

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

du 1<sup>er</sup> septembre 2004 au 31 août 2005

<b>I. LES NORMES D'EMPLOI</b> .....	1
A. La législation de portée générale.....	1
B. L'exécution réciproque des ordonnances .....	6
C. Le congé de soignant.....	6
D. L'administration et la mise en application .....	8
E. Le privilège du constructeur.....	9
F. Les salaires minimums.....	10
G. Les établissements de vente au détail.....	13
H. Les modifications aux modalités d'emploi dans certaines industries.....	14
I. L'équité salariale .....	16
J. L'équité en matière d'emploi .....	16
K. La retraite obligatoire .....	17
L. La protection des dénonciateurs.....	18
<b>II. LES RELATIONS INDUSTRIELLES</b> .....	28
A. La législation de portée générale.....	28
B. Les secteurs public et parapublic.....	31
C. Les lois d'urgence. ....	35
D. L'industrie de la construction.....	35
<b>III. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b> .....	37
A. La législation de portée générale.....	37
B. La protection contre la fumée secondaire en milieu de travail.....	43
C. La sécurité dans l'industrie de la construction .....	47
D. La sécurité dans l'Industrie agricole.....	47
E. La sécurité en électricité .....	49
F. La sécurité en matière de rayonnements.....	49
G. Les risques biologiques .....	49

## 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 2004 au 31 août 2005.

Dans le domaine des lois d'application générale traitant des normes d'emploi, Terre-Neuve-et-Labrador a modifié sa *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* en ce qui a trait à la disposition sur le jour de repos et a adopté de nouvelles dispositions relatives au congé de soignant; l'Ontario a apporté quelques modifications aux restrictions relatives aux heures de travail, aux ententes d'établissement de la moyenne aux fins du calcul des heures supplémentaires et diverses autres questions; la Saskatchewan a abrogé des dispositions non promulguées, prévues à la *Loi de 1994 modifiant la Loi sur les normes du travail (Labour Standards Amendment Act, 1994)*, concernant la distribution du travail aux employés à temps partiel; le Québec a apporté des modifications à sa *Loi sur les normes du travail*, en vue de l'entrée en vigueur de son régime d'assurance parentale; enfin, le gouvernement fédéral a déposé un projet de loi qui garantirait le paiement rapide des salaires impayés aux travailleurs en cas de faillite. D'autres modifications législatives comprennent les suivantes : l'entrée en vigueur de dispositions législatives en Colombie Britannique qui font partie de la réforme de son système de justice administrative; des modifications apportées à la *Loi sur le privilège du constructeur (Mechanics' Liens Act)* en Nouvelle-Écosse; l'adoption de règlements ayant pour effet d'augmenter le salaire minimum dans sept administrations; et l'adoption de normes d'emploi propres à certaines industries en Colombie Britannique, en Nouvelle-Écosse et en Ontario. Le Nouveau-Brunswick a également pris des mesures visant à réduire les restrictions touchant le magasinage le dimanche et le Québec a adopté des changements législatifs ayant un effet dans le domaine de l'équité salariale et de l'équité en matière d'emploi. Dans le domaine des droits de la personne en milieu de travail, le Nouveau-Brunswick et l'Ontario ont déposé des projets de loi qui visent à éliminer la retraite obligatoire. Enfin, le gouvernement fédéral, la Nouvelle-Écosse et la Saskatchewan ont présenté, adopté ou modifié des lois concernant la protection des dénonciateurs.

Dans le domaine des lois d'application générale sur les relations industrielles, l'Ontario a modifié sa *Loi de 1995 sur les relations de travail* afin, entre autres, d'étendre les pouvoirs de redressement de la Commission des relations de travail, de permettre l'accréditation basée sur le nombre d'adhésions dans l'industrie de la construction, et de rendre permanent un régime spécial de négociation collective dans le secteur de la construction résidentielle à Toronto et dans sa périphérie. La Saskatchewan a également apporté des modifications à sa loi générale sur les relations industrielles, la *Loi sur les syndicats (Trade Union Act)*, dans le but d'accélérer le processus de règlement des premières conventions collectives, d'améliorer le traitement des affaires devant la Commission des relations du travail, et de clarifier ses pouvoirs de procédure. De plus, la Colombie-Britannique a promulgué de nouvelles règles concernant les nominations et les renouvellements de nomination à la Commission des relations du travail et, au niveau fédéral, on a proposé des modifications à la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* et à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* qui contiennent des règles prescrites par la loi s'appliquant à la renégociation des conventions collectives. Dans les secteurs public et parapublic, le Québec a adopté une loi qui crée un régime de négociation collective pour les substituts du procureur général; le gouvernement fédéral a promulgué une nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*; et la Nouvelle-Écosse a remplacé le droit de grève

des policiers et le droit de lock-out de leurs employeurs par une procédure d'arbitrage de différends. Des mesures législatives ayant trait aux relations du travail dans le secteur de la santé ont également été promulguées au Québec et sanctionnées en Saskatchewan et à l'Île-du-Prince-Édouard, et une loi ayant trait à la durée des conventions collectives dans le secteur de l'éducation a été approuvée en Ontario. En outre, durant la période visée par le présent rapport, une loi d'urgence a été adoptée en Colombie-Britannique en vue de régler un conflit de travail entre le gouvernement de la province et l'association représentant les avocats de la couronne. Enfin, l'Alberta a désigné le projet connu sous le nom de « Horizon Oil Sands Project » comme projet de construction majeur auquel s'appliquent des dispositions spéciales du *Code des relations du travail* (Labour Relations Code) et Terre-Neuve-et-Labrador a étendu l'application d'un Décret concernant le projet spécial de Voisey's Bay à la construction à Argentia d'installations de démonstration.

Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, les lois d'application générale ont été modifiées comme suit : Terre-Neuve-et-Labrador a apporté un certain nombre de modifications à sa *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (*Occupational Health and Safety Act*) concernant la nomination, dans certaines circonstances, d'une personne chargée de veiller à la santé et à la sécurité en milieu de travail; le Nouveau-Brunswick a proposé des modifications à sa *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* qui concernent principalement les comités et les délégués en matière d'hygiène et de sécurité; le Manitoba a approuvé des modifications à sa *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* en ce qui a trait aux aiguilles utilisées en milieu médical; la Colombie-Britannique a apporté diverses modifications à son *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* (*Occupational Health and Safety Regulation*); l'Ontario a mis à jour les limites d'exposition en milieu de travail pour des substances dangereuses et a modifié un règlement sur les exigences en matière de formation pour certains ensembles de compétences et de métiers, et de nouveaux règlements ont été émis concernant la sécurité dans l'industrie du pétrole et du gaz naturel au Yukon, la protection contre les chutes à l'Île-du-Prince-Édouard, et les premiers soins au Nouveau-Brunswick. Des lois qui minimisent l'exposition à la fumée de tabac en milieu de travail ont en outre été promulguées au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan et ont été sanctionnées en Alberta, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Ontario et au Québec; et un *Règlement sur la protection de la santé des non-fumeurs* a été adopté au Manitoba. D'autres modifications législatives comprennent les suivantes : des amendements à la réglementation relative à la présence d'amiante sur les chantiers de construction et lors de l'entretien d'édifices et de travaux de réparation en Ontario; des mesures législatives ayant trait à la sécurité dans l'industrie agricole en Colombie-Britannique, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Ontario; une loi sur la sécurité en électricité au Manitoba; l'adoption d'un règlement sur la santé et la sécurité en matière de rayonnements en Saskatchewan; et l'adoption en Nouvelle-Écosse et en Saskatchewan d'une loi qui mettra en place une procédure concernant des tests de nature médicale et la divulgation de renseignements connexes, à laquelle peuvent avoir notamment recours ceux qui pourraient avoir été infectés par un agent pathogène ou un micro-organisme après être entrés en contact avec une substance corporelle d'un autre individu alors qu'ils exerçaient leurs fonctions.

## I. LES NORMES D'EMPLOI

### A. La législation de portée générale

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, la *Loi supprimant les anomalies et les erreurs dans les textes législatifs (An Act to Remove Anomalies and Errors in Statute Law)* (le projet de loi 59) est entrée en vigueur le 16 décembre 2004. La Loi 59 a modifié la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* en ce qui a trait à la disposition sur le jour de repos.

La Loi 59 édicte notamment que le ministre responsable de l'application de la *Loi sur les normes du travail* peut dispenser un employeur de l'obligation que ce dernier a d'accorder à chaque employé une période de repos minimale de 24 heures consécutives par semaine.

(Les nouvelles dispositions adoptées au sujet du congé de soignant sont décrites dans la section C de cette partie du rapport.)

En **Ontario**, la *Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (heures de travail et autres questions)* (le projet de loi 63) a été sanctionnée le 9 décembre 2004.

Le 1<sup>er</sup> mars 2005, la Loi 63 a modifié les dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE 2000) concernant les restrictions aux heures de travail, les ententes d'établissement de la moyenne aux fins du calcul des heures supplémentaires et diverses autres questions.

#### *Restrictions aux heures de travail*

En 2000-2001, le gouvernement de l'Ontario de l'époque avait 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>1</sup>; il n'était pas nécessaire d'obtenir la permission du directeur des normes d'emploi (le directeur) afin de conclure de telles ententes. La Loi 63 a remplacé ces dispositions et les nouvelles exigent, comme autrefois, que l'employeur obtienne l'approbation du directeur avant de permettre à un employé de travailler plus de 48 heures au cours d'une semaine (sauf en cas de circonstances exceptionnelles comme le prévoit l'article 19 de la LNE 2000).

Il est 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 est 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 est néanmoins ajoutée 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 est 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

---

<sup>1</sup> Il était néanmoins possible de dépasser la limite de 60 heures avec la permission du directeur.

l'employé en vertu des dispositions de la LNE 2000 relatives aux heures de travail et aux heures supplémentaires. L'entente doit également comprendre une déclaration attestant que l'employé a reçu ce document.

Un employeur peut 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 est 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'a pas reçu de décision du directeur et que 30 jours se sont écoulés depuis la présentation de sa demande, les employés visés peuvent commencer à effectuer 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>2</sup> doit tenir compte de toute contravention actuelle ou passée de l'employeur en ce qui a trait aux normes d'emploi provinciales, de la santé et de la sécurité des employés et de tout autre facteur prescrit par règlement ou que le directeur estime pertinent. Le directeur peut aussi assortir une approbation de conditions.

Une approbation permettant de dépasser le plafond des heures de travail hebdomadaires peut s'appliquer à un employé ou à tous les employés faisant partie d'une catégorie précisée (tous les employés d'un employeur peuvent constituer une catégorie précisée). L'approbation expirera 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 peut également révoquer une approbation avant qu'elle n'ait expiré, en donnant à l'employeur un préavis raisonnable (le directeur décide ce qui représente un préavis raisonnable dans les circonstances).

Lorsqu'une demande est approuvée par le directeur, l'employeur a l'obligation d'afficher une copie de l'approbation à un endroit bien en vue dans chaque lieu de travail, jusqu'à ce que cette approbation expire ou qu'elle soit révoquée. Un employeur qui reçoit un avis de rejet de sa demande est 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 est ajouté 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, la Loi 63 comprend aussi des dispositions transitoires concernant les ententes existantes entre employeurs et employés permettant de dépasser les limites relatives aux heures de travail. Sous réserve de l'approbation du directeur, les ententes permettant de travailler jusqu'à 60 heures par semaine en vigueur le 28 février 2005 peuvent continuer à s'appliquer. Il fallait aussi remettre à tout employé visé par une telle

---

<sup>2</sup> Le directeur peut 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.

entente — et qui n'est pas représenté par un syndicat — une copie du document portant sur ses droits en vertu de la LNE 2000 le 1<sup>er</sup> juin 2005 ou avant.

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

Les dispositions existantes qui ont trait à l'établissement d'une moyenne des heures de travail aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires ont été 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 nécessite l'approbation du directeur (précédemment, une telle approbation n'était requise que lorsque la période d'établissement de la moyenne dépassait quatre semaines consécutives).

Le processus qui s'applique pour obtenir l'approbation d'une entente d'établissement de la moyenne est similaire à celui concernant une demande pour dépasser la limite des heures de travail hebdomadaires (voir plus haut), sauf que, par exemple, l'employeur n'a pas l'obligation de remettre à l'employé ou aux employés visés un document portant sur leurs droits en vertu de la LNE 2000 et aucune exigence d'afficher le formulaire de demande. En outre, les ententes d'établissement de la moyenne doivent prévoir une date d'échéance et sont révocables dans la mesure où une entente à cet effet survient entre l'employeur et l'employé.

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 est 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.

Sous réserve de l'approbation du directeur, les ententes d'établissement de la moyenne existantes peuvent demeurer valides.

#### *Congé spécial*

La Loi 63 modifie 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 permet 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 peut 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) a été modifiée. De nouvelles dispositions autorisent le ministre du Travail à déterminer quels sont les renseignements sur la LNE 2000 et ses règlements d'application qui doivent être inclus dans l'affiche que les employeurs sont tenus d'afficher dans chaque lieu de travail (auparavant, les renseignements exigés étaient fixés par règlement) et prescrivent 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 a 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 faut 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 stipulant qu'un employeur doit s'assurer que les dossiers et documents précisés soient facilement accessibles à des fins d'inspection a été modifiée pour 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, la Loi 63 a modifié les pouvoirs de réglementation en permettant d'établir des règlements qui prévoient des normes différentes pour certaines industries.

En **Saskatchewan**, la *Loi corrective de 2005 dans le domaine du travail (The Miscellaneous Labour Statutes Amendment Act, 2005)* (le projet de loi 122) a été sanctionnée et est entrée en vigueur le 27 mai 2005.

Cette loi vise, entre autres choses, à établir formellement l'obligation de l'employeur prévue à la *Loi sur les normes du travail (The Labour Standards Act)* de payer l'indemnité de congé annuel à un employé licencié même si ce dernier n'a pas complété une année entière de service. De plus, cette loi abroge les dispositions non promulguées, prévues à la *Loi de 1994 modifiant la Loi sur les normes du travail (The Labour Standards Amendment Act, 1994)*, concernant la distribution du travail, qui auraient forcé un employeur à offrir aux employés à temps partiel, selon leur ancienneté et leurs compétences, toutes heures de travail supplémentaires qui deviennent disponibles.

Au **Québec**, la *Loi modifiant la Loi sur l'assurance parentale et d'autres dispositions législatives* (le projet de loi 108) a été sanctionnée le 17 juin 2005.

La Loi 108 a modifié, entre autres, la *Loi sur l'assurance parentale* en vue de l'entrée en vigueur du régime québécois d'assurance parentale. Les modifications rendent admissible aux prestations d'adoption la personne qui adopte un enfant majeur ou encore l'enfant de son conjoint.

Par ailleurs, la Loi 108 a également modifié la *Loi sur les normes du travail* de façon à harmoniser celle-ci avec la *Loi sur l'assurance parentale*, notamment en ce qui a trait au congé parental en cas d'adoption d'un enfant majeur ou encore d'un enfant du conjoint. Les modifications permettent aussi à un salarié de demander le fractionnement en semaines de son congé de maternité, de paternité ou parental, si, entre autres, son enfant est hospitalisé ou est victime d'une maladie ou d'un accident grave. De plus, si l'enfant est hospitalisé au cours du congé de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pendant la durée de cette hospitalisation. En outre, un salarié a droit à une prolongation de son congé de paternité ou parental, s'il

fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige.

Ces dispositions modificatrices entreront en vigueur à la date ou aux dates fixées par le gouvernement.

Au **Manitoba**, la *Loi d'exécution du budget de 2005 et modifiant diverses dispositions législatives en matière de fiscalité* (le projet de loi 44) a été sanctionnée le 16 juin 2005.

Selon les modifications prévues par cette loi, le privilège fiscal en vertu de la *Loi sur l'administration des impôts et des taxes et divers impôts et taxes* prime sur le privilège ou la charge dont bénéficie un salarié ou le directeur des normes d'emploi pour le montant du salaire impayé, des frais administratifs et des intérêts en vertu du *Code des normes d'emploi*. Cette modification est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Finalement, un projet de loi a été présenté au niveau **fédéral** afin de créer, entre autres, un cadre législatif pour le Programme de protection des salariés (PPS) qui viserait à garantir le paiement rapide des salaires impayés aux travailleurs dont les employeurs auraient fait faillite ou auraient été mis sous séquestre.

La *Loi édictant la Loi sur le Programme de protection des salariés et modifiant la Loi sur la faillite et l'insolvabilité, la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies et d'autres lois en conséquence* (le projet de loi C-55) a reçu la première lecture le 3 juin 2005.

Afin de pouvoir soumettre une réclamation, un travailleur devrait avoir été au service de l'ancien employeur pendant une période supérieure à trois mois. Le salaire recouvrable serait celui gagné au cours des six mois précédant la date de la faillite ou la date à laquelle le séquestre commence à agir, moins les déductions applicables prévues par la législation fédérale ou provinciale, jusqu'à concurrence de la somme équivalant à quatre fois le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (le plafond minimum est de 3 000 \$).

Dans ce projet de loi, seraient assimilés au terme « salaire » les gages, les commissions, la rémunération pour services fournis, l'indemnité de vacances et toute autre somme prévue par règlement. Serait toutefois exclue l'indemnité de départ ou de cessation d'emploi. Cependant, ces dernières indemnités pourraient toujours être réclamées par le biais du processus de faillite régulier et seraient traitées comme une réclamation non garantie.

Les prestations seraient prélevées sur le Trésor. Conséquemment, un travailleur devrait céder la créance salariale contre son employeur, en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*, à la couronne, jusqu'à concurrence de la somme versée. Le gouvernement tenterait alors de récupérer les sommes versées en vertu du PPS en tant que créancier de l'ancien employeur dans la procédure de faillite, jusqu'à concurrence de 2 000 \$.

De plus, ce projet de loi modifierait la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* et prévoirait une « super-priorité limitée » (se situant avant les créanciers garantis) pour les salaires impayés, afin de donner priorité sur les « actifs à court terme » (notamment l'encaisse, les comptes débiteurs et l'inventaire) des employeurs faillis, jusqu'à concurrence de 2 000 \$. Cette « super-priorité » serait exécutée soit par le gouvernement en exerçant les droits des employés en vertu de la procédure de faillite, soit par les individus qui ne



seraient pas admissibles au PPS et qui pourraient demander le recouvrement de leur salaire dans le cadre du processus de faillite. Si toutefois, les « actifs à court terme » ne satisferaient pas la réclamation pour salaires impayés en vertu de la « super-priorité limitée », tout montant non réglé, jusqu'à concurrence de 2 000 \$, pourrait être réclamé en invoquant le statut de créancier prioritaire déjà existant.

