



Les Faits saillants

de

l'évolution

de la

législation du travail

2005-2006

Les Faits saillants

de

l'évolution

de la

législation du travail

2005-2006

**65^e Réunion annuelle de
l'Association canadienne
des administrateurs de
la législation ouvrière**

**Winnipeg (Manitoba)
Les 20, 21 et 22 septembre 2006**

Also available in English under the title
Highlights of Major Developments in Labour Legislation
2005-2006

Document préparé pour
la 65^e réunion annuelle de
l'Association canadienne des administrateurs
de la législation ouvrière

Programme du travail
Ressources humaines et Développement social Canada

©Sa Majesté la Reine en Chef du Canada, 2006

ISSN 1196-2496

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

Du 1^{er} septembre 2005 au 31 août 2006

I. LES NORMES D'EMPLOI	1
A. Le congé de soignant et les prestations de compassion.....	1
B. L'assurance parentale.....	3
C. Le congé d'urgence et d'autres sujets reliés	3
D. Le salaire minimum	5
E. Les interdictions relatives aux retenues de salaire.....	7
F. L'industrie bancaire	7
G. L'industrie de la construction.....	7
H. L'industrie du vêtement	10
I. L'industrie de la production de divertissements visuels ou audio-visuels enregistrés	10
J. Les apprentis de certains métiers	10
K. Les établissements de vente au détail	11
L. L'administration et l'application des dispositions législatives	14
M. Le Programme de protection du salaire (PPS).....	16
N. Les droits de la personne en milieu de travail	17
O. La retraite obligatoire	18
P. L'équité salariale	20
Q. La protection des dénonciateurs	21
II. LES RELATIONS INDUSTRIELLES	37
A. La législation de portée générale.	37
B. Les secteurs public et parapublic.....	38
C. La faillite et l'insolvabilité	39
D. Les lois d'urgence.	40
E. L'industrie de la construction.....	42
F. L'industrie de la pêche	44
G. Exception concernant les dates d'expiration de conventions collectives.....	45
III. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	47
A. La législation de portée générale	47
B. La protection contre l'usage du tabac	50
C. La violence en milieu de travail et les personnes travaillant seules	51
D. Les substances dangereuses	52
E. Les risques biologiques.....	53
F. Les chaudières et appareils sous pression	57
G. Les premiers soins	57
H. Le transport routier.....	58
I. La sécurité dans les mines.....	59
J. La sécurité dans l'industrie de la construction.....	60
K. Les opérations de plongée.....	60
L. Les qualifications professionnelles.....	61

INTRODUCTION

Durant la période visée par le présent rapport, plusieurs changements importants ont été apportés aux lois et règlements traitant des normes d'emploi. Par exemple, la Colombie-Britannique a modifié sa *Employment Standards Act* (Loi sur les normes d'emploi) afin d'accorder aux employés admissibles le droit à un congé de soignant. Au niveau fédéral, un règlement adopté en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* a élargi la liste des personnes à l'égard desquelles un employé peut toucher des prestations de compassion. De plus, l'assemblée législative de l'Ontario a effectué des modifications à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* afin d'accorder aux employés le droit à un congé spécial non payé lors d'une situation d'urgence déclarée.

D'autres changements importants comprennent : l'adoption de règlements ayant pour effet d'augmenter le salaire minimum au Manitoba, au Nouveau Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et au Yukon; la modification de dispositions concernant l'administration et l'application de la loi en Colombie-Britannique, en Ontario et en Saskatchewan; et, au niveau fédéral, l'adoption de dispositions législatives qui visent à garantir le paiement rapide de salaires impayés aux travailleurs dont l'employeur a fait faillite ou a été mis sous séquestre. Il convient aussi de mentionner que la Nouvelle-Écosse a effectué plusieurs modifications aux dispositions concernant les travailleurs employés dans les commerces de détail.

En ce qui concerne les droits de la personne, deux provinces (l'Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador) ont adopté des mesures législatives visant à éliminer la retraite obligatoire à 65 ans. Dans le domaine de l'équité salariale, le Québec a modifié sa législation afin de faciliter son application au secteur public. Enfin, des projets de loi concernant la protection des dénonciateurs ont été présentés au niveau fédéral et au Manitoba.

Par ailleurs, il y a eu plusieurs développements en ce qui a trait aux lois sur les relations de travail. La Nouvelle-Écosse a adopté des modifications à la *Trade Union Act* (Loi sur les syndicats) afin d'établir une procédure d'arbitrage accéléré des griefs – qui s'appliquera également à d'autres lois provinciales sur la négociation collective – et d'ajouter de nouvelles dispositions concernant le devoir de juste représentation des syndicats. Dans les secteurs public et parapublic, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (fédérale) a été proclamée en vigueur et l'Ontario a effectué des changements quant au champ d'application de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*. Le Parlement du Canada a adopté une loi visant à modifier la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* et la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, afin de prescrire des procédures permettant la renégociation de conventions collectives dans des circonstances précises. En outre, deux lois d'urgence ont été adoptées au cours de la dernière année : l'une en Colombie-Britannique, pour régler un conflit dans le secteur de l'éducation, et l'autre au Québec, pour éviter un conflit de travail potentiel au sein de la fonction publique. Le Québec a également modifié la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, dans le but de prévenir l'usage d'intimidation, de discrimination et de coercition de la part de certains acteurs dans le secteur de la construction. Il convient aussi de mentionner la signature d'une entente entre le Québec et l'Ontario sur la mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, laquelle a donné lieu à des modifications réglementaires dans chacune des deux provinces. Enfin, Terre-Neuve-et-Labrador a apporté d'importantes modifications à la *Fishing Industry Collective Bargaining Act*

(Loi sur la négociation collective dans l'industrie de la pêche) en vue d'établir de nouvelles procédures relativement à la négociation de conventions collectives entre les pêcheurs et les entreprises de transformation du poisson.

