Ontario**, des modifications ont été apportées au *Règlement sur les chantiers de construction (Construction Projects Regulation)* établi en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Elles comprennent des exigences révisées concernant les équipements de protection contre les chutes, y compris de nouvelles normes de l'Association canadienne des normes touchant certains équipements, et de nouvelles exigences concernant les échafaudages volants à points d'ancrage multiples.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 2 avril 2004, sauf celles qui ont trait aux échafaudages volants à points d'ancrage multiples qui prendront effet le 1<sup>er</sup> octobre 2004.

### **D. La sécurité dans les mines**

Au **Nunavut**, de nombreux changements ont été apportés 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 touchant 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.

Ces modifications sont rétroactives au 28 février 2003.

Au **Québec**, des modifications ont été apportées au *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines* établi en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. Ces modifications ont prévu l'ajout de nouvelles définitions en matière de ventilation et de travaux de sautage. Elles ont de plus apporté des changements à certaines dispositions relatives à la qualité de l'air, à certains équipements, tels les véhicules motorisés, et aux exercices de sauvetage minier. Elles ont accru, en outre, les mesures de sécurité s'appliquant à certains équipements, tels le matériel d'extraction et les câbles d'extraction installés sur une machine d'extraction.



Les modifications ont également apporté des précisions relatives aux matières combustibles et inflammables, aux systèmes de signalisation et de communication, ainsi qu'à la manutention, à l'usage, à l'entreposage et au transport des explosifs.

Ces modifications ont pris effet le 12 février 2004.

En **Ontario**, le 27 février 2004 on a apporté un certain nombre de modifications au *Règlement sur les mines* et les installations de concentration (*Mines and Mining Plants Regulation*) établi en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, dont les plus importantes sont décrites ci-après.

- Les employeurs qui exploitent une mine souterraine et une fonderie qui sont contiguës doivent instaurer et maintenir les programmes de formation prescrits par le *Règlement*.
- On prévoit des normes plus élevées en ce qui concerne les véhicules motorisés utilisés dans une mine, et une modification exige des dispositifs de protection pour les travailleurs qui réparent des pneus de caoutchouc sous pression montés sur des jantes à plusieurs pièces.
- Lors de l'abattage à l'explosif, le travailleur qui effectue les derniers raccordements permettant le sautage est la seule personne à laquelle il est permis de déclencher l'explosion. Si cela n'est pas possible, l'employeur doit, après avoir consulté le comité conjoint de santé et de sécurité au travail ou le représentant à la prévention, s'il y en a un, élaborer des procédures de sécurité écrites en ce qui concerne l'abattage à l'explosif. On doit informer les travailleurs impliqués dans des travaux d'abattage à l'explosif de ces procédures avant que ceux-ci ne s'acquittent de toutes tâches liées à de tels travaux.
- Des modifications ont également été apportées en ce qui concerne la fiabilité des câbles de levage. On permet aux opérateurs miniers de choisir les normes qui étaient prescrites auparavant dans le *Règlement* ou de nouvelles normes adaptées à l'exploitation souterraine à grande profondeur et fondées sur des normes émises par le Bureau de normalisation de l'Afrique du Sud (South African Bureau of Standards).

## **E. La sécurité ferroviaire**

En **Colombie-Britannique**, la *Loi sur la sécurité ferroviaire (Railway Safety Act)* (le projet de loi 20) a été sanctionnée le 31 mars 2004.

La *Loi sur la sécurité ferroviaire*, laquelle a remplacé les dispositions ayant trait à la sécurité de la *Loi sur les chemins de fer (Railway Act)*, vise à harmoniser la réglementation de la sécurité ferroviaire de la Colombie-Britannique avec celle du gouvernement fédéral.

Les objectifs principaux de la *Loi sur la sécurité ferroviaire* sont décrits ci-après.

- Prévoir que le ministre responsable de l'application de la *Loi* doit nommer un directeur de l'enregistrement et de la sécurité ferroviaire et peut nommer des inspecteurs de la sécurité ferroviaire. Le directeur a le pouvoir de délivrer des permis aux sociétés de chemin de fer assujetties à la *Loi*, prévoir des exemptions aux dispositions sur la sécurité qui peuvent avoir été adoptées par règlement, et suspendre ou annuler un permis si le détenteur ne s'acquittent pas des frais exigés par la *Loi*, ou ne se conforme pas aux conditions du permis. (Une société de chemin de fer peut demander au sous-ministre de réviser la décision du directeur de suspendre ou d'annuler un permis.)