Enfin, pour tout salaire impayé supérieur à 3 000 \$ ou pour toute autre réclamation d'un employé (p. ex., l'indemnité de départ ou de cessation d'emploi) exigible, le travailleur pourrait continuer de soumettre une réclamation non garantie en vertu de la procédure de faillite.

Si le projet de loi C-55 est adopté, ces modifications entreraient en vigueur à une date fixée par le gouvernement.

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

**Terre-Neuve-et-Labrador** a adopté le 13 septembre 2004 le *Règlement concernant la réciprocité en matière de normes du travail (Labour Standards Reciprocating Jurisdictions Regulations)* en vertu de la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)*. Ce règlement déclare que le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut, la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan, le Manitoba, l'Ontario, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse sont des administrations avec lesquelles Terre-Neuve-et-Labrador a une entente de réciprocité en ce qui a trait aux ordonnances, incluant les jugements et les ordonnances pour le paiement des salaires en vertu de la législation relative aux normes du travail.

Au **Manitoba**, le *Règlement modifiant le Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* adopté en vertu du *Code des normes d'emploi* a désigné à compter du 2 juin, 2005, la province de Terre-Neuve-et-Labrador à titre de ressort d'exécution réciproque aux fins de l'exécution dans la province du Manitoba d'un ordre, d'une ordonnance, d'un certificat ou d'un jugement donné, rendu ou délivré, selon le cas, en vertu des lois de la Terre-Neuve-et-Labrador qui équivaut à un ordre ou à une ordonnance de paiement de salaires visé par le *Code des normes d'emploi* du Manitoba.

## **C. Le congé de soignant**

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, en vigueur depuis le 16 décembre 2004, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail (An Act to Amend the Labour Standards Act)* (le projet de loi 38) a introduit le droit d'obtenir un congé de soignant et protège l'emploi des employés qui se prévalent d'un tel congé.

Les modifications accordent aux employés visés par la *Loi* le droit de prendre jusqu'à 8 semaines de congé sans solde pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille, tel que défini, lorsqu'un médecin légalement qualifié délivre un certificat attestant que le membre de la famille est gravement malade et qu'il y a un risque élevé de décès au cours d'une période de 26 semaines. Il est possible pour deux employés ou plus de partager les 8 semaines lorsqu'elles désirent se prévaloir des dispositions de la *Loi* afin d'offrir des soins ou du soutien à la même personne.

Le congé de soignant doit être pris au cours d'une période déterminée de 26 semaines. Cependant, si le membre de la famille meurt avant la fin de cette période, le congé ne peut pas se prolonger au-delà du dernier jour de la semaine pendant laquelle le décès

survient. Dans des circonstances exceptionnelles, une période supplémentaire de 3 jours, qui est prise immédiatement après la fin de la semaine pendant laquelle le décès est survenu, peut être accordée à la demande du directeur des normes d'emploi. Bien qu'il soit possible de diviser les 8 semaines de congé, la durée de chaque période de congé doit être d'au moins une semaine.

Afin d'être admissible au congé de soignant, un employé doit compter au moins 30 jours de service auprès du même employeur. La *Loi* exige que les employés avertissent leur employeur, par écrit, 2 semaines avant le début du congé. L'avis doit indiquer la durée prévue du congé et si cette durée change pendant le congé, l'employé doit fournir un nouvel avis 2 semaines avant que le changement ne survienne. Un employé peut être soustrait à l'exigence de fournir un avis lorsqu'il a un motif valable de ne pas le faire. De plus, un employé doit fournir une copie du certificat médical à son employeur si, dans un délai de 15 jours de son retour au travail, ce dernier l'exige par écrit.

La *Loi* inclut des dispositions relatives à la protection de l'emploi qui interdisent à un employeur de congédier un employé, ou de lui donner un avis de congédiement, parce que l'employé prend un congé de soignant, présente une demande à cet effet ou manifeste l'intention de prendre un tel congé. Lorsqu'un employé est congédié, la *Loi* impose le fardeau à l'employeur de prouver qu'il n'existe pas de lien entre le congé et le congédiement. Lors du retour au travail, un employé est réintégré dans ses fonctions à des conditions qui ne sont pas moins avantageuses que celles qui existaient avant le congé. Pour les fins de l'application de la *Loi*, l'emploi avant et après le congé est réputé continu. La période de congé n'est pas prise en considération en ce qui a trait aux droits, aux avantages sociaux et aux privilèges conférés par la *Loi*, à moins d'une entente à l'effet contraire entre l'employeur et l'employé.

Au **Nunavut**, la *Loi corrective de 2005* (le projet de loi 14) a été sanctionnée le 22 mars 2005.

Cette loi a, entre autres choses, élargi les pouvoirs de réparation qu'ont les agents des normes du travail nommés en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) relativement aux dispositions de cette loi concernant le congé de soignant.

Les dispositions de la LNT concernant le congé de soignant sont entrées en vigueur le 4 janvier 2004. Une de ces dispositions interdit de façon explicite aux employeurs de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé, ou encore de prendre des mesures disciplinaires à son encontre, parce qu'il a demandé un congé de soignant en vertu de la LNT, ou de tenir compte de l'intention d'un employé de prendre un congé de soignant dans ses décisions liées à l'avancement ou à la formation de ce dernier. La Loi 14 a modifié la LNT afin de permettre aux agents des normes du travail d'émettre certaines ordonnances (tel qu'il est énoncé dans la LNT) à un employeur qui a contrevenu à cette disposition.

Par conséquent, lorsqu'un agent des normes du travail est convaincu qu'un employeur a contrevenu à cette disposition, il peut lui ordonner :

- de mettre fin à une activité donnée;
- de se conformer à certaines dispositions de la LNT relatives à des congés; et (ou)
- d'engager ou de réintégrer une personne et de lui verser le salaire et les avantages perdus en raison de la contravention, ou de lui verser une somme égale au salaire et aux avantages auxquels celle-ci aurait eu droit si elle avait été engagée ou réintégrée pendant une période fixée par l'agent des normes du travail.

Cette modification est entrée en vigueur le 22 mars 2005.

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

En **Colombie-Britannique**, la *Loi sur les tribunaux administratifs (Administrative Tribunals Act)* (le projet de loi 56) a été sanctionnée le 20 mai 2004 (promulgation des articles 88 à 93).

La *Loi* énonce les pouvoirs, les règles et les procédures s'appliquant aux divers tribunaux administratifs en Colombie-Britannique, y compris le Tribunal sur les normes d'emploi<sup>3</sup> (le tribunal). La *Loi* abroge et remplace la *Loi relative aux nominations aux tribunaux administratifs et à leur administration (Administrative Tribunals Appointment and Administration Act)*, laquelle avait été adoptée en 2003. Elle codifie la plupart des règles régissant l'administration des tribunaux administratifs<sup>4</sup> dans une loi unique.

La *Loi* apporte des modifications à la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)*; ces dernières sont entrées en vigueur le 15 octobre 2004. La *Loi* spécifie :

- que le directeur des normes d'emploi n'a aucune compétence en ce qui a trait aux questions constitutionnelles liées à la *Charte canadienne des droits et libertés*;
- qu'une décision du tribunal relative à une question pour laquelle il a compétence exclusive (c.-à-d. enquêter, entendre ou déterminer une question de fait ou de droit liées aux parties 12 et 13 de la *Loi sur les normes d'emploi* et émettre des ordonnances y afférent) n'est pas susceptible d'être contestée ou révisée devant une cour;
- comme suit les nouveaux motifs pour lesquels le tribunal peut rejeter un appel, en tout ou en partie : l'appel a été présenté soit hors délai soit dans un but ou pour un motif illégitime, il donnerait lieu à un abus de procédures, les appelants n'ont pas mené assidûment leur appel ou ont fait défaut de se conformer à une ordonnance du tribunal, l'appel serait vraisemblablement rejeté ou il a été examiné dans le cadre d'une autre procédure.

Lorsqu'un appel est rejeté en tout ou en partie, le tribunal doit informer les parties par écrit ainsi que leur fournir les raisons de la décision.

La plupart des dispositions de la *Loi* s'appliquent au tribunal, y compris celles concernant la nomination des membres du tribunal, les pouvoirs du tribunal d'établir des règles et des ordonnances, les procédures à suivre lorsqu'une question constitutionnelle (à l'exception de celle ayant trait à la *Charte canadienne des droits et libertés*) est soulevée lors d'une instance, les délais à respecter pour la présentation de requête en révision judiciaire (généralement 60 jours) et la norme de contrôle judiciaire applicable dans le cadre d'une révision judiciaire (notamment, la norme applicable pour les questions relevant de la compétence exclusive du tribunal est celle du « caractère manifestement déraisonnable »). Le président du tribunal a aussi le pouvoir de nommer une personne afin de diriger un processus de règlement des différends.

---

<sup>3</sup> Plusieurs dispositions de la *Loi sur les tribunaux administratifs* s'appliqueront également au Tribunal des droits de la personne (Human Rights Tribunal), par le biais de modifications au *Code des droits de la personne (Human Rights Code)*.

<sup>4</sup> Cette loi est le fruit d'un processus de révision (le projet relatif à la justice administrative (Administrative Justice Project)) ayant débuté en 2001.

## E. Le privilège du constructeur

En **Nouvelle-Écosse**, la *Loi modifiant le chapitre 277 des Lois révisées de 1989, la Loi sur le privilège du constructeur (Mechanics' Liens Act)* (le projet de loi 58) a été sanctionnée le 20 mai 2004.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, des modifications ont été apportées à la *Loi sur le privilège du constructeur (Mechanics' Liens Act)* dont le titre a été changé à *Builders' Liens Act*. Les modifications ont élargi la définition de « rémunération » [traduction] en incluant les sommes gagnées par une « personne » contrairement à la version précédente qui référerait aux sommes gagnées par un mécanicien ou un travailleur. Bien que la *Loi* lie Sa Majesté du chef de la Province, les modifications ont élargi les exemptions à la *Loi* en ce qui a trait aux biens dont la province est propriétaire.

Est frappée de nullité et d'invalidité une entente conclue par une personne, à l'exception d'un gestionnaire, un cadre ou un contremaître, à l'effet que la *Loi sur le privilège du constructeur* ne s'applique pas. La portée de cet article a été élargie afin de s'appliquer à « toute personne » [traduction] contrairement à se limiter à « tout ouvrier, domestique, travailleur, mécanicien ou autre » [traduction].

À la suite de ces modifications, aucun privilège ne peut être créé, pour les fins de la *Loi*, pour le prix du travail effectué sur un navire ou un bateau puisque ces deux termes ont été retirés de la liste des biens pouvant être grevés d'un privilège.

Le délai pour inscrire un privilège est passé de 45 à 60 jours à partir de l'évènement y donnant lieu (par ex., l'exécution du contrat (fin des travaux)). De nouvelles dispositions indiquent que la personne ayant inscrit un privilège doit donner un préavis au propriétaire du bien visé par le privilège. Le défaut de donner un préavis constitue un vice de forme et ne frappe pas le privilège de nullité. L'extinction d'un privilège inscrit est passée de 90 à 105 jours suivant la période ou l'évènement qui s'applique à chaque cas.

La disposition relative au droit du détenteur d'un privilège d'obtenir des renseignements du propriétaire, de son agent, de l'entrepreneur ou du sous-entrepreneur a été remplacée par une nouvelle disposition précisant que la demande doit être écrite et que les renseignements doivent être fournis à l'intérieur d'un délai raisonnable de dépassant pas 21 jours. Une liste des renseignements qui doivent obligatoirement être fournis par la personne qui répond à la demande a aussi été ajoutée (par ex., les noms des parties au contrat, le prix du contrat).

## *Arbitrage*<sup>5</sup>

Le sursis des procédures accordé afin de faciliter l'arbitrage ne s'applique pas aux cas suivants :

- l'inscription d'une demande de privilège;
- la prévention de l'extinction d'un privilège;
- la préservation du bien-fonds ou d'un bien personnel grevé par un privilège ou tout droit successoral ou intérêt foncier sur un bien-fonds ou un bien personnel grevé d'un privilège.

Prendre des mesures en ce qui a trait aux actes mentionnés précédemment ne constitue pas une renonciation à une clause d'arbitrage prévue dans un contrat ou un sous-contrat.

Aucune ordonnance prévoyant le sursis d'une action ne peut être émise lorsque :

- le demandeur a pris une action d'exercice d'un privilège;
- les procédures d'arbitrage ont commencé ou se sont continuées et sont liées au sujet pour lequel le demandeur a pris son action; et,
- le demandeur n'est pas partie aux procédures d'arbitrage puisque son contrat ou sous-contrat n'incluait pas de clause d'arbitrage.

Comme auparavant, il existe une présomption à l'effet que le détenteur d'un privilège qui prend une action est présumé la prendre au nom des autres détenteurs de privilège si plusieurs détenteurs revendiquent un privilège sur le même bien. Les modifications précisent que seuls les détenteurs de privilège ayant observé la *Loi* peuvent bénéficier de cette présomption.

### *Dispositions concernant les fiducies*

De nouvelles dispositions permettant la création de fiducies et spécifiant leur mode d'administration ont été ajoutées. De plus, des dispositions concernant la responsabilité, dans le cas de violation des obligations fiduciaires, des personnes qui ont le contrôle d'une société (incluant les administrateurs et les dirigeants) ont été ajoutées.

## **F. Les salaires minimums**

Au **Nouveau-Brunswick**, le *Règlement sur le salaire minimum* établi en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* a abrogé et a remplacé le *Règlement sur le salaire minimum* précédent émis en 2003. Le 1<sup>er</sup> janvier 2005, le salaire horaire minimum au Nouveau-Brunswick a augmenté de 6,20 \$ à 6,30 \$, puis augmentera à 6,40 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et à 6,60 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et ce, pour les 44 premières heures travaillées par semaine. Le salaire horaire minimum pour chaque heure de travail additionnelle lors de la même semaine est passé de 9,30 \$ à 9,45 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2005, puis passera à 9,60 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et à 9,90 \$ le 1<sup>er</sup> janvier 2007 (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

---

<sup>5</sup> La partie de la *Loi* relative à l'arbitrage s'applique en dépit de la *Loi sur l'arbitrage* (*Arbitration Act*), la *Loi sur l'arbitrage commercial* (*Commercial Arbitration Act*), la *Loi sur l'arbitrage commercial international* (*International Commercial Arbitration Act*) ou toute autre loi équivalente d'une autre juridiction.

à lui passé de 272,80 \$ à 277,20 \$ par semaine le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Ce taux augmentera à 281,60 \$ par semaine le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et enfin à 290,40 \$ par semaine le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Un employeur peut choisir de rémunérer un employé à un taux supérieur à celui établi en vertu de ce *Règlement*. Comme auparavant, il est interdit à un employeur de déduire du salaire minimum le coût relatif à la pension ou au logement lorsque le salarié n'a pas bénéficié de ce service.

Au **Manitoba**, le *Règlement modifiant le Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* en vertu du *Code des normes d'emploi* a augmenté le salaire minimum de la province de 7,00 \$ l'heure à 7,25 \$ l'heure, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2005. De façon générale, ce taux vise le travail effectué pendant les heures normales de travail (c'est-à-dire 40 heures par semaine et 8 heures par jour).

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, le *Règlement sur les normes du travail (modification) (Labour Standards Regulation (Amendment))* en vertu de la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* a augmenté progressivement le taux du salaire minimum et le taux de la rémunération pour les heures supplémentaires.

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2005, le taux du salaire minimum a augmenté de 6,00 \$ l'heure à 6,25 \$ l'heure. Des augmentations additionnelles prendront effet aux dates suivantes : le 1<sup>er</sup> janvier 2006 (à 6,50 \$ l'heure); le 1<sup>er</sup> juin 2006 (à 6,75 \$ l'heure); et le 1<sup>er</sup> janvier 2007 (à 7,00 \$ l'heure).

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2005, le taux de rémunération minimum pour les heures supplémentaires a augmenté de 9,00 \$ l'heure à 9,38 \$ l'heure. Des augmentations additionnelles prendront effet aux dates suivantes : le 1<sup>er</sup> janvier 2006 (à 9,75 \$ l'heure); le 1<sup>er</sup> juin 2006 (à 10,13 \$ l'heure); et le 1<sup>er</sup> janvier 2007 (à 10,50 \$ l'heure).

Ces taux de rémunération pour les heures supplémentaires ne s'appliquent pas à un employé qui est visé par une convention collective négociée après le 6 décembre 2001, dans laquelle on fait référence aux modifications ayant trait au paiement des heures supplémentaires qui devaient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2003. Dans ce cas, l'employé a droit à un taux de rémunération pour les heures supplémentaires d'au moins une fois et demie de son salaire régulier.

Au **Québec**, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005, le *Règlement modifiant le Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement* pris en vertu de la *Loi sur les normes du travail* a augmenté le salaire minimum payable aux salariés de l'industrie du vêtement visés par le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement*. Le salaire minimum de ces derniers est passé de 8,00 \$ l'heure à 8,10 \$ l'heure.

Ce salaire minimum de 8,10 \$ l'heure dépasse de 0,50 \$ le salaire minimum général fixé par le *Règlement sur les normes du travail*.

En **Alberta**, le *Règlement modifiant le Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Amendment Regulation)* établi en vertu du *Code des normes d'emploi (Employment Standards Code)* est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2005. Conséquemment, le taux général du salaire minimum de l'Alberta est passé de 5,90 \$ à 7,00 \$ l'heure. De plus, le taux du salaire minimum de certains vendeurs et employés professionnels est passé de 236 \$ à 280 \$ par semaine. Enfin, le taux du salaire

minimum des travailleurs domestiques qui résident chez l'employeur est passé de 1 125 \$ à 1 335 \$ par mois.

Les retenues maximales pour les frais d'hébergement et de repas ont également été augmentées à la même date. Les déductions faites au salaire minimum applicable à un employé ne peuvent excéder 2,30 \$ par repas (une augmentation de 0,35 \$) et 3,05 \$ par jour pour le logement (une augmentation de 0,45 \$).