De plus, plusieurs administrations ont modifié leur législation sur la santé et la sécurité au travail au cours de la dernière année, y compris Terre-Neuve-et-Labrador (en rendant applicables aux agents de sécurité et d'hygiène au travail certaines dispositions législatives et en modifiant le délai de prescription pour intenter une poursuite), le fédéral (en exigeant l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi d'un programme de prévention des risques en milieu de travail), l'Ontario (en adoptant un nouveau règlement sur les espaces clos et en permettant la publication du nom d'une personne coupable d'une infraction), l'Île-du-Prince-Édouard (en établissant de nouvelles exigences en matière de sécurité et en haussant le montant maximum des amendes), et la Colombie-Britannique (en effectuant divers changements quant aux exigences en matière de santé et sécurité).

D'autres modifications législatives dans le domaine de la santé et sécurité au travail traitent de questions plus précises. Ainsi, trois administrations – l'Alberta, la Nouvelle-Écosse et les Territoires du Nord-Ouest – ont proclamé ou adopté de nouvelles lois pour interdire l'usage du tabac dans les lieux de travail et les lieux publics fermés. L'Île-du-Prince-Édouard a adopté de nouvelles mesures réglementaires afin d'agir contre la violence en milieu de travail et d'améliorer la sécurité des personnes qui travaillent seules. L'Ontario a également adopté des limites d'exposition en milieu de travail – nouvelles ou révisées – qui portent sur 23 substances dangereuses. De plus, pour faire face à certains risques biologiques, une loi concernant les tests obligatoires de substances corporelles – s'appliquant dans des circonstances précises – a été proclamée en Saskatchewan. Des mesures législatives similaires ont été adoptées en Alberta (bien qu'elles ne soient pas encore entrées en vigueur) et présentées sous forme d'un projet de loi à l'assemblée législative de l'Ontario. La Saskatchewan a également modifié les dispositions de son règlement général sur la santé et la sécurité au travail qui ont trait à l'exposition à des matières infectieuses ou à des organismes contagieux. Ces dispositions comprennent de nouvelles exigences quant à l'utilisation de seringues conçues en vue d'un usage sécuritaire. La Nouvelle-Écosse a elle aussi édicté une loi visant à réduire les risques de blessures causées par des piqûres.

Finalement, des modifications ont également été apportées à des règlements concernant la sécurité des appareils sous pression (en Alberta), les premiers soins (à Terre-Neuve-et-Labrador), les heures de service des conducteurs de véhicules utilitaires (au niveau fédéral), la sécurité dans les mines (au Québec, à Terre-Neuve-et-Labrador et dans les secteurs de compétence fédérale), la sécurité dans l'industrie de la construction (en Ontario) et la sécurité en ce qui a trait aux opérations de plongée (en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador).

I. LES NORMES D'EMPLOI

A. *Le congé de soignant et les prestations de compassion*

La **Colombie-Britannique** a modifié la *Employment Standards Act* (Loi sur les normes d'emploi) afin d'accorder aux employés admissibles le droit à un congé de soignant. La *Employment Standards (Compassionate Care Leave) Amendment Act, 2006* (Loi de 2006 modifiant la Loi sur les normes d'emploi – congé de soignant) [le projet de loi 8] a été sanctionnée le 8 avril 2006. En vertu de cette loi, un employé a le droit de prendre jusqu'à huit semaines de congé sans solde pour offrir des soins ou du soutien à un membre de sa famille lorsqu'un médecin 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 (ou une autre période pouvant être fixée par règlement). Un « membre de la famille » est défini comme étant un membre de la famille immédiate de l'employé et tout autre particulier prescrit par règlement. La « famille immédiate » de l'employé a la même définition qui s'applique à l'égard du congé pour obligations familiales et du congé de décès (c'est-à-dire, le conjoint, les enfants, les parents, le tuteur, le frère, la sœur, les petits-enfants et les grands-parents de l'employé ou une personne qui habite chez l'employé comme membre de sa famille).

Cette loi ne prévoit aucune durée de service minimale ou autres conditions d'admissibilité pour bénéficier du congé de soignant. Cependant, un employé est obligé de fournir une copie du certificat médical à son employeur dès que possible. Il n'y a aucune obligation de partager le congé lorsque deux employés ou plus fournissent des soins ou du soutien à la même personne.