- Permettre que l'application de la plupart des dispositions de la *Loi* et des règlements soit déléguée au gouvernement du Canada, à ses mandataires, à l'Office de la sécurité de la Colombie-Britannique (British Columbia Safety Authority) ou à d'autres personnes.
- Autoriser le ministre à adopter par règlement, avec ou sans modification, les dispositions de la *Loi sur la sécurité ferroviaire* (Canada), la *Loi sur le Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports*, la *Loi sur les transports au Canada* et la *Loi sur le Tribunal d'appel des transports du Canada* ainsi que tout règlement ou code ou toutes normes, règles ou procédures adoptés en vertu d'une de ces lois, et tout code ou toute norme sur la sécurité ferroviaire que d'autres agences de réglementation ont approuvé.
- Prévoir qu'un individu qui se rend coupable d'une infraction en vertu de la *Loi* est passible d'une amende maximale de 100 000 \$ et/ou d'une peine d'emprisonnement d'au plus 18 mois ainsi que d'une amende supplémentaire maximale de 5 000 \$ pour chaque jour durant lequel se poursuit l'infraction. Une société qui est déclarée coupable d'une infraction en vertu de la *Loi* est passible d'une amende maximale de 200 000 \$ ainsi que d'une amende supplémentaire maximale de 10 000 \$ pour chaque jour durant lequel se poursuit l'infraction.

La *Loi sur la sécurité ferroviaire* a pris effet le 1<sup>er</sup> avril 2004. À cette date, la mise en application de certains articles de cette loi a été déléguée à l'Office de la sécurité de la Colombie-Britannique.

Au **Manitoba**, le 20 juillet 2004, on a apporté des modifications au *Règlement sur les critères de capacité et sur la sécurité des chemins de fer provinciaux* émis en vertu de la *Loi sur les chemins de fer provinciaux*.

Ces modifications au *Règlement* ont élargi les exigences en matière de sécurité ferroviaire, notamment en ce qui a trait aux accidents et incidents ferroviaires à signaler. Elles ont également mis à jour des listes de règlements du gouvernement du Canada ainsi que de règles et normes émises en vertu de la *Loi sur la sécurité ferroviaire* (Canada), auxquels les compagnies ferroviaires assujetties à la *Loi* doivent se conformer tel que l'exige le *Règlement*.

#### **F. Les opérations de plongée**

En **Ontario**, un amendement au *Règlement sur les opérations de plongée* (*Regulation respecting diving operations*) établi en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* a ajouté un article qui énonce qu'un employeur doit s'assurer que toute personne qui participe à une opération de plongée a reçu une formation lui ayant permis d'atteindre un niveau de compétence au moins égal à celui prévu par la norme de l'ACNOR Z275.4-02 « Norme de compétence pour les opérations de plongée » pour le genre de plongée en question. Il est précisé qu'aux fins de l'application de cette disposition cette norme s'applique à la plongée à caractère scientifique.

Cette modification a pris effet le 3 juin 2004.

#### **G. Les chaudières, appareils sous pression, appareils de levage et autres installations**

En **Colombie-Britannique**, la *Loi sur les normes de sécurité* (*Safety Standards Act*) a été promulguée le 1<sup>er</sup> avril 2004 et, à la même date, de nouveaux règlements ont été

adoptés en vertu de cette loi, y compris les suivants : le *Règlement sur l'adoption du code des chaudières* (Boiler Code Adoption Regulation), le *Règlement sur la sécurité en électricité* (Electrical Safety Regulation), le *Règlement sur la sécurité des appareils élévateurs* (Elevating Devices Safety Regulation), le *Règlement sur la sécurité en matière de gaz* (Gas Safety Regulation) et le *Règlement sur les mécaniciens de machines fixes et sur la sécurité des chaudières, récipients sous pression et appareils de réfrigération* (Power Engineers, Boiler, Pressure Vessel and Refrigeration Safety Regulation). Ces règlements en ont remplacé d'autres traitant des mêmes sujets, qui ont été adoptés antérieurement.

Un *Règlement général sur les normes de sécurité* (Safety Standards General Regulation) a également été adopté le 1<sup>er</sup> avril 2004 en vertu de cette loi. Il traite notamment des cartes de compétence, des licences des entrepreneurs, des permis, des agents qui sont chargés de la sécurité et des inspections qu'ils effectuent, des représentants à la sécurité sur le terrain et des rapports sur les incidents.

Sauf dans la mesure où l'application de la *Loi sur les normes de sécurité* ou des règlements afférents a été déléguée à un gouvernement local, la mise en application de certains articles de cette loi et des règlements a été déléguée à l'Office de la sécurité de la Colombie-Britannique (British Columbia Safety Authority).