En **Nouvelle-Écosse**, l'*Ordonnance sur le salaire minimum (taux général)*, l'*Ordonnance sur le salaire minimum (construction et l'entretien des biens)* et l'*Ordonnance sur le salaire minimum (opérations forestières)* [*Minimum Wage Order (General)*, *Minimum Wage Order (Construction and Property Maintenance)*, *Minimum Wage Order (Logging and Forest Operations)*] adoptées en vertu du *Code des normes du travail (Labour Standards Code)* ont modifié l'*Ordonnance sur le salaire minimum (taux général)* ainsi que l'ordonnance sur le salaire minimum s'appliquant dans le domaine de la construction et l'entretien des biens et celle sur les opérations forestières, de manière à maintenir le salaire minimum établi le 1<sup>er</sup> avril 2004, et à ajouter des taux de salaire minimum ayant effet à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005 et du 1<sup>er</sup> avril 2006, comme suit :

- le taux général du salaire minimum passera de 6,50 \$ à 6,80 \$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, puis à 7,15 \$ à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006, tandis que le taux pour les travailleurs inexpérimentés passera de 6,05 \$ à 6,35 \$ puis à 6,70 \$ l'heure aux mêmes dates;
- le taux de salaire minimum pour les personnes employées dans la construction, l'entretien des biens et les activités connexes ainsi que pour les travailleurs rémunérés en fonction du temps de travail qui sont employés dans les opérations forestières passera également à 6,80 \$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005, puis à 7,15 \$ l'heure le 1<sup>er</sup> avril 2006;
- les autres travailleurs des opérations forestières qui n'ont pas de semaine de travail fixe ou dont les heures de travail ne peuvent être vérifiées (p. ex., les gardiens de camp, les cuisiniers et les aides d'écurie) auront droit à au moins 1 332,00 \$ par mois à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005 et à 1 400,00 \$ par mois le 1<sup>er</sup> avril 2006.

Enfin, en **Saskatchewan**, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2005, le *Règlement sur le salaire minimum (Minimum Wage Regulations)* établi en vertu de la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* a abrogé et remplacé l'*Ordonnance de 1997 de la Commission du salaire minimum (Minimum Wage Board Order, 1997)*.

En vertu de ce nouveau règlement, le taux général du salaire minimum est passé de 6,65 \$ à 7,05 \$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2005, et passera à 7,55 \$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> mars 2006, puis à 7,95 \$ l'heure à compter du 1<sup>er</sup> mars 2007. Également, la somme minimale due aux employés qui sont tenus de se présenter au travail, sauf pour effectuer des heures supplémentaires, qu'ils soient ou non tenus de travailler durant trois heures, a augmenté de 19,05 \$ à 21,15 \$ à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2005, et passera à 22,65 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mars 2006, puis à 23,85 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mars 2007.

De plus, ce règlement impose aux employeurs les obligations suivantes :

- de fournir, sur demande de tout nouvel employé, une copie ou un résumé de ce règlement; et

- d'afficher bien en vue des employés, une copie ou un résumé de ce règlement, à l'endroit où travaillent les employés.

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

Au **Nouveau-Brunswick**, la *Loi concernant le magasinage le dimanche* (le projet de loi 38) a été promulguée le 1<sup>er</sup> décembre 2004.

Cette *Loi* a modifié 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 en place auparavant, en vertu duquel la Commission des emprunts de capitaux par les municipalités pouvait exempter de l'obligation de fermer les dimanches certains petits commerces de détail ainsi que les régions du Nouveau-Brunswick qu'elle désignait en tant que régions touristiques, a été aboli. La disposition concernant les autorisations d'exemption par le ministre responsable de la LJR à l'occasion de festivals a également été révoquée.

Les municipalités se voient 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 de détail, le cas échéant. Lorsque certaines conditions sont remplies, le ministre de l'Environnement et des Gouvernements locaux peut émettre un permis autorisant l'exploitation de commerces de détail le dimanche dans un district de services locaux ou une communauté rurale.

D'autres modifications apportées à la LJR dispensent les commerces de détail associés aux activités se rapportant aux sports, à la récréation, à l'amusement ou au divertissement—lesquelles étaient déjà exemptées—de l'obligation de fermer le dimanche ou lors des jours de repos prescrits. Une exemption similaire s'applique à un commerce ou une industrie qui est par nécessité en activité continue (auparavant, un tel type de commerce ou d'industrie devait 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 peut 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 a été apportée à l'article 17.1 de la LNE. Conséquemment, le droit de refuser de travailler le dimanche s'applique 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 continue de s'appliquer pendant un an à compter de la date d'entrée en vigueur de la 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.



Également le 1<sup>er</sup> décembre 2004, des modifications au *Règlement sur les exemptions* établi en vertu de la *Loi sur les jours de repos* du Nouveau-Brunswick sont entrées en vigueur.

Ce règlement a abrogé la définition de « attraction touristique » ainsi que les articles touchant :

- les procédures et les exigences concernant les autorisations exemptant de l'application de la *Loi sur les jours de repos* l'exploitation de tous les commerces de détail situés dans une région touristique ou dans une région à l'occasion d'un festival ou autre événement spécial;
- les éléments devant être pris en considération au moment de déclarer une région à titre de région touristique;
- la condition relative à la durée de certaines exemptions.

#### **H. Les modifications aux modalités d'emploi dans certaines industries**

En **Colombie-Britannique**, des modifications au *Règlement sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Regulation*) pris en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Act*) sont entrées en vigueur le 11 février 2005.

Ces modifications ont, entre autres, élargi l'application des dispositions spéciales portant sur les travailleurs dans les champs de pétrole et de gaz ayant un système de rémunération autre que horaire, afin de comprendre notamment des employés qui travaillent principalement dans des activités de forage, d'évaluation, d'augmentation de la production ou d'optimisation des services de puits de pétrole et de gaz; de même que des employés qui réparent des puits de pétrole et de gaz, qui fournissent des services non reliés à l'administration de l'entreprise de l'employeur, et qui transportent l'équipement pour les champs pétroliers ou qui préparent les emplacements des puits de pétrole et de gaz.

De plus, ces modifications ont incorporé au *Règlement*, pour les employés ci-haut mentionnés, des conditions de travail portant sur le versement du salaire et le droit aux prestations d'heures supplémentaires, qui varient sensiblement de celles prévues à la *Loi sur les normes d'emploi*. En outre, l'employeur doit dorénavant verser à ces employés toute prime gagnée, dans les trois périodes de paye qui suivent la période dans laquelle la prime a été gagnée.

Enfin, le terme « rémunération de base » [traduction] tel qu'utilisé dans le *Règlement* est remplacé par le terme « salaire de base » [traduction]. Cependant, afin de calculer les prestations pour les heures supplémentaires et l'interruption des périodes de repos, le terme « salaire de base » ne comprendra pas les primes, les indemnités ou la rémunération basée sur l'emplacement géographique de la résidence de l'employé.

En **Nouvelle-Écosse**, à compter du 11 mars 2005, les modifications au *Règlement sur les normes du travail* (*Regulations Respecting Labour Standards*) en vertu du *Code des normes du travail* (*Labour Standards Code*) ont exclu les professionnels des technologies de l'information des exigences relatives à la rémunération des heures supplémentaires. Les professionnels des technologies de l'information comprennent les employés s'occupant principalement de systèmes d'information reposant sur des technologies informatiques et des technologies connexes et qui utilisent des connaissances spécialisées et un jugement professionnel, mais excluent les employés

qui fournissent principalement un soutien de base aux utilisateurs de technologies informatiques et de technologies connexes.

L'**Ontario** a adopté le 31 mars 2005, les trois règlements suivants en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi : Modalités d'emploi dans certaines industries définies – l'exploration et l'exploitation minière (Terms and Conditions of Employment in Defined Industries – Mineral Exploration and Mining)*, *Modalités d'emploi dans certaines industries définies – les interprétations en direct, les expositions et les congrès (Terms and Conditions of Employment in Defined Industries – Live Performances, Trade Shows and Conventions)* et *Modalités d'emploi dans certaines industries définies – la réalisation visuelle et audio-visuelle de divertissement enregistré (Terms and Conditions of Employment in Defined Industries – Production of Recorded Visual or Audio-visual Entertainment)*.

Ces règlements modifient certaines modalités d'emploi prévues à la *Loi*, quant à certains employeurs et employés dans les industries suivantes : l'exploration et l'exploitation minière; les interprétations en direct, les expositions et les congrès; et la réalisation visuelle et audio-visuelle de divertissement enregistré. En vertu des modalités d'emploi prévues dans les *Règlements*, un employeur et un employé peuvent convenir de modifier les exigences prévues à la *Loi*, en ce qui a trait aux périodes de repos hebdomadaires dans le premier cas, et les périodes de repos quotidiennes dans les deux autres cas, pourvu que certaines conditions soient respectées.

Également en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, le gouvernement de l'Ontario a adopté, le 24 juin 2005, le règlement sur les *Modalités d'emploi dans certaines industries définies – services de transport public (Terms and Conditions of Employment in Defined Industries – Public Transit Services)*.

Ce nouveau *Règlement* établit des règles particulières concernant les heures de travail d'employés travaillant en tant qu'opérateurs ou en tant que percepteurs dans les services de transport public. Celles-ci sont comme suit :

- Si l'employeur et l'employé en conviennent, l'employeur peut accorder quotidiennement une période de repos d'au moins huit heures consécutives plutôt que 11 heures consécutives tel que requis par la règle générale.
- La règle générale qui exige des pauses-repas d'au moins 30 minutes par période de cinq heures ne s'applique plus aux employés qui ont opté d'effectuer des quarts de travail continus ou fractionnés pour lesquels aucune pause-repas conforme aux exigences de la *Loi* n'est accordée.

En vertu du *Règlement*, le terme « service de transport public » [traduction] est défini comme un service pour lequel un tarif est requis pour le transport du public à bord des véhicules opérés par ou au nom d'une municipalité ou d'une commission locale, ou en vertu d'un accord avec une telle municipalité ou commission.

## **I. L'équité salariale**

Au **Québec**, deux changements législatifs ayant un effet sur l'équité salariale ont été adoptés.

La *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale concernant l'établissement de programmes distincts* (le projet de loi 79) a été sanctionnée et est entrée en vigueur le 14 décembre 2004. Cette loi fait suite à la décision de la Cour supérieure du Québec invalidant le chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*. Dorénavant, les employeurs peuvent convenir d'établir un ou des programmes distincts d'équité salariale avec plus d'une association accréditée. La *Loi* antérieure était à l'effet que l'employeur pouvait conclure une entente avec une association accréditée et ne précisait pas qu'il pouvait aussi le faire avec un regroupement de plus d'une association accréditée. L'employeur peut encore établir un programme distinct d'équité salariale applicable aux salariés ne faisant pas partie d'une association accréditée avec laquelle il pourrait avoir conclu une entente.

Le Québec a également adopté le *Règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine* en vertu de la *Loi sur l'équité salariale*, lequel est entré en vigueur le 5 mai 2005. Ce règlement édicte qu'en l'absence de catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une entreprise assujettie à la *Loi*, le comité d'équité salariale ou, à défaut, l'employeur doit, pour toute la durée de cette absence, retenir aux fins de l'identification des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise les catégories d'emplois types de contremaître et préposé à la maintenance dont les fonctions sont décrites dans des annexes du *Règlement*. Le *Règlement* contient également des dispositions concernant l'attribution du taux horaire de rémunération de chacune de ces catégories d'emplois types.

## **J. L'équité en matière d'emploi**

Au **Québec**, la *Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives* (le projet de loi 56) a été sanctionnée le 17 décembre 2004.

Cette loi a apporté, entre autres choses, des modifications à la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées*, incluant un remplacement du titre de cette loi, qui devient la *Loi assurant l'exercice des droits de personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*. Quelques autres modifications sont mentionnées ci-dessous.

La plupart des dispositions de cette loi sont entrées en vigueur le 17 décembre 2004. Toutefois, la Loi 56 apportera également des modifications à la *Loi sur l'égalité en emploi dans des organismes publics*, lesquelles entreront en vigueur le 17 décembre 2005.

Les «personnes handicapées» seront ajoutées aux groupes visés par cette loi (c'est-à-dire les groupes victimes de discrimination en emploi). En conséquence de ces modifications, un organisme public visé par la *Loi* devra analyser ses effectifs afin de déterminer le nombre de personnes handicapées pour chaque type d'emploi, faire un rapport d'analyse des effectifs concernant les personnes handicapées, et le transmettre à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Si la Commission estime que la représentation de personnes handicapées à l'emploi de

l'organisme est généralement non conforme à la représentation des personnes compétentes du groupe des personnes handicapées dans une zone de recrutement, l'organisme devra établir un programme d'accès à l'égalité en emploi pour corriger la situation.

En vertu de la Loi 56, un organisme public tenu de soumettre un rapport d'analyse des effectifs à la Commission devra le soumettre dans un délai d'un an après la date du 17 décembre 2005 (ou dans un délai fixé par la Commission pour l'analyse des effectifs des autres groupes si ce délai est plus long).

## **K. La retraite obligatoire**

Deux provinces ont proposé de nouvelles mesures législatives visant à éliminer la retraite obligatoire.

Au **Nouveau-Brunswick**, la *Loi modifiant la Loi sur les droits de la personne* (le projet de loi 62) a reçu la deuxième lecture le 3 juin 2005.

Ce projet de loi modifierait et abrogerait certaines dispositions de la *Loi sur les droits de la personne* (LDP), en vue d'éliminer la retraite obligatoire.

Entre autres, ce projet de loi révoquerait les exceptions prévues à la LDP qui permettent actuellement la discrimination en raison de l'âge dans les régimes de retraite et de pension. Cette révocation entrerait en vigueur par proclamation. Toutefois, les modifications n'interdiraient pas aux employeurs d'offrir un régime effectif de retraite anticipée volontaire en vertu duquel l'âge est un facteur.

Ce projet de loi propose également de remplacer les exceptions relatives aux qualifications réellement requises et aux qualifications professionnelles réellement requises par une exception unique qui énumère tous les motifs de discrimination et qui s'applique à toutes les activités couvertes par la LDP.

Si le projet de loi est adopté, ces modifications entreraient en vigueur à la date de la sanction royale, à moins d'indication contraire.

En **Ontario**, la *Loi de 2005 modifiant des lois pour éliminer la retraite obligatoire* (le projet de loi 211) a reçu la première lecture le 7 juin 2005. Ce projet de loi modifierait le *Code des droits de la personne* (CDP), ainsi que d'autres lois, en vue d'éliminer la retraite obligatoire.

Entre autres, ce projet de loi modifierait la définition de « âge » prévue dans le CDP, afin de supprimer la limite de 65 ans en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'âge. La définition actuelle permet la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'âge, notamment par voie de la retraite obligatoire, à l'âge de 65 ans ou plus. Toutefois, l'âge de la retraite obligatoire serait maintenu dans le cas des juges, des protonotaires, des protonotaires chargés de la gestion des causes et des juges de paix.

De plus, ce projet de loi modifierait ou abrogerait les dispositions d'autres lois qui exigent le départ à la retraite à un certain âge. Ce sont la *Loi sur les coroners*, la *Loi électorale*, la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*, la *Loi sur l'ombudsman* et la *Loi sur la fonction publique*. Toutefois, la distinction fondée sur l'âge qui est exigée ou permise en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* et ses règlements continuerait de s'appliquer.

Si ce projet de loi est adopté, il entrerait en vigueur un an après la date de sa sanction, à l'exception des modifications apportées à la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* qui entreraient en vigueur lors de la sanction.

#### **L. La protection des dénonciateurs**

En vigueur à compter du 16 septembre 2004, la **Nouvelle-Écosse** a adopté le *Règlement concernant la dénonciation des actes répréhensibles dans la fonction publique (Regulations Respecting Civil Service Disclosure of Wrongdoing)* en vertu de la *Loi sur la fonction publique (Civil Service Act)*. Ce nouveau règlement prévoit la procédure qui régit la dénonciation d'actes répréhensibles au sein de la fonction publique. De plus, le Règlement offre une protection aux employés contre les mesures de représailles.

##### *Dénonciation des actes répréhensibles*

Le *Règlement* vise la dénonciation d'actes répréhensibles précis : la contravention à une loi fédérale ou à une loi de la Nouvelle-Écosse, ou à un règlement connexe, liée à l'exercice des fonctions professionnelles d'employés ou portant sur les fonds ou les biens publics; un cas grave de mauvaise gestion; et une action ou omission causant un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaine. Enfin, le fait d'exercer des représailles à l'endroit d'un employé est également considéré comme un acte répréhensible.

Une mesure de représailles survient lorsqu'une mesure défavorable affectant l'emploi est exercée à l'encontre d'un employé pour l'unique raison qu'il a dénoncé, ou exprimé l'intention de dénoncer, un acte répréhensible en vertu du *Règlement*. Une telle mesure comprend la rétrogradation, le congédiement et l'imposition d'une sanction disciplinaire. Une menace d'exercer une de ces mesures est aussi considérée comme une mesure de représailles.

Avant de faire une dénonciation, un employé peut obtenir l'avis du commissaire responsable d'appliquer la législation régissant la dénonciation par les membres de l'Assemblée législative et les fonctionnaires. Ce dernier doit protéger l'identité de l'employé, sauf indication contraire de la loi.

Un employé peut dénoncer un acte répréhensible à son supérieur immédiat (ceci comprend un employé qui a des motifs raisonnables de croire qu'il lui est demandé de commettre un acte répréhensible, ou qu'un tel acte a été commis ou est sur le point d'être commis). Après avoir reçu une réponse de son supérieur et lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'il ne sera pas donné suite à la question comme il se doit, l'employé peut dénoncer l'acte répréhensible à l'administrateur général. La dénonciation peut aussi être faite directement à l'administrateur général lorsque l'employé croit qu'il serait inapproprié de dénoncer la question à son supérieur immédiat.

Enfin, il est possible de dénoncer un acte répréhensible à l'Ombudsman après qu'un employé ait reçu une réponse de l'administrateur général et qu'il a des motifs raisonnables de croire qu'il ne sera pas donné suite à la question comme il se doit. De plus, un administrateur général peut référer une dénonciation d'acte répréhensible ou un rapport y étant lié à l'Ombudsman. Un acte répréhensible peut aussi être dénoncé directement à l'Ombudsman lorsqu'un employé a des motifs raisonnables de croire qu'il

serait inapproprié de dénoncer la question à son supérieur immédiat ou à l'administrateur général.