Bien qu'il soit possible de diviser le congé de huit semaines en périodes plus courtes, chacune de ces périodes doit avoir une durée minimale d'une semaine. En outre, un employé ne peut exercer son droit au congé qu'au cours de la période qui commence le premier jour de la semaine où le certificat médical est émis (ou le premier jour de la semaine au cours de laquelle l'employé a commencé son congé) et se termine la dernière journée de la semaine au cours de laquelle se termine une période de 26 semaines (ou une autre période pouvant être fixée par règlement) depuis le début du congé de l'employé. Cependant, dans le cas où le membre de la famille meurt avant la fin de cette période, le congé ne peut pas continuer au-delà de la dernière journée de la semaine au cours de laquelle est survenu le décès.

Il convient de noter qu'un employé a le droit de prendre un congé de soignant supplémentaire dans le cas où le membre de la famille survit au-delà de la période mentionnée dans le certificat médical, pourvu qu'il fournisse un nouveau certificat médical à son employeur.

Les mesures de protection de l'emploi (et des droits et avantages s'y rattachant) qui s'appliquent à l'égard du congé de maternité, du congé parental, du congé pour obligations familiales, du congé de décès et du congé permettant d'agir comme juré sont également applicables à un employé qui prend un congé de soignant. En outre, les

périodes d'emploi qui précèdent et suivent le congé sont considérées comme continues aux fins des régimes de retraite, des assurances médicales et d'autres avantages, ainsi que pour établir la durée des vacances et la période de service servant au calcul du préavis de cessation d'emploi. Finalement, l'employé peut choisir de continuer de verser durant son congé sa part des primes à l'égard de tout régime d'avantages sociaux; dans un tel cas l'employeur doit également continuer de verser sa contribution. Lorsqu'un employeur défraie la totalité du coût d'un régime, il doit continuer de verser les primes comme si l'employé n'était pas en congé.

Cette loi est entrée en vigueur par voie de proclamation le 27 avril 2006.

Fait important à souligner, toutes les administrations accordent maintenant aux employés admissibles un congé de soignant, à l'exception de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest. De telles dispositions sont entrées en vigueur pour la première fois en Saskatchewan en 1995, au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard en 2003, et au niveau fédéral, au Manitoba, au Nouveau Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse, au Nunavut, en Ontario et au Yukon en 2004. Toutefois, il existe des différences perceptibles, à travers le pays, quant à la durée maximum du congé, aux conditions d'admissibilité (c.-à-d. la durée de service requise et la préavis minimum), à la définition de « membre de la famille » (c.-à-d. les personnes à l'égard desquelles un employé peut prendre un congé de soignant), à la façon dont un congé peut être pris (c.-à-d. le partage du congé entre des soignants et (ou) le fractionnement du congé), ainsi qu'à la protection des avantages et de l'ancienneté pendant le congé. Des renseignements concernant ces dispositions sont disponibles sur le site Web du ministère des Ressources humaines et Développement social Canada¹.

Finalement, au niveau **fédéral**, un règlement adopté en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* a élargi la liste des personnes à l'égard desquelles un employé peut recevoir des prestations de compassion. Il est à noter que l'admissibilité d'un employé à un *congé de soignant* est distincte de son admissibilité aux *prestations de compassion* en vertu de l'assurance-emploi (A.-E.).

En vertu de la *Loi* et de ses règlements d'application, les prestataires qui remplissent les conditions d'admissibilité² peuvent toucher jusqu'à six semaines de prestations de compassion au cours d'une période de 26 semaines (ou d'une période plus courte établie par règlement) afin de donner des soins ou d'apporter un soutien à un « membre de la famille », tel que défini, si ce dernier, tel que l'atteste un certificat médical, est gravement malade et que le risque de décès est important au cours de cette période. Lorsque ces dispositions sont entrées en vigueur, un « membre de la famille » comprenait seulement l'époux ou le conjoint de fait du prestataire, son enfant (y compris l'enfant de son époux ou conjoint de fait), son père et sa mère (y compris l'époux ou le conjoint de fait de ceux-ci). En vertu du *Règlement modifiant le Règlement sur l'assurance-emploi* (DORS/2006-135), la définition de « membre de la famille » a été

¹http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/psait/rllc/lmnc/01Legislation_en_matiere_d_e_normes_d_emploi_au_Canada.shtml&hs=lzl

² Pour être admissible aux prestations de compassion, un prestataire doit avoir contribué à la caisse d'assurance-emploi et avoir travaillé au moins 600 heures assurables au cours des 52 semaines précédentes ou depuis le début de sa dernière période de prestations, selon la plus courte de ces périodes. De plus, il doit démontrer que sa rémunération hebdomadaire normale est réduite de plus de 40%.

modifiée afin d'inclure également les frères et les sœurs, les grands-parents, les petits-enfants, les beaux-parents, les beaux-frères et les belles-sœurs, les oncles, les tantes, les neveux et les nièces, les gardiens, les parents de famille d'accueil, les pupilles, et les personnes gravement malades qui considèrent le prestataire comme un proche parent.

Ce règlement est entré en vigueur le 14 juin 2006.

B. L'assurance parentale

Au **Québec**, en vertu du Décret 984-2005 du 19 octobre 2005, la date d'entrée en vigueur de tout article non encore en vigueur de la *Loi sur l'assurance parentale* et de la *Loi modifiant la Loi sur l'assurance parentale et d'autres dispositions législatives* a été fixée au 1^{er} janvier 2006.

Un résumé de la *Loi sur l'assurance parentale* se trouve aux pages 16 à 18 du document *Les faits saillants de l'évolution de la législation du travail, 2000-2001*. Un résumé de la *Loi modifiant la Loi sur l'assurance parentale et d'autres dispositions législatives* se trouve aux pages 4 à 5 du document *Les faits saillants de l'évolution de la législation du travail, 2004-2005*³.

Il convient aussi de mentionner que le *Règlement d'application de la Loi sur l'assurance parentale* (Décret 986-2005) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006.

En matière d'admissibilité au régime d'assurance parentale institué en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale*, ce règlement précise, entre autres, la mesure dans laquelle une personne doit être assujettie à la cotisation au régime établi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, définit l'arrêt de rémunération et détermine le travail inclus dans le champ d'application de la loi et celui qui en est exclu.

De plus, ce règlement fixe des règles d'attribution des semaines de prestations lorsque les parents prennent ces semaines concurremment, dans les cas où ils ne s'entendent pas quant à leur partage ou s'ils ne résident pas dans la même province.

Eu égard à la période de référence d'une personne, ce règlement précise les cas où la période prévue à la *Loi sur l'assurance parentale* peut être prolongée ou différée. En ce qui a trait à la période de prestations, ce règlement fixe le moment où cette période prend fin et les motifs qui en justifient la prolongation.

C. Le congé d'urgence et d'autres sujets reliés

En **Ontario**, la *Loi de 2006 modifiant des lois en ce qui a trait à la gestion des situations d'urgence* (le projet de loi 56) a apporté un certain nombre de modifications notables à la *Loi sur la gestion des situations d'urgence*, y compris un changement au titre de cette

³ *Les Faits saillants de l'évolution de la législation du travail* (éditions des années 1990-1991 à 2004-2005) sont disponibles dans le site Internet du ministère des Ressources humaines et Développement social Canada :

http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/psait/rltc/eltc/01Evolution_de_la_legislation_du_travail_au_Canada.shtml&hs=lzl

dernière, qui s'intitule désormais la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence*. De plus, cette loi a été modifiée afin d'assimiler « une maladie ou autre risque pour la santé » aux autres causes pouvant donner lieu à la déclaration d'une situation d'urgence dans la province (les autres causes reconnues d'une situation d'urgence sont les forces de la nature, un accident ou un acte qui est intentionnel ou non).

La Loi 56 permet notamment la prise de décrets d'urgence lors d'une situation d'urgence déclarée, y compris un décret qui autorise une personne ou une catégorie de personnes à fournir les services pour la prestation desquels elle est raisonnablement qualifiée. Un tel décret peut également prévoir les modalités de prestation de services qui s'appliqueront à ceux qui les fournissent et aux bénéficiaires, y compris le versement d'une indemnité aux fournisseurs de services. En outre, la Loi 56 interdit le licenciement d'une personne pour la raison qu'elle fournit des services tel que prévu par un tel décret.

Un juge de la Cour supérieure de justice peut rendre une ordonnance afin d'empêcher quiconque de contrevenir à un décret d'urgence. De plus, la Loi 56 stipule que le fait de ne pas se conformer à un décret d'urgence, ou encore de gêner ou d'entraver une personne qui exerce un pouvoir ou une fonction que lui attribue un tel décret, constitue une infraction. À moins d'indication contraire, un décret d'urgence l'emporte sur des dispositions incompatibles d'autres décrets, lois, règlements, règles ou règlements municipaux ou administratifs; néanmoins, les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de ses règlements d'application l'emportent sur celles d'un décret d'urgence et de la ***Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence***.

De plus, la Loi 56 a modifié la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) afin d'accorder aux employés le droit à un congé spécial non payé lors d'une situation d'urgence déclarée. En sus de ce changement, le congé spécial non payé de dix jours par année qui est également prévu en vertu de la LNE a été renommé « congé d'urgence personnelle ».

Un employé peut prendre un congé spécial tant qu'il n'exerce pas les fonctions de son poste en raison d'une situation d'urgence déclarée et

- qu'un décret d'urgence s'applique à lui⁴;
- qu'un ordre donné ou une ordonnance rendue en vertu de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* s'applique à lui;
- qu'il doit fournir des soins ou de l'aide à l'une des personnes suivantes : son conjoint⁵; le père ou la mère⁶ (biologique ou par l'alliance) de l'employé ou de son conjoint, ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre; un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint ou un enfant placé en famille

⁴ Il est à noter que lorsque le décret a un effet rétroactif, conformément à la loi, l'employé est réputé avoir été en congé à partir du premier jour où il n'a pas exercé les fonctions de son poste à la date à partir de laquelle le décret s'applique ou après cette date.

⁵ « Conjoint » comprend l'une ou l'autre de deux personnes qui vivent ensemble dans une union conjugale hors du mariage.

⁶ « Père ou mère » comprend une personne auprès de laquelle un enfant est placé en vue de son adoption et une personne qui vit dans une relation d'une certaine permanence avec le père ou la mère d'un enfant et qui a l'intention de traiter l'enfant comme le sien. Le terme « enfant » a un sens correspondant.

- d'accueil chez l'un ou l'autre; un grand-parent ou un grand-parent par alliance de l'employé ou de son conjoint; un petit enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint; le conjoint d'un enfant de l'employé; le frère ou la sœur de l'employé; ou un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide; ou
- qu'un autre motif prescrit existe.