La dénonciation doit être faite par écrit. Elle doit notamment inclure la nature, la date et une description de l'acte répréhensible ainsi que le nom des personnes apparemment impliquées.

### *Exception*

Toutefois, un employé peut dénoncer un acte répréhensible à un service de police pouvant traiter la question si, à la fois, il est nécessaire de le faire afin de prévenir un danger imminent et sérieux pour la vie, la santé ou la sécurité humaine et il n'y a pas suffisamment de temps pour faire la dénonciation en accord avec les procédures prescrites.

### *Réponse à une dénonciation d'un acte répréhensible*

Un supérieur qui reçoit une dénonciation doit :

- mener une enquête sur la question; et,
- dans un délai de 30 jours de la réception de la dénonciation :
  - répondre par écrit à l'employé dénonciateur;
  - rapporter par écrit la dénonciation à l'administrateur général en incluant les résultats de l'enquête à ce jour ainsi que la réponse fournie à l'employé.

Un administrateur général qui reçoit une dénonciation doit :

- mener une enquête sur la question; et,
- dans un délai de 30 jours de la réception de la dénonciation :
  - répondre par écrit à l'employé dénonciateur;
  - rapporter par écrit la dénonciation au Commissaire<sup>6</sup> en incluant les résultats de l'enquête à ce jour ainsi que la réponse fournie à l'employé.

### *Enquête par l'Ombudsman*

L'Ombudsman qui reçoit une dénonciation doit mener une enquête sur la question. Toutefois, il peut décider de ne pas mener d'enquête sur une question pour l'une des raisons prévues dans le *Règlement* (par exemple, la question pourrait être traitée de façon plus appropriée selon une autre procédure prévue dans une loi de la Nouvelle-Écosse, un règlement ou une politique).

Suite à l'enquête, l'Ombudsman doit rapporter ses conclusions par écrit. Dans les cas où un acte répréhensible a été découvert, il doit faire des recommandations à l'administrateur général concerné et envoyer des copies à l'employé dénonciateur ainsi qu'au commissaire. Il peut aussi demander, à l'intérieur d'un délai précis, la production d'un avis indiquant les étapes franchies pour donner suite aux recommandations.

L'administrateur général qui reçoit des recommandations doit répondre par écrit à l'intérieur d'un délai de 30 jours. De plus, il doit fournir une copie de la réponse au

---

<sup>6</sup> Pour les fins du Règlement, Commissaire s'entend du Commissaire de la Commission de la fonction publique (Public Service Commission).

commissaire. L'administrateur général doit également répondre à la demande d'avis, indiquée précédemment, faite par l'Ombudsman.

### *Délai*

La dénonciation d'un acte répréhensible doit être faite à l'intérieur d'un délai de 12 mois de la connaissance de l'acte par l'employé.

### *Obligation de confidentialité*

Sauf indication contraire prévue par la loi et, dans le cas de l'administrateur général, à moins qu'il l'estime indiqué selon les circonstances, une personne qui reçoit une dénonciation ou un rapport y étant lié en vertu de ce règlement doit :

- éviter de divulguer son contenu; et,
- dans la mesure où cela est possible, protéger l'identité des personnes impliquées dans le processus de dénonciation.

### *Sanction disciplinaire à l'encontre d'un employé*

Une sanction disciplinaire, y compris le congédiement, peut être exercée à l'encontre d'un employé qui commet un acte répréhensible ou qui est l'auteur d'une dénonciation d'un acte répréhensible lorsque celle-ci est futile, vexatoire ou entachée de mauvaise foi. Un employé peut aussi faire l'objet d'une sanction disciplinaire lorsqu'il dénonce un acte répréhensible sans se servir des procédures établies en vertu du Règlement, de toute loi de la Nouvelle-Écosse ou lorsqu'il est d'une autre façon obligé légalement de le faire.

### *Interdictions*

Dans le cadre du Règlement, il est interdit à une personne d'agir de la façon suivante :

- cacher, détruire, tronquer ou modifier un document ou une chose pertinent dans le cadre d'une enquête;
- falsifier un document ou produire un faux document;
- ordonner, proposer ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes mentionnés précédemment;
- faire intentionnellement une déclaration fausse ou trompeuse, oralement ou par écrit;
- empêcher une autre personne de remplir ses fonctions en vertu du Règlement.

De plus, le Règlement n'autorise pas un employé à divulguer des renseignements protégés par le secret professionnel qui lie l'avocat à son client ni à révéler le contenu des délibérations du Conseil exécutif ou l'un de ses comités.

### *Rapports annuels*

Après chaque exercice financier, l'Ombudsman soumettra un rapport annuel au commissaire. Le rapport comprendra des renseignements ayant trait aux demandes, aux dénonciations, aux enquêtes, aux recommandations et aux problèmes systémiques donnant lieu à des actes répréhensibles. S'il l'estime nécessaire, l'Ombudsman peut également ajouter des remarques supplémentaires.

Le commissaire fera un rapport au ministre responsable de la Commission de la fonction publique annuellement. Le ministre déposera le rapport à l'Assemblée législative.

En **Saskatchewan**, la *Loi no.2 de 2004 modifiant la Loi sur les normes du travail (The Labour Standards Amendment Act, 2004 (No. 2))* (le projet de loi 86) a été sanctionnée et est entrée en vigueur le 27 mai 2005. Les modifications à la *Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act)* visent à accroître la protection contre les mesures de représailles ou punitives accordée aux travailleurs dénonçant des actes illégaux.

Les modifications à la *Loi sur les normes du travail* précisent qu'il est interdit à un employeur d'exercer des mesures de représailles à l'encontre d'un employé qui a dénoncé, ou qui a manifesté l'intention de dénoncer, une activité illégale à une autorité légitime ou qui a témoigné ou pourrait témoigner dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure menée en vertu d'une loi de la Saskatchewan ou d'une loi fédérale. Le terme « autorité légitime » [traduction] inclut les personnes, les autorités policières et d'exécution de la loi ayant des pouvoirs d'enquête en ce qui a trait à l'infraction qui a été dénoncée ainsi que le superviseur direct ou indirect de l'employé.

Les changements permettent au directeur des normes du travail de décider si un employeur a exercé ou non des mesures discriminatoires ou de représailles à l'encontre d'un employé pour le motif que celui-ci a fourni ou pourrait fournir des renseignements, tel que mentionnés précédemment, au sujet d'une activité illégale. Lorsque le directeur conclut que l'employeur a enfreint la *Loi*, celle-ci l'autorise à corriger la situation en ordonnant à l'employeur de :

- se conformer aux dispositions relatives aux mesures anti-discrimination ou anti-rétorsion s'appliquant dans les cas de dénonciation; et/ou,
- réintégrer l'employé dans les fonctions qu'il occupait antérieurement; et/ou,
- verser à l'employé le salaire qu'il a perdu en raison de l'inobservation de la *Loi*.

Il est possible de déposer cette décision au greffe de la Cour du Banc de la Reine auquel cas elle a alors le même effet qu'un jugement de cette Cour.

On a ajouté à la *Loi* des dispositions concernant la procédure relative au dépôt d'un appel des décisions rendues par le directeur auprès d'un arbitre. En plus des obligations actuelles des arbitres, ceux-ci doivent soit maintenir soit annuler la décision du directeur et ce, dans un délai de 30 jours suivant l'audition. L'obligation déjà existante de fournir des motifs écrits à l'appui de la décision au greffier des appels s'applique à ces décisions.

La décision d'un arbitre ne peut pas être contestée devant une Cour, à moins que ce soit sur une question de droit ou de compétence.

Au niveau **fédéral**, la *Loi modifiant le Code criminel (fraude sur les marchés financiers et obtention d'éléments de preuve)* (le projet de loi C-13) a été sanctionnée le 29 mars 2004 et un nouvel article du *Code criminel* (l'article 425.1) a été promulgué le 15 septembre 2004.

Parmi d'autres modifications au *Code criminel*, cette loi a ajouté 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.



Le nouvel article du *Code criminel* (l'article 425.1) interdit à un employeur, une personne qui agit en son nom, 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.

Également au niveau fédéral, la *Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles* (le projet de loi C-11) a reçu la première lecture le 8 octobre 2004.

Ce projet de loi vise à établir un mécanisme permettant la dénonciation des actes répréhensibles dans le secteur public. Il comprend aussi des dispositions protégeant les dénonciateurs.

#### *Portée de la Loi*

Les dispositions de la *Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles* viseraient le secteur public fédéral y compris les agences, les sociétés d'État et autres organismes publics. Cependant, les Forces canadiennes, le Service canadien du renseignement de sécurité, le Centre de la sécurité des télécommunications et les membres et gendarmes auxiliaires de la Gendarmerie royale du Canada (ainsi que les personnes employées sensiblement aux mêmes conditions que les membres de la GRC)<sup>7</sup> seraient exclus de la définition de « secteur public » au sens de la *Loi*.

La *Loi* s'appliquerait à la dénonciation de certains actes répréhensibles précis : la contravention d'une loi ou d'un règlement fédéral ou provincial liée aux activités professionnelles d'un fonctionnaire ou portant sur la gestion des fonds ou des biens publics; l'usage abusif des fonds ou des biens publics; un cas grave de mauvaise gestion dans le secteur public; une action ou omission qui cause un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaine ou pour l'environnement; une contravention grave d'un code de conduite établi en vertu de la *Loi*; ou le fait d'exercer des représailles contre un fonctionnaire.

#### *Obligation d'établir un code de conduite*

Le Conseil du Trésor aurait l'obligation d'établir un code de conduite s'appliquant aux parties du secteur public visées par la *Loi*. Les administrateurs généraux pourraient également établir un code de conduite applicable aux éléments du secteur public dont ils sont responsables, dans la mesure où il est compatible avec le code établi par le Conseil du Trésor.

Le ministre responsable de l'application de la *Loi* aurait aussi l'obligation de promouvoir des pratiques conformes à la déontologie dans le secteur public ainsi qu'un environnement favorable à la divulgation des actes répréhensibles. Pour ce faire, le

---

<sup>7</sup> Toutefois, tel qu'il en sera question plus loin, les responsables de ces organismes auraient également certaines obligations en vertu de la *Loi*.

ministre devrait faire diffuser des renseignements au sujet de la *Loi* en plus d'utiliser tout autre moyen qui lui semble indiqué.

#### *Dénonciation des actes répréhensibles*

La *Loi* stipulerait que chaque administrateur général doit établir des mécanismes internes relatifs aux dénonciations pour l'élément du secteur public dont il est responsable et désigner un agent supérieur chargé de prendre connaissance des dénonciations et de prendre les mesures correctives voulues. Un administrateur général pourrait être exempté de ces exigences si, après avoir avisé l'Agence de gestion des ressources humaines du Canada, il déclare qu'il n'est pas possible de les appliquer de façon efficace compte tenu de la taille de l'élément du secteur public dont il est responsable.

Un fonctionnaire pourrait dénoncer un acte répréhensible à son supérieur hiérarchique ou à l'agent supérieur désigné. Une dénonciation pourrait aussi être portée à l'attention du président de la Commission de la fonction publique (ci-après le président) dans les cas suivants :

- le fonctionnaire a déjà présenté sa dénonciation à son supérieur hiérarchique ou à l'agent supérieur mais il est d'avis qu'on n'y a pas donné suite de façon appropriée;
- le fonctionnaire a des motifs raisonnables de croire qu'il ne serait pas approprié de présenter sa dénonciation à son supérieur hiérarchique ou à l'agent supérieur en raison de la nature de celle-ci ou des personnes en cause; ou
- l'élément du secteur public dont fait parti le fonctionnaire a été déclaré par son administrateur général comme étant soustrait à l'obligation d'établir des mécanismes internes relatifs à la dénonciation.

Néanmoins, un fonctionnaire ne serait pas autorisé à divulguer au président des renseignements confidentiels du Conseil privé de la Reine pour le Canada ou des renseignements protégés par le secret professionnel qui lie un avocat à son client.

Par ailleurs, un fonctionnaire serait autorisé à faire une dénonciation publique sans se conformer aux mécanismes mentionnés ci-dessus s'il a des motifs raisonnables de croire qu'il n'a pas suffisamment de temps pour se prévaloir du régime de dénonciation prévu par la *Loi* et qu'un autre fonctionnaire, dans l'exercice prétendu de ses fonctions, commet ou s'apprête à commettre une infraction grave à une loi fédérale ou provinciale ou un geste, qu'il s'agisse d'un acte ou d'une omission, qui « constitue un risque imminent, grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement ».

Les dispositions relatives à la dénonciation ne s'appliqueraient pas aux personnes astreintes au secret à perpétuité en vertu de la *Loi sur la protection de l'information* si des renseignements opérationnels spéciaux sont impliqués.

#### *Procédures relatives à l'enquête de dénonciations par le président*

Le président exercerait les fonctions suivantes :

- fournir des conseils aux dénonciateurs potentiels;
- recevoir, consigner et examiner les dénonciations afin d'établir s'il existe des motifs suffisants pour y donner suite;

- faire enquête sur les dénonciations reçues par le président de la part de fonctionnaires, revoir les résultats, faire rapport de ses conclusions aux dénonciateurs et aux administrateurs généraux concernés et présenter des recommandations aux administrateurs concernés relativement aux mesures correctives à prendre dans les cas d'actes répréhensibles;
- examiner les rapports faisant état des mesures correctives prises par les administrateurs généraux à la suite des recommandations faites par le président; et
- veiller au respect des droits, en matière d'équité procédurale et de justice naturelle, de toutes les personnes impliquées dans le cadre d'une dénonciation.

Le président pourrait refuser de donner suite à une dénonciation s'il estime que le dénonciateur n'a pas épuisé les recours qui lui sont normalement ouverts, qu'il serait plus approprié que la dénonciation soit instruite selon la procédure prévue par une autre loi fédérale, que la plainte est négligeable, futile, vexatoire ou entachée de mauvaise foi, ou qu'il existe un autre motif justifié de ne pas intervenir. De plus, le président ne pourrait pas donner suite à une dénonciation si une personne ou un organisme agissant dans le cadre d'une autre loi fédérale — sauf s'il s'agit d'un organisme chargé de l'application de la loi — a pris des mesures à l'égard de l'objet de cette dénonciation.

Les administrateurs généraux et les fonctionnaires seraient obligés de donner accès à leurs bureaux et de fournir les services, l'aide et les renseignements requis par le commissaire dans l'exercice de ses fonctions. Un fonctionnaire ne pourrait pas être dispensé de collaborer avec le président en invoquant le motif que cela pourrait l'incriminer. Les renseignements donnés par un fonctionnaire, ou les preuves qui en découlent, ne pourraient pas être utilisés ou admis pour l'incriminer dans le cadre de poursuites criminelles à moins qu'il ne s'agisse de poursuites en vertu des articles 132 ou 136 du *Code criminel* (concernant les parjures et les témoignages contradictoires donnés lors d'une procédure judiciaire). Les seuls renseignements que le président ne pourrait exiger d'un fonctionnaire sont les renseignements confidentiels du Conseil privé de la Reine pour le Canada, les renseignements protégés par le secret professionnel liant l'avocat à son client et, dans le cas d'une personne astreinte au secret à perpétuité en vertu de la *Loi sur la protection de l'information*, les renseignements opérationnels spéciaux.

Sous réserve de certaines conditions, le président aurait le pouvoir de faire une enquête sur un autre acte répréhensible dévoilé dans le cadre d'une enquête relative à une dénonciation. Lorsqu'il estime, dans le cadre d'une enquête, que des renseignements doivent être obtenus auprès de sources extérieures au secteur public, le président devrait mettre fin à cette partie de son enquête et pourrait en saisir les autorités qu'il juge compétentes pour s'en occuper.

Les renseignements obtenus dans le cadre d'une enquête pouvant servir à l'égard d'une enquête ou d'une poursuite relative à une infraction présumée d'une loi fédérale ou provinciale pourraient être remis à un agent de la paix ou au procureur général du Canada. Cependant, afin de maintenir la séparation des enquêtes, le président ne pourrait pas leur transmettre de renseignements supplémentaires obtenus par la suite dans le cadre de son enquête.

Enfin, le président pourrait faire rapport au ministre compétent ou, dans le cas d'une société d'État, à son conseil d'administration ou organe de direction, s'il estime qu'il n'a pas été donné suite dans un délai raisonnable à l'une de ses recommandations ou s'il a pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions d'une situation qui présente un

risque imminent, grave et précis pour la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement.

#### *Sanctions disciplinaires à l'endroit d'un fonctionnaire*

La *Loi* stipulerait que des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement, pourraient être prises contre un fonctionnaire qui commet un acte répréhensible.

#### *Interdictions relatives aux représailles*

La *Loi* interdirait que des représailles soient prises à l'encontre d'un fonctionnaire qui a dénoncé un acte répréhensible ou a collaboré, de bonne foi, lors d'une enquête en vertu de la *Loi*. On entendrait par « représailles » toute mesure — sanction disciplinaire, rétrogradation, congédiement ou autre — portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail d'un fonctionnaire. Le fait de menacer un fonctionnaire de prendre l'une de ces mesures constituerait également une forme de représailles.

Un fonctionnaire ou un ancien fonctionnaire, ou leur mandataire, qui allègue avoir subi des représailles, pourrait présenter une plainte écrite au Conseil<sup>8</sup>. La plainte devrait être adressée dans les 60 jours qui suivent la date où le plaignant a eu connaissance, ou aurait dû avoir connaissance selon le Conseil, que des mesures de représailles ont été prises. Lorsqu'une dénonciation relative à des représailles a été présentée au président et que ce dernier a décidé d'y donner suite, le délai pour présenter une plainte serait de 60 jours après la date à laquelle le président a fait rapport de ses conclusions au plaignant et à l'administrateur général concerné. Une plainte concernant des représailles faite en vertu de ces dispositions ne pourrait être déférée à l'arbitrage par le fonctionnaire.

#### *Application rétroactive*

Un fonctionnaire ou un ancien fonctionnaire qui allègue avoir subi des représailles à la suite d'une dénonciation faite de bonne foi dans le cadre d'une procédure parlementaire ou d'une enquête publique menée en vertu de la partie I de la *Loi sur les enquêtes* pourrait aussi présenter une plainte au Conseil. La plainte devrait être adressée dans un délai de 60 jours à compter de la dernière date entre celle de l'entrée en vigueur de l'article 20 (énonçant la procédure pour présenter une plainte en vertu de la *Loi*) ou celle où le plaignant a eu connaissance, ou aurait dû avoir connaissance, des représailles.