Le droit au congé cesse le jour où la situation d'urgence en question prend fin ou est rejetée par l'Assemblée législative – sauf si l'employé est absent en raison d'un décret d'urgence prorogé en vertu de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence*, auquel cas son droit est maintenu pendant le délai de prorogation.

Un employé qui prend ce congé doit en aviser son employeur. De plus, l'employeur peut exiger que l'employé lui fournisse une preuve raisonnable quant à son droit au congé. Les mesures de protection d'emploi s'appliquant à l'égard du congé de maternité, du congé parental, du congé familial pour raison médicale et du congé d'urgence personnelle sont également applicables à un employé qui prend le congé spécial lors d'une situation d'urgence déclarée.

Finalement, un employeur doit conserver tous les avis, certificats, lettres et autres documents qu'il a reçus ou produits relativement à la prise, par l'employé, d'un congé spécial lors d'une situation d'urgence déclarée ou d'un congé familial pour raison médicale, pendant trois ans après l'expiration du congé. Comme auparavant, cette disposition s'applique également à l'égard d'un employé qui prend le congé d'urgence personnelle, le congé de maternité ou le congé parental prévus à la LNE.

Cette loi a été sanctionnée le 20 juin 2006. Les modifications décrites ci-dessus sont entrées en vigueur par voie de proclamation le 30 juin 2006.

D. Le salaire minimum

Depuis septembre 2005, cinq administrations au Canada ont adopté des règlements afin de modifier leurs taux de salaire minimum.

Le taux de salaire minimum au **Manitoba** a été augmenté par le biais de modifications au *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* en vertu du *Code des normes d'emploi* (Règl. 80/2006). Ces modifications ont fait passer le taux général du salaire minimum de 7,25 \$ l'heure à 7,60 \$ l'heure le 1^{er} avril 2006. Ce taux augmentera à 8,00 \$ l'heure le 1^{er} avril 2007.

Au **Nouveau-Brunswick**, le *Règlement sur le salaire minimum* (Règl. 2005-154) établi en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* a abrogé et remplacé le règlement précédent émis en 2004⁷. Ce règlement a fait passer le salaire minimum au Nouveau-Brunswick

⁷ Il est à noter que le règlement précédent (Règl. 2004-136) aurait fait passer le taux de salaire minimum de 6,30 \$ à 6,40 \$ l'heure le 1^{er} janvier 2006 et à 6,60 \$ le 1^{er} 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 serait passé de 9,45 \$ à 9,60 \$ l'heure le 1^{er} janvier 2006 et à 9,90 \$ le 1^{er} janvier 2007. 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

de 6,30 \$ à 6,50 \$ l'heure, pour les 44 premières heures travaillées dans une semaine, et de 9,45 \$ à 9,75 \$ l'heure pour chaque heure de travail additionnelle lors de la même semaine (ce qui correspond au taux des heures supplémentaires). Le salaire minimum des employés dont le nombre d'heures travaillées ne peut pas être vérifié et qui ne sont pas strictement rémunérés à la commission est quant à lui passé de 277,20 \$ à 286,00 \$ par semaine. Ces taux ont pris effet le 1^{er} janvier 2006.

Des augmentations additionnelles ont pris effet le 1^{er} juin 2006, en vertu du *Règlement sur le salaire minimum – Loi sur les normes d'emploi* (Règl. 2006-40). Ce règlement a abrogé et a remplacé le Règlement 2005-154. Il a pour effet de faire augmenter le taux de salaire minimum de 6,50 \$ à 6,70 \$ l'heure (et ce, pour les 44 premières heures travaillées par semaine) et de 9,75 \$ à 10,05 \$ l'heure pour chaque heure de travail additionnelle lors de la même semaine. Le salaire minimum s'appliquant aux employés dont le nombre d'heures travaillées ne peut pas être vérifié et qui ne sont pas strictement rémunérés à la commission a augmenté lui aussi de 286,00 \$ à 294,80 \$ par semaine.

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.

En outre, à l'**Île-du-Prince-Édouard**, le *Minimum Wage Order Amendment* (Modification à l'Ordonnance sur le salaire minimum) [EC2005-518] en vertu de la *Employment Standards Act* (Loi sur les normes d'emploi) a fait passer le taux de salaire minimum de 6,80 \$ à 7,15 \$ l'heure le 1^{er} avril 2006. Ce taux augmentera à 7,50 \$ l'heure le 1^{er} avril 2007, en vertu de la *Minimum Wage Order Amendment* (Modification à l'Ordonnance sur le salaire minimum) [EC2006-361].

À compter du 1^{er} mai 2006, en vertu du *Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail* (Décret 306-2006) du **Québec**, le taux général du salaire minimum est passé de 7,60 \$ l'heure à 7,75 \$ l'heure, tandis que le taux pour les salariés au pourboire a augmenté de 6,85 \$ l'heure à 7,00 \$ l'heure. De plus, ce règlement a augmenté les taux pour les salariés affectés principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises, de fraises ou de pommes. Comme auparavant, ces taux sont établis au rendement (p. ex. le taux passera de 0,467 \$ à 0,476 \$ du contentant de 250 ml pour un salarié affecté à la cueillette de framboises).

Enfin, au **Yukon**, la *Décision de la Commission des normes du travail concernant le salaire minimum* (décret 2006/68) prise en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* a fait passer le taux général du salaire minimum de 7,20 \$ à 8,25 \$ l'heure le 1^{er} avril 2006. En outre, à compter du 1^{er} avril 2007, ce taux sera majoré le 1^{er} avril de chaque année d'un montant qui correspond à l'augmentation annuelle l'année précédente de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la ville de Whitehorse. À ce jour, le Yukon est la seule administration au Canada dont les augmentations futures au salaire minimum sont liées à l'IPC.

serait quant à lui passé de 277,20 \$ par semaine à 281,60 \$ par semaine le 1^{er} janvier 2006 et enfin à 290,40 \$ par semaine le 1^{er} janvier 2007.

E. Les interdictions relatives aux retenues de salaire

Selon la réglementation adoptée en vertu de la *Employment Standards Act* (Loi sur les normes du travail) de l'Île-du-Prince-Édouard, il est interdit d'effectuer des retenues à même la rémunération d'un employé, sauf lorsque les règlements l'autorisent (p. ex. lorsque la déduction est autorisée ou exigée selon la loi ou lorsqu'il y a entente mutuelle entre l'employeur et l'employé). À compter du 25 mars 2006, le Règlement EC2006-137 a modifié un règlement adopté en vertu de la *Employment Standards Act* afin de préciser que les pourboires appartiennent à l'employé auquel ils sont destinés.

En vertu de ce règlement, lorsque les pourboires d'un employé sont calculés à partir de factures émises suite à un banquet, une visite en autobus ou une autre activité similaire, l'employeur doit verser les pourboires à l'employé dans un délai de 60 jours suivant l'activité. De plus, lorsque l'employeur impose une surcharge ou toutes autres charges à un client en lieu et place d'un pourboire destiné à un employé, tous les montants recueillis à cet égard sont présumés être la propriété de l'employé et doivent lui être versés au plus tard lors de la prochaine période de paye. Il est interdit à un employeur d'imposer à un employé des frais administratifs, y compris des frais de carte de crédit ou de débit.

Il est également interdit à un employeur de retenir les pourboires d'un employé ou d'agir comme s'ils constituaient un salaire ou l'équivalent d'une partie du salaire, à moins que l'employé convienne qu'ils doivent être calculés comme étant une rémunération supplémentaire. Un employeur ou le propriétaire d'un lieu de travail ne peut pas non plus exiger qu'un employé partage son pourboire avec lui.

Finalement, il est possible pour un employeur de mettre les pourboires en commun pour le bénéfice de tous ses employés ou d'une partie de ceux-ci. Cela n'a toutefois pas pour effet de lui accorder un droit de propriété sur ces pourboires. L'employeur doit alors aviser l'employé par écrit, lors de son embauche, de l'existence de toute politique en vigueur sur les lieux de travail qui concerne la mise en commun des pourboires.

F. L'industrie bancaire

Au niveau **fédéral**, le *Règlement sur la durée du travail des vendeurs à commission dans l'industrie bancaire au Canada* (DORS/2006-92) en vertu du *Code canadien du travail* est entré en vigueur le 11 mai 2006. En vertu de ce règlement, les employés qui travaillent comme vendeurs dans l'industrie bancaire au Canada et qui sont rémunérés à commission sont soustraits à l'application des dispositions du *Code* concernant les heures normales et maximales de travail et le taux des heures supplémentaires.

G. L'industrie de la construction

Durant la période visée par le présent rapport, trois administrations canadiennes ont effectué des modifications à des règlements concernant les travailleurs de la construction.

Premièrement, au **Manitoba**, le *Règlement sur le salaire minimum dans le secteur de l'industrie de la construction* (Règl. 119/2006) en vertu de la *Loi sur les salaires dans*

l'industrie de la construction est entré en vigueur le 1^{er} juin 2006. Ce règlement a abrogé et remplacé le *Règlement sur le salaire minimum dans le secteur de la construction lourde*, le *Règlement concernant le salaire minimum dans l'industrie du bâtiment du secteur rural* et le *Règlement concernant le salaire minimum dans l'industrie du bâtiment de Winnipeg* pris en vertu de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction*.

Employés qui travaillent dans le secteur de la construction lourde

En vertu de ce règlement, les classifications professionnelles s'appliquant aux employés qui travaillent dans le secteur de la construction lourde ont été modifiées, et leur nombre est passé de sept à dix, afin de tenir compte de changements dans ce secteur. En sus de ces modifications, de nouveaux taux de salaire minimums s'appliquent à toutes les classifications depuis le 1^{er} juin 2006. Ces taux augmenteront de nouveau le 1^{er} janvier 2007 (p. ex., le taux minimum à l'égard d'un conducteur de grue mobile est de 16,75 \$ l'heure depuis le 1^{er} juin 2006; il augmentera à 17,70 \$ l'heure le 1^{er} janvier 2007).

Comme auparavant, les heures normales de travail pour les employés de ce secteur qui travaillent à Winnipeg ont été fixées à 48 par semaine pour la période s'étendant du 1^{er} novembre de chaque année jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Le règlement stipule par ailleurs que les heures normales de travail pour ces employés sont de 50 par semaine, du 1^{er} avril jusqu'au 31 octobre de chaque année. Enfin, en ce qui concerne les employés de ce secteur qui travaillent à l'extérieur de Winnipeg, les heures normales de travail sont de 50 par semaine, quelle que soit la période de l'année.