Une fois la plainte reçue, le Conseil pourrait aider les parties à régler le point en litige. Si l'affaire n'a pas pu être réglée dans un délai jugé raisonnable selon le Conseil, ce dernier devrait alors instruire la plainte. S'il décide que le plaignant a été victime de représailles interdites par la *Loi*, le Conseil pourrait ordonner à l'employeur ou à l'administrateur général concerné (ou à toute personne agissant en leur nom) de :

- permettre au plaignant de reprendre son travail;
- réintégrer le plaignant;
- verser au plaignant une indemnité équivalant à la rémunération qui lui aurait été payée, selon le Conseil, s'il n'y avait pas eu de représailles;

---

<sup>8</sup> Conseil s'entend, dans le cas de la personne faisant partie d'un élément du secteur public assujetti à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Dans les autres cas, Conseil s'entend du Conseil canadien des relations industrielles.

- annuler toute mesure, y compris une mesure disciplinaire, prise à l'encontre du plaignant et l'indemniser pour toute sanction pécuniaire ou autre qui lui a été imposée;
- rembourser au plaignant les dépenses et les pertes financières qui découlent directement des représailles.

#### *Protection de l'identité et confidentialité*

Tous les administrateurs généraux ainsi que le président auraient l'obligation, sous réserve de toute autre loi fédérale applicable et des principes de justice naturelle et d'équité procédurale, de protéger l'identité des personnes impliquées dans le cadre d'une dénonciation, y compris celle du dénonciateur, des témoins et de l'auteur présumé de l'acte répréhensible. Ils devraient également mettre en place des mécanismes visant à assurer la confidentialité des renseignements recueillis en ce qui a trait à une dénonciation.

Un autre article interdirait au président ainsi qu'à toutes les personnes qui agissent en son nom ou sous son autorité de révéler des renseignements dont ils ont pris connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, à moins qu'ils aient une obligation légale de les communiquer ou que la *Loi* le leur permette.

#### *Interdictions*

La *Loi* interdirait de façon explicite qu'une personne :

- fasse sciemment une déclaration fautive ou trompeuse dans le cadre de la dénonciation ou de l'enquête concernant un acte répréhensible;
- entrave délibérément l'action d'un agent supérieur, du président ou d'une personne agissant en leur nom ou sous leur autorité, dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de la *Loi*; ou
- détruit, mutile, falsifie ou cache un document ou une chose qui serait vraisemblablement utile dans le cadre d'une enquête ouverte en vertu de la *Loi*, ou ordonne, propose ou amène une autre personne, de n'importe quelle façon, à commettre l'un de ces actes.

#### *Rapport annuel*

Le président aurait la responsabilité de remettre un rapport annuel au ministre. Ce rapport ferait état du nombre de demandes de renseignements généraux et de dénonciations reçues, de dénonciations acceptées, d'enquêtes ouvertes et de recommandations qui ont été faites. Il identifierait également les problèmes généraux liés aux actes répréhensibles ainsi que des recommandations d'améliorations.

Le ministre aurait l'obligation de déposer un exemplaire de ce rapport à la Chambre des communes et au Sénat dans un délai déterminé.

Le président pourrait aussi remettre en tout temps un rapport spécial au ministre s'il juge qu'une question doit être portée à son attention avant le dépôt du prochain rapport annuel.

*Obligations des organismes exclus*

La *Loi* prévoirait que les responsables de chaque organisme exclu de la définition de « secteur public » (c.-à-d., les Forces canadiennes, le Service canadien du renseignement de sécurité, le Centre de la sécurité des télécommunications et une partie de la Gendarmerie royale du Canada) seraient tenus d'établir un mécanisme de dénonciation des actes répréhensibles et de protection des dénonciateurs, jugé similaire par le Conseil du Trésor à celui établi en vertu de la *Loi*.

*Entrée en vigueur*

Si le projet de loi est adopté, les dispositions de la *Loi* entreraient en vigueur par voie de proclamation, à l'exception de certaines modifications de coordination.

## II. LES RELATIONS INDUSTRIELLES

### A. La législation de portée générale

En **Colombie-Britannique**, la *Loi sur les tribunaux administratifs (Administrative Tribunals Act)*, sanctionnée le 19 mai 2004, énonce des règles concernant le processus de nomination ou de renouvellement de nomination de personnes siégeant à des tribunaux administratifs prévus par différentes lois. Depuis le 15 octobre 2004, ceci comprend les nominations et les renouvellements de nomination à la Commission des relations du travail (Labour Relations Board) 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 est de trois à cinq ans dans le cas du président et de deux à quatre ans dans le cas d'un membre. Dans les deux cas, le mandat peut 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.

En **Ontario**, la *Loi de 2005 modifiant des lois concernant les relations de travail* (le projet de loi 144) a apporté des modifications à la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. Les plus importantes de ces modifications sont décrites ci-dessous, sauf celles qui touchent l'industrie de la construction, lesquelles sont décrites ultérieurement dans ce rapport sous la rubrique « L'industrie de la construction ».

#### *Informations sur la révocation de l'accréditation syndicale*

La Loi 144 a aboli les dispositions qui obligeaient le ministère du Travail à préparer et à publier des informations énonçant les procédures de révocation d'une accréditation syndicale et exigeant que les employeurs qui ont des employés syndiqués affichent ces informations et les distribuent à ces employés.

#### *La divulgation des traitements versés à certains représentants syndicaux*

La Loi 144 a supprimé l'obligation qu'avaient les syndicats parents et les syndicats locaux de divulguer au ministre du travail et à toute personne représentée, qui en faisait la demande, le nom et le traitement des dirigeants, représentants et employés qui gagnaient 100 000 \$ ou plus par année en salaire et avantages imposables. La *Loi de 1995 sur les relations de travail* continue d'exiger que les syndicats fournissent gratuitement aux membres qui en font la demande une copie des états financiers vérifiés pour l'année fiscale précédente. En outre, les syndicats qui gèrent des caisses d'assurance-maladie, de vacances ou de retraite pour leurs membres doivent soumettre chaque année au ministre du Travail des états financiers vérifiés qui indiquent, entre autres, les salaires, les frais et les commissions payés à même la caisse. Un membre peut obtenir, sur demande et sans frais, une copie de ces états financiers de l'administrateur de la caisse.

### *Les pouvoirs de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO)*

Les pouvoirs de redressement de la CRTO sont élargis. Tout d'abord la Commission a maintenant le pouvoir d'accréditer un syndicat, en guise de mesure de redressement, lorsqu'un employeur a contrevenu à la *Loi* et que, pour cette raison, un scrutin de représentation ne reflèterait vraisemblablement pas les désirs réels des employés. On a également conféré à la Commission le pouvoir de rejeter une requête en accréditation lorsqu'un syndicat a contrevenu à la *Loi*. Un syndicat dont la requête est rejetée en vertu de ces dispositions doit attendre un an avant de présenter toute nouvelle requête en accréditation. Ces mesures de redressement ne s'appliquent que si aucun autre recours ne serait suffisant pour remédier à la contravention.

Lorsqu'elle statue sur une contravention survenue lors du processus d'accréditation, la Commission peut encore utiliser les pouvoirs qu'elle avait auparavant (c'est-à-dire qu'elle peut ordonner la tenue d'un scrutin de représentation ou d'un autre scrutin et prendre toutes les mesures voulues pour faire en sorte que ce scrutin reflète les désirs réels des employés).

De plus, durant une campagne de syndicalisation, la CRTO est autorisée à rendre sur demande des ordonnances provisoires exigeant la réintégration des employés ou concernant la modification des conditions d'emploi, les repréailles, les pénalités ou les mesures disciplinaires de la part d'employeurs. L'exercice de ce pouvoir est assorti de conditions et de restrictions qui sont précisées, et le fardeau de la preuve incombe à la partie qui demande une ordonnance provisoire. Toutefois, la CRTO ne peut émettre des ordonnances intérimaires lorsqu'il lui apparaît que la mesure prise par un employeur n'était pas liée à l'exercice par un employé d'un droit prévu par la *Loi*.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 13 juin 2005.

En **Saskatchewan**, la *Loi de 2005 modifiant la Loi sur les syndicats (The Trade Union Amendment Act, 2005)* (le projet de loi 87) a été sanctionnée le 27 mai 2005 et les modifications apportées à la *Loi sur les syndicats (The Trade Union Act)* sont entrées en vigueur le 17 juin 2005.

Certaines des modifications visent à accélérer le processus de règlement des premières conventions collectives en apportant les mesures suivantes :

- exiger que le syndicat et l'employeur commencent à négocier dans les 20 jours qui suivent l'accréditation obtenue à l'égard d'une unité de négociation, à moins que les parties ne s'entendent autrement;
- permettre à la *Commission des relations du travail* (Labour Relations Board), à la demande de l'une des parties, d'aider au règlement d'une première convention collective si les parties ont négocié mais n'ont pas conclu une entente dans les 90 jours de l'accréditation du syndicat.

D'autres modifications à la *Loi* ont pour but d'améliorer le traitement des affaires devant la Commission des relations du travail en apportant les mesures suivantes :

- permettre aux membres de la Commission de compléter les affaires en instance même si leur mandat est échu (ils ne peuvent, toutefois, commencer à entendre de nouvelles affaires soumises à la Commission);



- permettre au président ou vice-président de siéger seul lorsqu'il entend une requête concernant le devoir de juste représentation d'un syndicat ou un conflit entre un employé et son syndicat.

Cette loi a de plus clarifié les pouvoirs de procédure de la Commission, lorsqu'une affaire lui est soumise, notamment en lui conférant les pouvoirs suivants :

- déterminer le format dans lequel et le délai à l'intérieur duquel toute partie à une procédure devant la Commission doit soumettre toute chose, document ou information et de refuser d'accepter toute chose, document ou information qui n'est pas présenté dans ce format ou à l'intérieur de ce délai;
- reporter à plus tard sa décision sur une question, lorsque la Commission estime qu'elle pourrait être réglée par arbitrage ou par tout autre mode de règlement;
- interdire la présentation d'une requête similaire, durant une période d'au plus un an après le rejet d'une requête qui a échoué, lorsque cette requête subséquente provient du requérant débouté, de tout employé touché par le rejet de la requête, de toute personne ou tout syndicat qui représente ces employés, ou de toute personne ou organisation qui représente l'employeur touché par le rejet de la requête;
- de façon sommaire, refuser d'entendre toute affaire pour motif d'absence de compétence;
- de façon sommaire, rejeter toute affaire pour motif de manque de preuve ou d'absence de cause défendable;
- trancher toute affaire ou question dont elle est saisie sans tenir d'audience;
- exiger d'une personne, d'un syndicat ou d'un employeur qu'il affiche dans un endroit déterminé par la Commission, ou qu'il fasse parvenir à des employés de la façon que celle-ci indique, tout avis que la Commission juge opportun;
- ordonner, à tout moment avant de mener à terme une procédure, que soit tenu un scrutin de représentation, ou un scrutin de représentation supplémentaire, parmi les employés concernés, et que les bulletins de vote déposés au cours d'un tel scrutin soient conservés dans des urnes scellées et ne soient dépouillés que sur son ordre.

En dernier lieu, cette loi apporte plus de cohérence dans le libellé de dispositions de lois sur les relations du travail qui traitent des employeurs liés, en adoptant le libellé de la *Loi de 1992 sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (The Construction Industry Labour Relations Act, 1992)*. La Commission continue d'avoir le pouvoir, à la demande d'un syndicat ou d'un employeur concerné, de déclarer que deux ou plusieurs compagnies, sociétés, individus ou associations sont un seul employeur aux fins de la *Loi sur les syndicats* si, de l'avis de la Commission, des entreprises ou autres activités liées entre elles sont contrôlées et régies en commun par ces compagnies, sociétés, individus ou associations.

Au niveau **fédéral**, la *Loi édictant la Loi sur le Programme de protection des salariés et modifiant la Loi sur la faillite et l'insolvabilité, la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies et d'autres lois en conséquence* (le projet de loi C-55) a passé l'étape de la première lecture le 3 juin 2005.

Des modifications proposées *la Loi sur la faillite et l'insolvabilité et à la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* stipuleraient, entre autres, qu'une personne insolvable ou une compagnie débitrice pourrait demander une ordonnance du tribunal l'autorisant à donner à l'agent négociateur représentant ses employés un avis de négocier, ce qui aurait pour effet de lancer une renégociation de la convention collective en vertu de la législation de l'administration qui régit les négociations collectives entre les parties. Dans ces circonstances, le tribunal ne rendrait l'ordonnance que s'il est convaincu, à la fois qu'une proposition, une transaction ou un arrangement viable, selon le cas, ne pourrait être fait compte tenu des dispositions de la convention collective; que de réels efforts ont été déployés en vue de renégocier la convention collective avec l'agent négociateur, et que le fait de ne pas émettre d'ordonnance aurait vraisemblablement des répercussions irréparables pour l'employeur. La personne insolvable ou la compagnie débitrice devrait fournir à l'agent négociateur un préavis d'au moins cinq jours ouvrables avant de soumettre sa demande à la Cour. La convention collective existante demeurerait en vigueur à moins qu'elle ne soit modifiée par un accord entre les parties. S'il y a réouverture d'une convention collective, l'agent négociateur pourrait faire une réclamation, à titre de créancier ordinaire, d'une valeur égale à la concession consentie à l'égard de la période non écoulée de la convention. S'il n'y a aucune entente concernant la modification de la convention collective, le juge ne pourrait imposer une nouvelle convention.

Ces modifications entreraient en vigueur à une date fixée par le gouvernement.

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

Au **Québec**, certaines dispositions (les articles 12 à 51) de 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* (sanctionnée le 18 décembre 2003) sont entrées en vigueur le 24 août 2005.

Ces dispositions prévoient 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. Elles prévoient également qu'à compter de la date d'accréditation de la nouvelle association de 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. Ces dispositions prévoient 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*.

Également au Québec, la Loi 46, entrée en vigueur le 10 novembre 2004, a modifié la *Loi sur les substituts du procureur général* et le *Code du travail* en vue de compléter la mise en place d'un régime de négociation collective des substituts du procureur général représentés par une association. Il est précisé que cette association ne peut conclure une entente de services avec une organisation syndicale ni être affiliée à une telle organisation.

Les principales caractéristiques du régime de négociation collective comprennent les suivantes : le recours facultatif par l'une ou l'autre des parties à la conciliation à tout moment des négociations; la reconnaissance du droit de grève et du droit de lock-out, dont l'exercice est subordonné au maintien de services essentiels prévus à une entente ou à une liste approuvée par le Conseil des services essentiels qui doit notamment s'assurer que celle-ci respecte certaines exigences en matière de services essentiels prescrites par la *Loi*; et l'interdiction à l'employeur d'utiliser les services de briseurs de grève durant une grève ou un lock-out déclaré légalement. En cas de violation par l'association des substituts ou les substituts eux-mêmes d'une entente ou d'une liste qui détermine les services essentiels et qui a été approuvée par le Conseil, l'employeur peut, en dépit de l'interdiction mentionnée plus haut, remplacer des substituts pour assurer le respect de l'entente ou de la liste.

D'autres modifications à la *Loi sur les substituts du procureur général* prévoient des dispositions pénales applicables en cas d'infraction à cette loi (par exemple, la déclaration ou la poursuite illégale d'une grève ou d'un lock-out) par l'association de substituts, l'employeur ou un individu.

Enfin, cette loi a modifié la définition du mot « salarié » prévue au *Code du travail* afin que tout substitut du procureur général soit exempté de l'application de ce code.

Au niveau **fédéral**, la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, sanctionnée le 7 novembre 2003, prévoit notamment une nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, laquelle a été décrite dans *Les Faits Saillants de l'évolution de la législation du travail (2003-2004)*. Cette nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* a été promulguée le 1<sup>er</sup> avril 2005, sauf en ce qui concerne quelques dispositions ayant trait à l'arbitrage de griefs individuels portant sur une mutation sans consentement de l'employé en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, lesquelles entreront en vigueur à une date ultérieure. L'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* a été abrogée le 31 mars 2005.

Entre autres choses, les dispositions de la nouvelle *Loi* qui traitent de la composition, du mandat et du fonctionnement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique ont été modifiées. Pour cette raison, le **Yukon** a apporté des ajustements à deux de ses lois, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, permettant au gouvernement et aux agents négociateurs du secteur public accrédités en vertu de ces lois de continuer à utiliser les services d'une commission des relations du travail fédérale (c'est-à-dire la Commission des relations de travail dans la fonction publique) à la suite de l'entrée en vigueur de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* le 1<sup>er</sup> avril 2005.

De plus, il y a eu un léger changement aux titres anglais de ces deux lois du Yukon ( la *Education Staff Relations Act* et la *Public Service Staff Relations Act* sont devenues la *Education Labour Relations Act* et la *Public Service Labour Relations Act*). Toutefois, les titres français de ces lois sont demeurés les mêmes.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2005.

En **Nouvelle-Écosse**, on a modifié la *Loi sur les syndicats (Trade Union Act)* afin de remplacer le droit de grève et de lock-out par une procédure d'arbitrage de différends dans le cas des unités de négociation comprenant des constables, des agents de police et d'autres membres des services policiers.

Lorsqu'un conciliateur a soumis un rapport au ministre de l'Environnement et du Travail l'informant de son échec à amener les parties à conclure une convention collective, l'employeur ou le syndicat doit aviser l'autre partie par écrit de sa décision de soumettre les questions en litige à une commission d'arbitrage de différends, laquelle est composée d'une personne choisie conjointement par les parties ou nommée par le ministre si celles ne peuvent s'entendre. Toutefois, les parties peuvent convenir que la commission d'arbitrage comprendra trois personnes, soit un représentant de chacune des parties et un président que ceux-ci choisissent. Si un représentant à la commission n'est pas désigné ou si les personnes désignées ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président, à la demande de l'une des parties, le ministre fera la nomination requise. La sentence d'une commission d'arbitrage de différends lie toutes les parties en cause.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 17 mars 2005.