Employés qui travaillent dans le secteur industriel, commercial ou institutionnel de l'industrie de la construction

Le taux de salaire minimum pour les employés travaillant dans le secteur industriel, commercial ou institutionnel (ICI) de l'industrie de la construction est établi selon la classification professionnelle et le lieu d'emploi. Auparavant, quatre taux différents pouvaient s'appliquer à une classification, selon le lieu d'emploi (c.-à-d., un taux pour Winnipeg et un pour chacune de trois zones à l'extérieur de Winnipeg). En vertu de ce règlement, il n'y aura désormais que deux taux pour chaque classification professionnelle, selon le lieu d'emploi (à Winnipeg ou à l'extérieur de Winnipeg). En outre, les classifications professionnelles des employés de ces secteurs ont été modifiées conformément à des changements au système d'apprentissage dans la province. Conséquemment, de nouveaux taux de salaires minimums s'appliquent à toutes les classifications depuis le 1^{er} juin 2006. Ces taux augmenteront de nouveau le 1^{er} octobre 2006.

Comme auparavant, une personne qui travaille à un « ouvrage important » (tel que défini), quel que soit son lieu d'emploi, a droit au taux minimum de salaire applicable à un employé qui fait partie de la même classification à Winnipeg. Cependant, ce règlement a modifié la définition du terme « ouvrage important » pour inclure un ouvrage d'au moins 25 000 pieds carrés (et non pas 50 000 pieds carrés comme auparavant).

Finalement, tous les employés dans les secteurs ICI ont les mêmes heures normales de travail (c.-à-d., dix heures par jour et 40 heures par semaine). Auparavant, les heures normales de travail étaient liées à la classification professionnelle et au lieu du travail.

La *Loi sur les normes d'emploi* du Yukon prévoit qu'un employeur qui a une entente contractuelle avec le gouvernement du Yukon, même indirectement, pour la construction lourde ou pour la construction de bâtiments, de chemins, de conduits d'égouts ou d'aqueducs doit payer à un employé engagé pour la réalisation du contrat au moins le minimum du taux applicable fixé par l'*Annexe des salaires équitables* (l'*Annexe*), adoptée en vertu de la *Loi*. En vertu de l'*Ordonnance de 2005 modifiant l'Annexe des salaires équitables* (Décret 2005/193), les taux salariaux prévus dans l'*Annexe* pour ces employés ont augmenté de la manière suivante, le 1^{er} décembre 2005 :

- de 23,50 \$ l'heure à 26,06 \$ l'heure, pour un employé occupant un poste faisant partie de la catégorie « A » de l'*Annexe* (par ex. un électricien ou un mécanicien en équipement lourd);
- de 21,06 \$ l'heure à 23,36 \$ l'heure, pour un employé occupant un poste faisant partie de la catégorie « B » (par ex. un boutefeu ou un foreur);
- de 18,68 \$ l'heure à 20,72 \$ l'heure, pour un employé occupant un poste faisant partie de la catégorie « C » (par ex. un aide-arpenteur ou un aide-boutefeu); et
- de 16,95 \$ l'heure à 18,80 \$ l'heure pour un employé occupant un poste faisant partie de la catégorie « D » (par ex. un aide-foreur ou un signaleur).

En outre, l'*Ordonnance* prévoit une majoration annuelle de ces taux salariaux, le 1^{er} avril de chaque année (à compter du 1^{er} avril 2006), d'un montant qui correspond à l'augmentation annuelle, l'année précédente, de l'indice des prix à la consommation pour la ville de Whitehorse.

Il convient aussi de mentionner qu'en Nouvelle-Écosse, le Règlement 172/2005 a modifié la *Minimum Wage Order (Construction and Property Maintenance)* (l'*Ordonnance sur le salaire minimum – construction et entretien des biens*) prise en vertu du *Labour Standards Code* (Code des normes du travail).

Cette ordonnance fixe entre autres les taux de salaires minimums et les taux des heures supplémentaires à l'égard de travailleurs employés dans l'industrie de la construction, l'entretien des biens et les activités reliées⁸. En vertu du Règlement 172/2005, les personnes suivantes sont soustraites à l'application de l'*Ordonnance* : les praticiens dûment qualifiés et les étudiants de professions spécifiées⁹; les superviseurs et les gestionnaires; et les employés qui occupent des postes de confiance. Les autres exclusions prévues à l'*Ordonnance* restent en vigueur (p. ex. les apprentis régis par un contrat d'apprentissage conformément à la *Apprenticeship and Trades Qualifications Act* [Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle]).

⁸ Par « activités reliées », l'ordonnance entend : la construction, la réparation ou l'entretien des routes, des rues, des trottoirs, des structures et des ponts, des installations d'approvisionnement d'eau et d'égout, et le pavage; l'enlèvement de la terre et des pierres et les activités reliées; le déneigement; la production primaire de matériaux de construction à l'état brut, y compris celle qui est faite dans une scierie; le travail dans un atelier de construction mécanique; et la transformation des métaux.