En **Saskatchewan**, la *Loi de 2005 modifiant la Loi sur la réorganisation des relations du travail dans le secteur de la santé (The Health Labour Relations Reorganization Amendment Act, 2005)* (le projet de loi 88) a prolongé jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2006 le moratoire durant lequel la Commission des relations du travail (Labour Relations Board) ne peut modifier ou abroger des ordonnances d'accréditation désignant des syndicats particuliers pour représenter certaines unités de négociation dans le secteur de la santé, à moins que celle-ci ne soit autorisée à le faire en vertu de la *Loi sur la réorganisation des relations du travail dans le secteur de la santé (Health Labour Relations Reorganization Act)* ou des règlements d'application. Cette loi a de plus conféré au gouvernement des pouvoirs de réglementation supplémentaires, dont celui d'autoriser la Commission à émettre des ordonnances créant des unités habiles à négocier qui sont multipatronales.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 27 mai 2005.

À l'**Île-du-Prince-Édouard**, la *Loi sur les employés des régies de santé (Health Authorities' Employees Act)* (le projet de loi 44) est entrée en vigueur le 28 juin 2005. Cette loi vise deux objectifs. Le premier est de pourvoir au transfert ordonné de tous les employés des régies de santé, qui sont à leur service immédiatement avant l'entrée en vigueur de la *Loi*, au ministère de la Santé et des Services sociaux qui devient leur employeur. Le deuxième objectif est d'assurer le maintien temporaire des conditions de travail et des relations patronales-syndicales en ce qui a trait à ces employés. Les employés syndiqués des régies de santé, qui sont transférés au ministère, continuent d'être assujettis à la *Loi sur le travail (Labour Act)* et, comme c'était le cas auparavant, n'ont pas le droit de participer à une grève.

Le transfert des employés des régies de santé doit se faire sans interruption de service. La *Loi* assure, en outre, la continuation des conditions d'emploi jusqu'à ce que celles-ci soient modifiées (par exemple, à la suite de négociations collectives, d'une entente ou d'une procédure d'arbitrage), et le maintien de la représentation syndicale, laquelle peut toutefois être modifiée selon un processus prévu par la nouvelle législation.

Le Conseil du trésor doit constituer un ou plusieurs comités de négociation chargés de négocier et de conclure des accords au nom du ministère. Le comité de négociation doit négocier avec les syndicats des ententes visant à faciliter le transfert des employés syndiqués des régies de santé au ministère (notamment concernant des questions liées à la restructuration des unités de négociation existantes et les questions ayant trait à la compétence sur les tâches). Un comité de négociation ne doit pas présenter une offre ayant des répercussions financières sans l'accord préalable du Conseil du trésor, et ne peut pas conclure un accord à moins que son contenu n'ait été approuvé par le ministre de la Santé et des Services sociaux et le Conseil du trésor.

Tout conflit entre le comité de négociation et un ou plusieurs syndicats ayant trait au processus du transfert d'employés et sa mise en oeuvre doit être soumis à un médiateur-arbitre choisi par les parties. Si ceux-ci ne peuvent pas s'entendre, le ministre chargé des affaires du travail nommera le médiateur-arbitre. Ce dernier a le pouvoir d'émettre toute sentence, décision, déclaration, ou ordonnance, qu'elle soit intérimaire ou non, qu'il considère pertinente, et celles-ci sont finales et lient les parties.

En **Ontario**, entrée en vigueur le 9 mars 2005, la Loi 167 a modifié la *Loi sur l'éducation* en ce qui concerne la durée des conventions collectives.

Une convention collective qu'un conseil scolaire de district ou une administration scolaire et un agent négociateur désigné concluent pour une unité de négociation d'enseignants le 1<sup>er</sup> septembre 2004 ou par la suite doit prévoir une durée de soit deux ans ou quatre ans, et entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre de l'année pendant laquelle la convention précédente a expiré.

Une convention collective qui ne prévoit pas une durée de deux ou quatre ans est réputée prévoir une durée de deux ans si la convention prévoit une durée inférieure à deux ans ou de quatre ans si elle prévoit une durée de plus de deux ans.

En dépit de dispositions de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* permettant aux parties de s'entendre quant à la prolongation de la durée d'une convention collective, on ne peut conclure une entente prévoyant la continuation de l'application d'une convention collective, en tout ou en partie, au-delà de sa durée, et toute disposition de reconduction de cette convention qui vise un tel effet est réputée nulle.

Également en Ontario, la Loi 144, qui a déjà été mentionnée dans ce rapport, a apporté une modification à la *Loi de 2001 sur la négociation collective dans les services d'ambulance* (LNCSA) en ce qui a trait au pouvoir du ministre du Travail de nommer des arbitres de différends. La modification prévue par la Loi 144 stipule que, lorsqu'il nomme un arbitre, le ministre doit désigner « une personne qui, selon lui, a qualité pour agir ». Cette modification, qui est entrée en vigueur le 13 juin 2005, rend les dispositions de la LNCSA concernant les nominations conformes à celles d'autres lois prévoyant un processus d'arbitrage.

### **C. Les lois d'urgence**

En **Colombie-Britannique**, entrée en vigueur le 3 mars 2005, la *Loi sur le prolongement de la durée de la convention des avocats de la couronne (Crown Counsel Agreement Continuation Act)* a prolongé la durée de la convention collective des avocats de la couronne conclue entre le gouvernement et l'association représentant les avocats de la couronne (la BCCCA - British Columbia Crown Counsel Association), laquelle était en vigueur jusqu'au 31 mars 2005. La durée de la convention a été prolongée jusqu'au 31 mars 2007, et la *Loi* prévoit une augmentation de salaire à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006. Il est précisé que la sentence arbitrale déposée le 18 février 2005 en rapport avec la convention collective des avocats de la couronne est nulle et sans effet.

Le gouvernement et la BCCCA peuvent convenir de modifier la convention collective des avocats de la couronne, mais ne peuvent modifier une disposition créant une obligation financière pour le gouvernement sans l'approbation du ministre des Finances.

Le ministre responsable de l'application de la *Loi* a le pouvoir d'établir une commission ayant pour mandat d'étudier la structure, les pratiques et les procédures en ce qui a trait aux négociations collectives entre le gouvernement et la BCCCA, ainsi que d'autres questions que celui-ci lui soumet, et de faire des recommandations.

### **D. L'industrie de la construction**

En **Alberta**, le 6 décembre 2004, le projet connu sous le nom de « Horizon Oil Sands Project » a été désigné comme projet aux termes de la Division 8 (Conventions collectives pour les projets de construction majeurs) de la partie 3 (Relations du travail dans l'industrie de la construction) du *Code des relations du travail (Labour Relations Code)*. Horizon Construction Management Ltd. (le maître d'oeuvre) a été autorisé à négocier collectivement en ce qui concerne ce projet, et la convention collective négociée en vertu de la Division 8 de la partie 3 du *Code* s'appliquera à tous les travaux de construction jusqu'à l'achèvement des phases 1, 2 et 3 du projet.

Aucune grève ou lock-out n'est permis lors de la négociation d'une convention collective sous le régime de la Division 8 de la partie 3 du *Code*.

En vue d'assurer que cette désignation est réévaluée quant à la continuité de sa pertinence, il est prévu qu'elle expirera le 30 septembre 2014.

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, l'application d'un Décret concernant le projet spécial de Voisey's Bay émis en 2003 en vertu de la *Loi sur les relations du travail (Labour Relations Act)* a été élargie afin de s'étendre à la construction à Argentia d'installations de démonstration.

En **Ontario**, la Loi 144, qui a déjà été mentionnée dans ce rapport, a rendu permanent le régime spécial de négociation et de règlement des différends dans le secteur de la construction résidentielle de Toronto, des municipalités de Halton, de Peel, de York et de Durham, et du comté de Simcoe. Ce régime était en place temporairement à Toronto et dans sa périphérie lors des rondes de négociation de 2001 et 2004.

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2005, conformément au régime, les conventions collectives applicables au secteur de la construction résidentielle de Toronto et de sa périphérie doivent expirer le 30 avril 2007, et tous les trois ans par la suite. Il y a un créneau de 46

jours, du 1<sup>er</sup> mai au 15 juin, durant lequel peuvent avoir lieu des grèves et des lock-out. Après cette période, le droit de grève et de lock-out prend fin, mais l'une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage en vue de régler les questions en litige<sup>9</sup>. Si les parties ne s'entendent pas sur la méthode ou la procédure d'arbitrage, celle-ci est telle qu'il est prescrit par règlement.

En outre, à compter du 13 juin 2005, la Loi 144 permet à un syndicat qui présente une requête en accréditation à l'égard d'une unité de négociation dans le secteur de la construction de choisir de la faire traiter selon le principe de l'accréditation fondée sur les adhésions ou selon la procédure générale d'accréditation prévue par la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, qui exige un scrutin de représentation obligatoire avant que toute accréditation soit accordée. Si la première de ces options est choisie et si la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) est convaincue que plus de 55 % des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat au moment où la requête est présentée, elle peut accorder l'accréditation ou ordonner un scrutin de représentation. Si la CRTO est convaincue que le taux d'adhésion est d'au moins 40 % mais d'au plus 55 %, elle doit ordonner un scrutin de représentation. Si le taux est inférieur à 40 %, elle doit rejeter la requête. À la suite d'une demande provenant d'une partie intéressée, la CRTO peut également rejeter la requête si, en raison d'une contravention à la *Loi* commise par le syndicat, les preuves concernant les adhésions ne reflètent vraisemblablement pas les désirs réels des employés compris dans l'unité de négociation. Le rejet d'une telle requête ne peut survenir que si aucun autre recours ne serait suffisant pour remédier à la contravention commise par le syndicat.

---

<sup>9</sup> On peut donner un avis à l'effet qu'un différend sera réglé par voie d'arbitrage après le 30 avril de l'année applicable si les deux parties conviennent qu'un tel avis peut être donné et qu'un avis de négocier a déjà été donné.

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

#### A. La législation de portée générale

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, la *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail (An Act to amend the Occupational Health and Safety Act)* (le projet de loi 64) est entrée en vigueur le 16 décembre 2004. Cette loi a apporté un certain nombre de modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act)* concernant la nomination, dans certaines circonstances, d'une personne chargée de veiller à la santé et à la sécurité en milieu de travail, tel que décrit ci-après.

En dépit des dispositions de la *Loi* qui exigent que soit désigné un représentant des travailleurs en matière de santé et de sécurité n'ayant pas de lien avec la gestion lorsque moins de dix travailleurs sont employés dans un lieu de travail, lorsqu'il y a moins de six travailleurs dans un lieu de travail et que la désignation d'un tel représentant des travailleurs n'est pas raisonnablement possible, l'employeur peut désigner une personne chargée de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs employés dans le lieu de travail. Cette personne peut être un travailleur employé sur les lieux qui est rattaché à la gestion ou, s'il n'est pas raisonnablement possible d'effectuer une telle désignation, l'employeur lui-même. La personne désignée a les mêmes fonctions qu'un représentant des travailleurs en matière de santé et de sécurité et l'employeur doit consulter les travailleurs lorsqu'il remplit ses fonctions.

La personne qui veille à la santé et à la sécurité des travailleurs est nommée par l'employeur et celui-ci doit lui fournir des cours de formation à ses frais. Cette formation doit être conforme à toutes exigences émises par la Commission de la santé, la sécurité et l'indemnisation des travailleurs (Workplace Health, Safety and Compensation Commission). L'employeur doit rémunérer un travailleur qui suit un tel cours de formation comme s'il s'agissait de son travail régulier.

S'il est d'avis qu'une personne désignée ne peut veiller adéquatement à la santé et à la sécurité des travailleurs employés dans un lieu de travail, le sous-ministre adjoint ou un agent de santé et de sécurité au travail doit, en dépit de ce qui est mentionné plus haut, ordonner qu'un représentant des travailleurs en matière de santé et de sécurité soit désigné en vertu de la *Loi*. Une partie intéressée peut interjeter appel d'une telle ordonnance auprès du sous-ministre adjoint ou de la Commission des relations du travail (Labour Relations Board), selon le cas, tel qu'il est prévu par la *Loi*.

La gestion a les mêmes obligations à l'endroit d'une personne désignée, qui n'est pas l'employeur, qu'elle a à l'endroit d'un comité de santé et de sécurité au travail ou d'un représentant des travailleurs en matière de santé et de sécurité. Celles-ci comprennent les suivantes : consulter et coopérer en ce qui a trait aux questions de santé et de sécurité au travail, incluant les inspections des lieux de travail; répondre par écrit aux recommandations faites par ceux-ci dans les 30 jours et fournir des mises à jour écrites périodiques concernant la mise en oeuvre de recommandations qui ont été acceptées.

Au **Manitoba**, la Loi 23, qui a été sanctionnée le 9 juin 2005, modifiera la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* afin d'y ajouter des exigences s'appliquant aux employeurs dans les lieux de travail en milieu médical où des aiguilles creuses ou intraveineuses sont utilisées. Un employeur devra assurer la protection des travailleurs



en faisant en sorte que dans la mesure du possible les travailleurs n'utilisent que des seringues conçues en vue d'un usage sécuritaire – comme par exemple celles dont l'aiguille est recouverte d'un capuchon, les seringues à aiguille rétractable et les seringues sans aiguille – et le fassent conformément à des méthodes et des pratiques sûres. S'il n'est pas raisonnablement possible d'utiliser des seringues conçues en vue d'un usage sécuritaire, l'employeur devra faire en sorte que soient adoptées dans le lieu de travail en milieu médical des méthodes et des pratiques sûres relativement à l'utilisation des aiguilles creuses ou intraveineuses. De plus, l'employeur devra élaborer des règles à suivre dans un lieu de travail en milieu médical lorsqu'un travailleur subit une blessure par piqûre d'aiguille, notamment les mesures que doit prendre le travailleur en pareil cas, et enquêter sur chaque blessure de ce genre et dresser un rapport sur chaque incident.

Cette modification entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

En **Colombie-Britannique**, une série de modifications ont été apportées au *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Regulation)* (RSST) établi en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des accidentés du travail (Workers Compensation Act)*. Ces modifications ont pris effet le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Des amendements ont modifié la définition du terme « espace clos » [traduction] dans le but de permettre explicitement à la Commission des accidents du travail (Workers' Compensation Board) d'exclure certains lieux afin que ceux-ci ne soient pas inclus de façon inappropriée dans cette définition. Ils ont également apporté une révision des normes de sécurité s'appliquant aux bateaux utilisés pour transporter des travailleurs, et ont clarifié les exigences ayant trait à la compétence des conducteurs de ces bateaux. On a en outre effectué des modifications à d'autres dispositions, telles celles qui traitent des dispositifs de fermeture du gaz, des engins de terrassement et de la prospection sismique par dynamitage.

On a en outre mis en place une nouvelle partie 7 du RSST afin de simplifier et clarifier les exigences, de mettre à jour les renvois à des normes existantes, et d'introduire de nouvelles normes fondées sur les connaissances scientifiques courantes et les meilleures pratiques. Les éléments principaux de cette révision sont comme suit.

- Changer la limite supérieure de l'exposition au bruit de 135 dBA à 140 dBC (niveau de pression sonore de crête).
- Adopter la publication de l'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH) intitulée, *Threshold Limit Values and Biological Exposure Indices*, comme norme d'exposition aux vibrations affectant le bras et la main. La norme de l'ACGIH prévoit des limites d'exposition aux vibrations, lesquelles représentent de nouvelles exigences.
- Modifier l'obligation d'effectuer tous les deux ans un contrôle radiologique<sup>10</sup> en rapport avec un rayonnement ionisant de façon à ce que cette exigence s'applique aux situations suivantes à moins d'indication contraire de la Commission des accidents du travail : lorsqu'un tel contrôle est exigé par un code de sécurité émis par Santé Canada ou un règlement adopté en vertu de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires* (Canada), tels qu'adoptés par renvoi dans le RSST; lorsqu'un équipement est modifié ou endommagé; ou lorsqu'il y a des signes d'exposition anormalement élevée de rayonnement ionisant pour un travailleur.

---

<sup>10</sup> Lors d'un contrôle radiologique, on mesure les niveaux de rayonnement dans des zones de travail occupées où des dispositifs ou matières émettent des rayonnements.

- Remplacer les tableaux 7-2, 7-3 et 7-4 du RST, lesquels contiennent des informations techniques concernant les niveaux d'exposition à la chaleur ou au froid, par un renvoi à une publication de l'ACGIH, *Threshold Limit Values and Biological Exposure Indices*. Les parties de la publication qui traitent du stress dû à la chaleur et au froid contiennent des instructions sur la façon de calculer les niveaux d'exposition à la chaleur et au froid ainsi que des informations sur des questions telles que la charge de travail, le cycle travail-repos et le degré d'acclimatation du travailleur à la chaleur ainsi que le facteur de refroidissement et la fréquence des périodes de réchauffement pendant le travail.
- Maintenir la pratique d'adopter par renvoi des normes d'autres organismes dans les règlements en utilisant la phrase «tel que modifié de temps à autre» [traduction] afin de faciliter l'adoption de versions plus récentes de certaines normes.
- Maintenir l'exigence de conserver pour un temps prescrit les dossiers relatifs au contrôle radiologique et à l'exposition d'un travailleur à des rayonnements.
- Maintenir l'obligation qui incombe à un employeur de fournir de façon continue de l'eau potable fraîche aux travailleurs exposés à la chaleur.

Enfin, une série de modifications ont été apportées au *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* concernant divers sujets dont les suivants : l'enlèvement temporaire des rampes, la protection contre les chutes, les salles de repas, les installations sanitaires, les endroits où on peut changer de vêtements, les avis concernant l'eau insalubre, les échelles, les plate-formes de travail, les échafaudages et les plate-formes de travail mobiles.

Au **Yukon**, un nouveau *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (Industrie du pétrole et du gaz naturel)* a été adopté le 14 septembre 2004 en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Le *Règlement* énonce différents devoirs des employeurs en ce qui a trait à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'urgence en situation anormale ou d'urgence, la prévention des explosions (les travailleurs ont également des devoirs à cet égard) et d'autres questions relatives à la sécurité. Il prescrit également des exigences en ce qui a trait aux d'appareils de forage, d'entretien et de réparation, à certaines activités (c-à-d. les travaux géophysiques; les essais en cours de forage, le pistonnage, la cimentation et l'entretien et la stimulation de puits; les travaux de production et d'exploitation; et le nettoyage et la réparation de réservoirs) et en ce qui a trait à certains équipements (c-à-d. les râteliers de stockage des tiges de forage et les récipients d'échantillons de gaz).

À l'**Île-du-Prince-Édouard**, le 13 novembre 2004, des modifications ont été apportées au *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* établi en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act Regulations)*. Celles-ci comprennent une modification du titre du *Règlement* qui devient le *Règlement général sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act General Regulations)*. Les modifications ont de plus élargi la portée du *Règlement* aux lieux de travail où moins de trois personnes sont employées, lesquels étaient auparavant exclus de son application.

À cette même date du 13 novembre 2004, un nouveau *Règlement sur la protection contre les chutes* a été adopté en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Île-du-Prince-Édouard. Celui-ci énonce dans quelles circonstances des dispositifs ou installations visant à prévenir les chutes doivent être fournis par l'employeur et dans quelles circonstances les travailleurs doivent se servir de ces dispositifs. De plus, le *Règlement* émet des exigences concernant les dispositifs de prévention des chutes, les

rampes, les filets de sécurité, les ceinturons de sécurité et les planchers temporaires, et précisent les mesures qui doivent être prises lorsqu'il y a danger de noyade.

Au **Nouveau-Brunswick**, un détaillé *Règlement sur les premiers soins* a été émis en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Il s'applique aux lieux de travail relevant de la compétence de la province sauf dans certains cas, comme un traversier, un train ou un véhicule qui est un lieu de travail et qui est utilisé ou susceptible d'être utilisé par un salarié. Le *Règlement* traite des sujets suivants : les responsabilités de l'employeur, le protocole des communications en cas d'urgence, le transport en cas d'urgence, les secouristes, la formation de secouriste, le signalement des blessures, maladies ou malaises et un compte-rendu du traitement, les trousse de premiers soins et l'endroit où elles sont rangées, et les exigences relatives aux salles de premiers soins lorsque l'employeur doit en fournir une.

Le nouveau *Règlement* est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Il a abrogé et remplacé les dispositions auparavant contenues dans le *Règlement général* émis en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* qui traitent des trousse de premiers soins, des salles de premiers soins et de la formation de secouriste.

En **Ontario**, on a modifié le *Règlement sur le contrôle de l'exposition à des agents chimiques ou biologiques* (*Regulation respecting Control of Exposure to Biological or Chemical Agents*) adopté en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* afin de mettre à jour les limites d'exposition en milieu de travail (LEMT) pour des substances dangereuses. Des LEMT visant une plus grande protection des travailleurs ont été établies pour un certain nombre de substances, tandis que des limites d'exposition ont été ajoutées à l'égard d'autres substances dangereuses. La plupart des modifications au *Règlement* sont entrées en vigueur le 3 février 2005, mais des modifications aux LEMT s'appliquant à quelques substances dangereuses doivent entrer en vigueur le 31 décembre 2005, alors que d'autres prendront effet le 1<sup>er</sup> mars 2006.

Également en Ontario, quelques modifications ont été apportées au *Règlement sur les exigences en matière de formation pour certains ensembles de compétences et métiers* (*Training Requirements for Certain Skill Sets and Trades Regulation*) établi en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* notamment en vue d'énoncer qu'un travailleur ne peut effectuer un travail dans un métier mentionné dans une annexe du *Règlement* à moins qu'il ne soit autorisé à travailler dans ce métier en vertu de la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier*. Cette modification a pris effet le 1<sup>er</sup> avril 2005.

Enfin au **Nouveau-Brunswick**, le projet de loi 61, la *Loi modifiant la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, a passé l'étape de la deuxième lecture le 3 juin 2005.

Ce projet de loi apporterait un certain nombre de modifications à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, dont les plus importants sont décrits ci-après.

#### *Nouvelles obligations pour les employeurs*

Tout employeur devrait s'assurer qu'un lieu de travail est inspecté au moins une fois par mois pour y repérer tout risque pour la santé et la sécurité de ses salariés. À cette fin, un employeur devrait élaborer un programme d'inspection avec le comité mixte d'hygiène et de sécurité ou le délégué à l'hygiène et à la sécurité, s'il y en a un, et devrait faire part des résultats de chaque inspection au comité ou au délégué à l'hygiène et à la sécurité.

### *Comité mixte d'hygiène et de sécurité dans des industries autres que l'industrie de la construction*

Un employeur devrait s'assurer que chaque personne désignée pour faire partie d'un comité mixte d'hygiène et de sécurité a suivi la formation prescrite par les règlements ou, à moins qu'elle ne l'ait déjà fait, suive cette formation dans les douze mois de sa désignation. Ceci ne s'appliquerait pas à une personne qui, immédiatement avant l'entrée en vigueur de cette exigence, était membre du comité pour un lieu de travail et ce, tant qu'elle en demeure membre. Cette personne pourrait suivre la formation prescrite si le comité le recommande à l'employeur et que ce dernier lui accorde un congé pour ce faire. Dans le cas où l'employeur n'accorde pas le congé, la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail pourrait lui ordonner de le faire. Chaque membre d'un comité continuerait de recevoir son salaire normal et les avantages sociaux auxquels il a droit pour les périodes consacrées à sa formation exigée par la *Loi* qui est relative à son rôle au sein du comité ainsi que pour le temps consacré aux réunions.

### *Comité mixte d'hygiène et de sécurité sur les chantiers de construction*

Des dispositions spéciales régiraient la mise sur pied de comités mixtes d'hygiène et de sécurité sur les chantiers de construction. Elles énoncent, entre autres, qu'un comité reste en place jusqu'à l'achèvement des travaux, sans égard au nombre de salariés travaillant au chantier, à moins qu'il ne soit dissous parce que plus de 499 salariés travaillent au chantier et que l'entrepreneur a établi un autre comité, tel que mentionné plus tard dans le présent rapport.

L'entrepreneur qui est responsable d'un chantier de construction pour lequel un comité a été établi, devrait s'assurer à ce que les noms des membres du comité et les procès-verbaux des réunions les plus récentes soient promptement affichés à un ou plusieurs endroits bien en vue sur le chantier.

Un entrepreneur qui est responsable d'un chantier de construction devrait s'assurer qu'un comité mixte d'hygiène et de sécurité est établi dans un délai de deux semaines après que les travaux s'y sont poursuivis pour plus de 90 jours et que 30 salariés ou plus mais moins de 500 salariés y travaillent. Des dispositions différentes s'appliqueraient si le nombre de salariés travaillant au chantier dépasse à un moment quelconque 499. Dans un tel cas, le comité serait dissous et l'entrepreneur devrait établir un nouveau comité dans les deux semaines qui suivent. Les dispositions applicables prévoiraient notamment que les salariés qui exercent le même métier sur le chantier devraient désigner une personne comme représentant des salariés au sein du comité.

Nul ne pourrait être élu co-président d'un comité mixte d'hygiène et de sécurité représentant les employeurs ou les salariés à moins d'avoir suivi la formation prescrite par les règlements. Ceci prendrait effet un an après l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition. En outre, nul ne pourrait être désigné pour faire partie d'un comité à moins d'avoir suivi la formation prescrite. Ceci prendrait effet deux ans après l'entrée en vigueur de cette nouvelle disposition. Ces exigences ne s'appliqueraient pas si la personne désignée pour faire partie du comité était membre d'un comité ou délégué à l'hygiène et à la sécurité pour un chantier de construction dans les douze mois qui précèdent l'entrée en vigueur de ces dispositions. Cette personne pourrait suivre la formation si le comité dont elle est membre le recommande à l'employeur et si ce

dernier lui accorde le congé pour ce faire. Si l'employeur n'accorde pas ce congé, la Commission peut lui ordonner de le faire.

Les membres de comités mixtes d'hygiène et de sécurité sur les chantiers de construction continueraient de recevoir leur salaire normal et les avantages sociaux auxquels ils ont droit, de la même façon que les membres d'autres comités mixtes d'hygiène et de sécurité, pour les périodes consacrées à leur formation exigée par la *Loi*, qui est relative à leur rôle au sein d'un comité, ainsi que pour le temps consacré aux réunions.

#### *Délégués à l'hygiène et à la sécurité sur les chantiers de construction*

Des dispositions spéciales régiraient la désignation de délégués à l'hygiène et à la sécurité sur les chantiers de construction. Elles s'appliqueraient aux chantiers de construction où plus de cinq mais moins de 30 salariés travaillent, peu importe la durée des travaux, ou lorsque les travaux n'y dépassent pas 90 jours et que 30 salariés ou plus mais moins de 500 salariés y travaillent.

Un an après l'entrée en vigueur de ces dispositions, nul ne pourrait être désigné comme délégué à l'hygiène et à la sécurité à moins d'avoir suivi la formation prescrite par les règlements, ou d'avoir été délégué à l'hygiène et à la sécurité ou membre d'un comité d'hygiène et de sécurité pour un chantier de construction dans les douze mois qui précèdent l'entrée en vigueur de ces dispositions. Dans ce dernier cas, la personne pourrait suivre la formation prescrite si elle le demande et si l'employeur lui accorde le congé pour ce faire. Lorsque l'employeur n'accorde pas ce congé, la Commission pourrait lui ordonner de le faire.

L'entrepreneur et les salariés qui travaillent sur un chantier de construction devraient désigner conjointement un délégué à l'hygiène et à la sécurité lorsque de cinq à 50 salariés travaillent au chantier et un délégué supplémentaire pour chaque tranche de 50 salariés additionnelle travaillant au chantier ou portion d'une telle tranche. La désignation devrait avoir lieu dans un délai de deux semaines après le début des travaux sur le chantier, ou après qu'une personne désignée précédemment ne remplit plus les fonctions de délégué à l'hygiène et à la sécurité, ou encore après une augmentation du nombre de salariés travaillant sur le chantier qui fait que cela s'impose.

Dans le cas où l'entrepreneur et les salariés travaillant au chantier ne réussissent pas à s'entendre sur le choix d'une personne pour la désignation conjointe, les salariés devraient désigner un délégué à l'hygiène et à la sécurité dans la semaine qui suit le délai applicable mentionné précédemment, et l'entrepreneur pourrait désigner un délégué dans ce même délai. Tout délégué subséquent devrait être désigné par les salariés, alors que l'entrepreneur pourrait effectuer une ou des désignations lorsqu'il y a plus de 50 salariés, tel que mentionné plus haut.

Les délégués à l'hygiène et à la sécurité continueraient de recevoir leur salaire normal et les avantages sociaux auxquels ils ont droit, de la même façon que les membres des comités mixtes d'hygiène et de sécurité, pour les périodes consacrées à leur formation exigée par la *Loi*, qui est relative à leur rôle de délégués.

L'entrepreneur devrait s'assurer à ce que les noms des délégués à l'hygiène et à la sécurité soient affichés à un ou plusieurs endroits bien en vue sur le chantier de construction.

### *Entrée en vigueur*

Ces nouvelles dispositions entreraient en vigueur à une date ou aux dates annoncées par voie de proclamation.

## **B. La protection contre la fumée secondaire en milieu de travail**

Au **Nouveau-Brunswick**, la *Loi sur les endroits sans fumée*, qui a été décrite dans les *Faits saillants de l'évolution de la législation du travail (2003-2004)*, a été promulguée le 1<sup>er</sup> octobre 2004.

À l'**Île-du-Prince-Édouard**, la promulgation du paragraphe 2(3) de la *Loi sur les endroits sans fumée (Smoke-free Places Act)*, laquelle a été sanctionnée en 2002, a rendu la *Loi* applicable aux centres de détention à compter du 29 septembre, 2004.

Au **Manitoba**, un nouveau *Règlement sur la protection de la santé des non-fumeurs* a été émis en vertu de la *Loi sur la protection de la santé des non-fumeurs*. Entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2004, ce règlement définit le terme « mine » contenu dans la définition de « lieu de travail intérieur » énoncée dans la *Loi* et clarifie les situations où une aire extérieure destinée à la consommation de boissons ou de nourriture est un endroit public fermé ou un lieu de travail intérieur aux fins de la *Loi*. Il précise en outre que les termes « habitation collective », contenus dans la *Loi*, comprennent les locaux d'hébergement fournis par l'employeur à titre de résidence de travailleurs à un campement, notamment dans le secteur industriel ou de la construction, mais ne comprennent pas une chambre distincte utilisée par une seule personne dans ces locaux. D'autres dispositions traitent, entre autres, des exigences relatives à la pose d'affiches interdisant de fumer.

En **Saskatchewan**, des dispositions de la *Loi de 2004 modifiant la Loi sur la réglementation du tabac (Tobacco Control Amendment Act, 2004)* qui interdisent de fumer dans les endroits publics fermés, sauf dans des circonstances limitées, sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005. L'interdiction est appliquée par des inspecteurs en santé publique. Dans les lieux de travail où le public n'a pas accès, les dispositions du *Règlement de 1996 sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Regulations, 1996)* continuent de s'appliquer. Celles-ci interdisent de fumer dans des lieux de travail fermés, sauf dans des endroits désignés à cette fin. Toutefois, cette interdiction ne s'applique pas à un travailleur autonome qui œuvre seul dans un lieu de travail.

En **Alberta**, la *Loi sur les endroits sans fumée (Smoke-Free Places Act)* (le projet de loi 201) a été sanctionnée le 10 mai 2005 et entrera en vigueur par voie de proclamation. Cette loi interdira de fumer dans les lieux publics, les lieux de travail et les véhicules de transport en commun. Cependant, il sera permis de fumer dans un lieu public ou un lieu de travail si le gérant ou le gestionnaire remplit les conditions suivantes : il désigne ce lieu ou une partie de celui-ci comme un endroit où il est permis de fumer; il s'assure que des affiches, indiquant que les personnes mineures (c'est-à-dire celles qui ont moins de 18 ans) n'ont pas le droit d'y pénétrer, sont placées dans des endroits bien en vue; et il prend des mesures raisonnables pour empêcher la fumée d'entrer dans une zone où il est interdit de fumer en vertu de la *Loi*, y compris toutes mesures prescrites à cette fin par règlement.

Le gérant d'un établissement où résident plusieurs personnes sera autorisé à désigner une salle dans l'établissement que les patients et les résidents pourront utiliser comme

fumoir. Le fumoir devra être séparé des zones adjacentes où il est interdit de fumer en vertu de la *Loi*. Il devra également être muni d'un système de ventilation distinct et être conforme aux exigences prescrites par règlement.

Il incombera aux gérants ou gestionnaires des lieux où il est interdit de fumer de ne pas permettre qu'on fume dans ces endroits et de s'assurer que des affiches interdisant de fumer soient placées et gardées bien en vue en conformité avec le règlement.

La *Loi* n'affectera en rien le pouvoir des municipalités d'adopter des règlements en ce qui a trait à l'usage du tabac. S'il survient un conflit entre une disposition de la *Loi* et une clause d'un règlement municipal qui régit, limite ou interdit l'usage du tabac, la disposition la plus limitative prévaudra.

La *Loi* liera le gouvernement de la province, et la *Loi sur la protection contre la fumée secondaire dans les édifices publics (Protection from Second-hand Smoke in Public Buildings Act)* sera abrogée.

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, le 1<sup>er</sup> juillet 2005, la *Loi de 2005 sur un environnement sans fumée (Smoke-free Environment Act, 2005)* (LESF 2005) (le projet de loi 20) a remplacé et abrogé l'ancienne *Loi sur un environnement sans fumée (Smoke-free Environment Act)*.

La nouvelle *Loi* continue d'interdire de fumer dans un lieu de travail et interdit de fumer dans tous les endroits publics fermés. Ceci comprend les établissements où s'appliquait une interdiction partielle de fumer en vertu de l'ancienne *Loi sur un environnement sans fumée*, tels que les établissements alimentaires pour lesquels un permis a été émis en vertu de la *Loi sur les aliments et drogues (Food and Drug Act)*, les lieux pour lesquels un permis a été émis en vertu de la *Loi sur la réglementation des alcools (Liquor Control Act)*, les établissements de soins de santé, les institutions d'enseignement, les garderies, les magasins de vente au détail et les centres commerciaux. Ceci comprend également d'autres lieux publics non couverts par l'ancienne loi, tels les cinémas, les théâtres, les salles de jeux vidéo, les salles de bingo et les clubs privés auxquels les membres et leurs invités ont accès.

Toutefois, l'exploitant d'un établissement de soins de longue durée ou d'un établissement ou d'une unité psychiatrique peut permettre aux résidents de fumer dans un ou plusieurs fumoirs désignés à cette fin. De plus, un employeur est autorisé à désigner, conformément au règlement, un ou plusieurs lieux fermés sous son contrôle comme fumoirs pouvant être utilisés par les employés. Un tel employeur ou exploitant ou son représentant doit s'assurer qu'on s'abstienne de fumer dans le lieu de travail ou l'établissement, sauf dans un fumoir.

Le ministre chargé d'appliquer la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act)* a le pouvoir de nommer des inspecteurs chargés d'inspecter les lieux de travail de façon à s'assurer que ceux-ci soient conformes aux exigences de la LESF 2005, et le ministre chargé d'appliquer la LESF 2005 a le pouvoir de faire de même en ce qui a trait aux lieux publics et établissements de soins de longue durée.

La nouvelle *Loi* reconduit les dispositions sur les sanctions qui prévoient une amende de 50 \$ à 500 \$ à l'endroit des individus trouvés coupables d'avoir fumé dans un endroit où cela est interdit et des amendes de 500 \$ à 5 000 \$ à l'endroit des propriétaires, employeurs et exploitants qui enfreignent la *Loi* ou ne se conforment pas à un ordre d'un inspecteur. De plus, un permis émis en vertu de la *Loi sur la réglementation des*

*alcools* peut être retiré si le titulaire est trouvé coupable d'une infraction en vertu de la LESF 2005.

Également à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005, le *Règlement de 2005 sur un environnement sans fumée (Smoke-free Environment Regulations, 2005)* stipule qu'un employeur ou un propriétaire responsable d'un lieu de travail ou d'un endroit public fermé doit s'assurer que les affiches et les systèmes de ventilation mécaniques indépendants prescrits par le *Règlement* sont posées ou installés.

En **Ontario**, la *Loi de 2005 modifiant des lois en ce qui a trait à la réglementation de l'usage du tabac* (le projet de loi 164) a été sanctionnée le 13 juin 2005.

La Loi 164 modifiera la *Loi de 1994 sur la réglementation de l'usage du tabac* dont le titre deviendra « *Loi favorisant un Ontario sans fumée* », et abrogera la *Loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail*.

La Loi 164 prévoit une définition de « lieu public clos » et des définitions plus larges des termes « lieu de travail clos », « employé » et « employeur ».

Il y aura une révision complète des dispositions concernant le contrôle de l'usage du tabac. On substituera à une liste d'endroits précis où il est interdit de fumer une interdiction générale de fumer dans des lieux publics clos ou des lieux de travail clos<sup>11</sup>.

La nouvelle *Loi* contiendra une série d'obligations s'adressant aux employeurs et aux propriétaires de lieux publics clos afin d'assurer que les lieux de travail clos et les lieux publics clos dont ils ont le contrôle soient sans fumée. Ces obligations comprennent, entre autres, les suivantes : assurer le respect de la *Loi*; poser les affiches prescrites, aviser les personnes se trouvant dans un lieu de travail clos ou un autre endroit qu'il est interdit d'y fumer; faire en sorte qu'il n'y ait pas de cendrier sauf si le fabricant en a installé un dans un véhicule, et s'assurer que quiconque refuse de respecter l'interdiction de fumer ne demeure pas dans le lieu de travail clos ou l'autre endroit. Une liste d'interdictions s'adressant aux employeurs protégera les employés contre les représailles lorsque ceux-ci cherchent à faire appliquer l'interdiction de fumer.

L'interdiction de fumer ne sera pas imposée dans un établissement de soins en résidence ou comprenant des logements avec services de soutien financé ou administré par l'entremise du ministère de la Santé et des Soins de longue durée et du ministère des Services sociaux et communautaires, ni aux établissements pour malades psychiatriques ou pour anciens combattants, désignés par règlement, si l'exploitant désigne une pièce fermée comme zone-fumeurs contrôlée pour les résidents ou malades. Cette pièce fermée devra être conforme aux exigences énoncées dans la *Loi* et à celles qui peuvent être prescrites par règlement. Un employé qui souhaite ne pas entrer dans une telle pièce aura le droit de refuser de le faire. En outre, l'interdiction de fumer ne s'appliquera pas aux lieux de travail clos dans des centres de recherche et d'expérimentation scientifiques qui effectuent de la recherche ou des expériences sur les produits du tabac.

---

<sup>11</sup> La *Loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail*, qui sera abrogée, prévoit une interdiction générale de fumer dans des lieux de travail clos assortie d'un certain nombre d'exceptions, dont des zones-fumeurs que peut désigner l'employeur.



Les travailleurs de la santé à domicile auront le droit de demander à une personne de ne pas fumer en leur présence lorsqu'ils dispensent des services de santé. Lorsqu'une personne refuse d'accéder à cette demande, ils auront le droit de quitter les lieux sauf si cela devait présenter un danger grave et immédiat pour la santé de quiconque. Le droit de quitter les lieux devra être exercé conformément à la réglementation pouvant être adoptée à ce sujet.

On renforcera les pouvoirs des inspecteurs désignés en vertu de la *Loi* en vue de leur permettre d'ordonner aux employeurs de remplir les obligations que la *Loi* leur impose dans les délais prescrits. En outre, les dispositions générales traitant des infractions seront révisées pour refléter les modifications apportées à la *Loi*, et le tableau des amendes sera modifié en conséquence.

Les modifications mentionnées ci-dessus entreront en vigueur le 31 mai 2006.

Enfin au **Québec**, la *Loi modifiant la Loi sur le tabac et d'autres dispositions législatives* (le projet de loi 112) a apporté des modifications à la *Loi sur le tabac* afin, entre autres, d'étendre l'interdiction de fumer à certains lieux non visés par cette loi et de restreindre davantage l'usage du tabac dans les lieux fermés actuellement visés par cette même loi.

À cet égard, la Loi 112 prévoit notamment une interdiction de fumer dans les lieux fermés (autres qu'une demeure) où se déroulent des activités où seules des personnes invitées ou autorisées par l'hôte peuvent être présentes ou dans ceux utilisés par un club privé auxquels seuls les membres et leurs invités ont accès, et dans les tentes, chapiteaux et autres installations semblables qui accueillent le public. Elle prévoit aussi l'interdiction de fumer sur les terrains des écoles et des centres de la petite enfance aux heures où ces établissements accueillent, respectivement, des élèves ou des enfants ainsi que dans un rayon de neuf mètres<sup>12</sup> de toute porte extérieure des installations d'un établissement de santé et de services sociaux, des bâtiments d'un collège d'enseignement général et professionnel ou d'une université et des installations d'un centre de la petite enfance. La Loi 112 supprimera la possibilité de fumer dans les brasseries, les tavernes et les bars ainsi que dans les salles de bingo. Elle supprimera également la possibilité d'aménager des aires où il est permis de fumer, notamment dans les restaurants, les aires communes des centres commerciaux, les aires de jeux d'un casino d'État, les salles de divertissement, les gares maritimes, les gares d'autobus et les gares de trains.

En vertu de la *Loi sur le tabac*, l'exploitant d'un lieu ou d'un commerce visé par les dispositions restreignant l'usage du tabac dans certains lieux ne doit pas tolérer qu'une personne fume dans un endroit où il est interdit de le faire. Dans une poursuite intentée pour une contravention à cette obligation, il y aura dorénavant présomption que cet exploitant a toléré qu'une personne fume dans un endroit où il est interdit de le faire s'il est prouvé qu'une personne a fumé dans cet endroit. Il incombera alors à l'exploitant de prouver le contraire.

Ces modifications législatives entreront en vigueur le 31 mai 2006, sauf celle qui interdit de fumer sur les terrains d'écoles et de centres de la petite enfance qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2006.

---

<sup>12</sup> Si la distance de neuf mètres excède la limite du terrain sur lequel le lieu fermé est situé, l'interdiction de fumer s'applique uniquement jusqu'à cette limite.

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

En **Ontario**, le Règlement intitulé « *Substance désignée - amiante sur les chantiers de construction et lors de l'entretien d'édifices et de travaux de réparation* » (*Designated Substance - Asbestos on Construction Projects and in Buildings and Repair Operations*), établi en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, remplacera l'actuel *Règlement* traitant du même sujet à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2005. Entre autres, des modifications mettront à jour les mesures de sécurité au travail et amélioreront la protection des voies respiratoires des travailleurs exposés à l'amiante sur un chantier de construction ou lors de travaux de démolition, de réparation, de rénovation ou d'entretien. En outre, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2007, des modifications renforceront les exigences en matière de formation en faisant en sorte que les travailleurs occupés à des travaux présentant un risque plus élevé d'exposition à la poussière d'amiante complètent un programme de formation concernant la suppression de cette poussière.

### **D. La sécurité dans l'industrie agricole**

En **Colombie-Britannique**, des modifications au *Règlement sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Regulation)* (RSST), établi en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des accidentés du travail (Workers Compensation Act)*, ont découlé de la revue des exigences en matière de santé et de sécurité au travail applicables à l'industrie de l'agriculture qui visait à les codifier dans le RSST. À la suite de cette consolidation, on a abrogé le *Règlement sur les opérations agricoles (ROA)* (*Regulations for Agricultural Operations*) et le *Règlement sur la santé et la sécurité dans l'industrie (Industrial Health and Safety Regulation)* qui a été supprimé 1998 à l'égard de toutes les industries, sauf l'agriculture.

Le ROA est entré en vigueur en 1993 et n'a pas été inclus dans le RSST quand celui-ci est entré en vigueur en 1998. En outre, les règlements antérieurs applicables à ce secteur avaient été élaborés avant l'adoption de la partie 3 de la *Loi sur les accidentés du travail (Workers Compensation Act)*. La partie 3 traite de la santé et de la sécurité au travail et vise à assurer des normes de protection équivalentes pour tous les travailleurs dans toutes les industries relevant de la compétence de la province.

Auparavant, les travailleurs agricoles ne jouissaient pas de protection réglementaire à l'égard de plusieurs risques professionnels dont le RSST traite de façon précise (par exemple les microtraumatismes répétés, la plupart des risques d'incendie ou d'explosion, les vibrations, l'exposition à des rayonnements, le stress dû à la chaleur ou au froid, les dangers liés au verrouillage, et les risques liés à la plupart des outils, des dispositifs et des machines). De plus, quelques exigences applicables au secteur agricole prévoyaient des normes de protection inférieures à celles prévues dans le RSST.

Les modifications réglementaires font en sorte que les exigences pertinentes du RSST s'appliquent au secteur agricole. De plus, plusieurs exigences spécifiques à l'agriculture contenues dans le ROA sont reprises dans la partie 28 du RSST qui s'applique de façon particulière aux opérations agricoles sur les terres de culture. La partie 28 comprend également un certain nombre d'exceptions et de modifications en ce qui a trait à l'application de certaines exigences du RSST à l'agriculture.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005. Il y a une période d'ajustement d'un an durant laquelle on adopte une démarche basée sur la consultation

en ce qui a trait aux exigences qui sont nouvelles ou en grande partie nouvelles dans le secteur de l'agriculture.

À l'**Île-du-Prince-Édouard**, des modifications au *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* établi en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act Regulations)* sont entrées en vigueur le 13 novembre 2004. Ces modifications ont notamment apporté une clarification à l'effet que la *Loi* et le *Règlement* ne s'appliquent pas aux opérations agricoles sur des terres de culture. Toutefois, à compter du 31 décembre 2006, ces opérations agricoles ne seront plus exclues de l'application de la *Loi*.

En **Ontario**, à compter du 30 juin 2006, le *Règlement concernant les opérations agricoles* émis en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* étendra l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)* aux opérations agricoles sous réserve de certaines conditions et restrictions. Cependant, l'exclusion des opérations agricoles exploitées par des cultivateurs indépendants qui n'ont pas de travailleurs rémunérés de l'application de la LSST sera maintenue

Un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail sera obligatoire dans les lieux de travail où 20 travailleurs ou plus sont régulièrement employés dans les types suivants d'exploitations : les champignonnières, les serres, les fermes laitières, les fermes d'élevage de bovins, et les exploitations porcines et avicoles. Quand 50 travailleurs ou plus y sont régulièrement employés, un travailleur et un membre du comité mixte sur la santé et la sécurité représentant l'employeur devront recevoir une formation spéciale menant à une accréditation.

Les exploitations agricoles qui comptent 20 travailleurs rémunérés ou plus qui ne sont pas mentionnées ci-dessus, ainsi que toutes les entreprises agricoles ayant de six à 19 travailleurs régulièrement employés, seront tenues d'avoir un délégué à la santé et à la sécurité représentant les travailleurs.

Les règlements adoptés en vertu de la LSST ne s'appliqueront pas aux opérations agricoles, à l'exception des règlements suivants : le Règlement 834 des Règlements révisés de l'Ontario de 1990 (Définition d'une blessure critique); le Règlement de l'Ontario 780/94 (Programmes de formation en vue de l'accréditation) - ce règlement établit que l'employeur est tenu d'assumer les frais du programme de formation des membres accrédités d'un comité mixte sur la santé et la sécurité; et le Règlement de l'Ontario 572/99 (Exigences de formation pour certains métiers et certains emplois) - ce règlement confère aux inspecteurs du ministère du Travail le pouvoir de faire respecter les exigences établies par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités à savoir que les travailleurs exerçant certains métiers réglementés (p. ex., les électriciens ou les monteurs de tuyaux à vapeur) détiennent l'accréditation / l'agrément adéquats. De futures consultations sont prévues entre le gouvernement et des intervenants du secteur agricole concernant certains dangers particuliers aux travaux agricoles.

## **E. La sécurité en électricité**

Au **Manitoba**, la *Loi modifiant la Loi sur le permis d'électricien* (le projet de loi 14) a été sanctionnée le 9 juin 2005. En abrogeant la définition du terme « aide » de la *Loi sur le permis d'électricien*, cette modification fera en sorte que les aides ne puissent plus assister les titulaires de permis dans l'exécution de travaux électriques. Au lieu de cette catégorie d'employés, les apprentis qui apprennent un métier d'électricien désigné et les personnes qui suivent une formation en vue d'obtenir un permis limité d'électricien spécialiste seront autorisés à faire, sous surveillance, des travaux électriques. Par ailleurs, ces apprentis et personnes suivant une formation ainsi que les mineurs dans les mines souterraines et les employés travaillant habituellement dans des établissements commerciaux ou industriels pourront effectuer sous supervision certains travaux électriques restreints<sup>13</sup>.

Cette modification entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## **F. La sécurité en matière de rayonnements**

En **Saskatchewan**, le *Règlement de 2005 sur la santé et la sécurité en matière de rayonnements* (*The Radiation Health and Safety Regulations, 2005*) adopté en vertu de la *Loi de 1985 sur la santé et la sécurité en matière de rayonnements* (*Radiation Health and Safety Act, 1985*) a pris effet le 10 mars 2005. Les règles qu'il contient ont été harmonisées avec des normes nationales et internationales, permettant aux propriétaires et utilisateurs d'équipements produisant des rayonnements de s'y conformer plus facilement. Par exemple, les formules de calcul des doses de rayonnements ionisants sont désormais les mêmes que celles prévues dans les conventions de bail de surface des mines d'uranium et dans les règlements émis, avec l'approbation du gouvernement fédéral, par la Commission canadienne de sûreté nucléaire en vertu de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires*. Le nouveau *Règlement* a remplacé le *Règlement sur la santé et la sécurité en matière de rayonnements* qui avait été émis en 1993.

## **G. Les risques biologiques**

En **Nouvelle-Écosse**, la *Loi sur les tests obligatoires et la divulgation de renseignements* (*Mandatory Testing and Disclosure Act*) (le projet de loi 125) a été sanctionnée le 18 octobre 2004 et entrera en vigueur à une date fixée par proclamation.

Cette loi permettra à une personne de demander à la Cour Suprême de la Nouvelle-Écosse d'ordonner des tests dans les circonstances suivantes : lorsque la personne est entrée en contact avec une substance corporelle d'un autre individu (l'individu concerné) à la suite d'un crime dont elle a été la victime; lorsqu'elle prodiguait des soins d'urgence ou les premiers soins à l'individu concerné ou remplissait les fonctions de policier, de pompier, de gardien de prison ou d'agent de la paix ou autres fonctions prescrites par règlement en rapport avec cet individu; et lorsqu'il y a un risque que la personne ait été infectée par un agent pathogène ou un micro-organisme à l'origine d'une maladie infectieuse prescrite.

---

<sup>13</sup> Travaux électriques restreints désignent les travaux électriques effectués sur du matériel électrique qui n'est pas branché à une source d'énergie, à un fusible, à un disjoncteur ni à un sectionneur.

Une demande relative à une ordonnance de test doit énoncer les circonstances dans lesquelles le requérant est entré en contact avec une substance corporelle de l'individu concerné, être accompagnée du rapport d'un médecin, et respecter toutes autres exigences prescrites par règlement.

Si la cour émet une ordonnance à l'individu concerné de subir des tests, un ou plusieurs analystes qualifiés désignés par un médecin du service de santé effectueront les tests à partir des échantillons obtenus. Dès que possible après avoir reçu les résultats des analyses, un médecin du service de santé devra s'efforcer de façon raisonnable d'en envoyer une copie au requérant, à son médecin, et sur demande à l'individu concerné, ou à son parent ou tuteur s'il s'agit d'un mineur, et à son médecin. Les résultats de telles analyses ne seront pas admissibles en preuve lors d'une procédure pénale ou civile sauf conformément à la présente *Loi*.

Il sera interdit de révéler toute information concernant la personne qui demande une ordonnance de test ou l'individu concerné dont une personne prend connaissance dans le contexte de l'application ou de l'utilisation de la *Loi* ou du règlement, sauf dans des circonstances limitées précisées dans la *Loi*.

Le ministère de la Santé assumera le coût de différents items, comme par exemple les rapports médicaux essentiels à l'obtention d'une ordonnance de test et le prélèvement et l'analyse des échantillons.

Toute personne qui enfreint une disposition de la *Loi* se rendra coupable d'une infraction et sera passible, par procédure sommaire, des sanctions prévues par la *Loi sur les poursuites sommaires (Summary Proceedings Act)*.

En **Saskatchewan**, une loi similaire, la *Loi sur les tests obligatoires et la divulgation de renseignements concernant des substances corporelles (The Mandatory Testing and Disclosure (Bodily Substances) Act)* (le projet de loi 102) a été sanctionnée le 27 mai 2005 et entrera en vigueur à une date fixée par proclamation.

Cette loi permettra à une personne de demander à la Cour du banc de la reine d'ordonner des tests dans les circonstances suivantes : lorsque la personne est entrée en contact avec une substance corporelle d'un autre individu (l'individu concerné) à la suite d'un crime dont elle a été la victime; lorsqu'elle prodiguait des soins d'urgence ou les premiers soins à l'individu concerné ou remplissait une autre fonction prescrite par règlement en rapport avec cet individu; lorsqu'il y a un risque que la personne ait été infectée par un agent pathogène ou un micro-organisme à l'origine d'une maladie infectieuse prescrite; et lorsque l'individu concerné refuse de subir des tests.

Une demande relative à une ordonnance de test devra énoncer les circonstances dans lesquelles le requérant est entré en contact avec une substance corporelle de l'individu concerné, être accompagnée du rapport d'un médecin, et respecter toutes autres exigences prescrites par règlement.

Si la cour émet une ordonnance à l'individu concerné de subir des tests, un ou plusieurs analystes qualifiés désignés par un médecin du service de santé effectueront les tests à partir des échantillons obtenus. Dès que possible après avoir reçu les résultats des analyses, un médecin du service de santé devra s'efforcer de façon raisonnable d'en envoyer une copie au requérant, à son médecin et à l'individu concerné ou à son parent ou tuteur s'il s'agit d'un mineur. Les résultats de telles analyses ne seront pas admissibles en preuve lors d'une procédure pénale ou civile sauf conformément à la *Loi*.

Il sera interdit de révéler toute information concernant la personne qui demande une ordonnance de test ou l'individu concerné dont une personne prend connaissance dans le contexte de l'application ou de l'utilisation de la *Loi* ou du règlement, sauf dans des circonstances limitées précisées dans la *Loi*.

Le requérant devra défrayer le coût de différents documents et procédures, comme par exemple la demande relative à une ordonnance de test, tout appel en vertu de la *Loi*, le rapport du médecin, et les analyses ordonnées par la cour.

Toute personne qui enfreint une disposition de la *Loi*, d'une ordonnance émise en vertu de celle-ci ou du règlement se rendra coupable d'une infraction et sera, sur déclaration sommaire de culpabilité, passible d'une amende maximale de 5 000 \$ s'il s'agit d'une première infraction ou de 10 000 \$ s'il s'agit d'une infraction subséquente ainsi que d'une sanction supplémentaire égale à 10% de cette amende pour chaque jour complet ou partiel durant lequel se poursuit l'infraction.