⁹ Les étudiants et les praticiens dûment qualifiés des professions suivantes sont exclus en vertu de l'ordonnance: l'architecture, la dentisterie, le droit, la médecine, la chiropractie, le génie, la comptabilité (dans le cas des comptables agréés et des experts-comptables), la psychologie, l'arpentage et la science vétérinaire. Les professionnels de la technologie de l'information sont également exclus.

Le Règlement 172/2005 est entré en vigueur le 26 août 2005.

H. L'industrie du vêtement

Au **Québec**, en vertu du *Règlement modifiant le Règlement sur des normes du travail particulières à certain secteurs de l'industrie du vêtement* (Décret 307-2006), le salaire minimum payable aux salariés visés par le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement* a augmenté de 8,10 \$ l'heure à 8,25 \$ l'heure, à compter du 1^{er} mai 2006.

I. L'industrie de la production de divertissements visuels ou audio-visuels enregistrés

Deux règlements (Règl. 550/05 et 552/05) adoptés en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'**Ontario** ont apporté des modifications à des dispositions visant des employés dans l'industrie de la production de divertissements visuels ou audio-visuels enregistrés.

En vertu de ces règlements, le *Règlement sur les exemptions, règles spéciales et fixation du salaire minimum* a été modifié pour stipuler qu'un employé de l'industrie de la production de divertissements visuels ou audio-visuels enregistrés est exempté de la Partie VII de la *Loi*, qui régit les heures de travail et les pauses-repas. « L'industrie de la production de divertissements visuels ou audio-visuels enregistrés » comprend la production de divertissements visuels ou audio-visuels enregistrés destinés à être exhibés dans des cinémas ou dans Internet, dans le cadre d'une émission de télévision ou encore sur un magnétoscope, un lecteur de DVD ou un appareil semblable, mais n'inclut pas la production de messages publicitaires (à l'exclusion des bandes-annonces), de jeux vidéo ou de matériel didactique.

En sus de ces changements, le *Règlement sur les conditions d'emploi dans des industries définies – production de divertissements visuels ou audio-visuels enregistrés* pris en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* est abrogé. Ce règlement prévoyait qu'un employeur et un employé dans cette industrie pouvaient convenir de substituer une période quotidienne d'inactivité de huit heures consécutives à la période quotidienne de 11 heures qui est exigée par la *Loi*.

Le Règlement 550/05 et le Règlement 552/05 sont entrés en vigueur le 28 octobre 2006.

J. Les apprentis de certains métiers

Au **Manitoba**, le Règlement 106/2006 et le Règlement 107/2006 adoptés en vertu de la *Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle* prévoient des augmentations aux taux de salaires minimums pour les apprentis visés par le *Règlement sur le métier de monteur de charpentes métalliques* ou le *Règlement sur le métier de technicien de machinerie agricole*.

À compter du 1^{er} mai 2007, ces augmentations s'appliqueront aux apprentis dont le contrat d'apprentissage est enregistré par le directeur de l'Apprentissage et de la qualification professionnelle nommé en vertu de la *Loi* (ci-après le directeur) au plus tard le 1^{er} mai 2006. De plus, depuis le 2 mai 2006, ces taux augmentés s'appliquent aux apprentis dont le contrat d'apprentissage est enregistré par le directeur après le 1^{er} mai 2006.

Les taux de salaire minimums pour les apprentis des métiers mentionnés ci-dessus sont exprimés en termes de pourcentage du salaire minimum provincial et sont établis selon le niveau d'apprentissage de la manière suivante :

Apprenti du métier de monteur de charpentes métalliques	1^{er} niveau	2^e niveau	3^e niveau
<i>Contrat enregistré au plus tard le 1^{er} mai 2006</i>	100%	150%	210%
<i>Contrat susmentionné, à compter du 1^{er} mai 2007</i>	200%	225%	275%
<i>Contrat enregistré après le 1^{er} mai 2006</i>	200%	225%	275%

Apprenti du métier de technicien de machinerie agricole	1^{er} niveau	2^e niveau	3^e niveau	4^e niveau
<i>Contrat enregistré au plus tard le 1^{er} mai 2006</i>	120%	140%	160%	180%
<i>Contrat susmentionné, à compter du 1^{er} mai 2007</i>	150%	170%	190%	200%
<i>Contrat enregistré après le 1^{er} mai 2006</i>	150%	170%	190%	200%

K. Les établissements de vente au détail

De façon générale, les commerces de détail de la **Nouvelle-Écosse** doivent être fermés au public lors des « jours de fermeture uniforme » (*uniform closing day*). Les jours de fermeture uniforme sont définis dans la *Retail Business Uniform Closing Day Act* (Loi sur les jours de fermeture des commerces de détail) comme étant le dimanche¹⁰, le jour

¹⁰ La situation est particulière en ce qui concerne la fermeture des magasins le dimanche. En effet, des mesures de déréglementation temporaires ont permis à tous les commerces de détail d'être ouverts le dimanche du 1^{er} octobre au 31 décembre 1993 et du 16 novembre au 21 décembre 2003. Toutefois, la majorité des citoyens de la Nouvelle-Écosse s'est prononcée contre l'ouverture des commerces le dimanche lors de la tenue d'un plébiscite en octobre 2004 sur cette question. Le dimanche est donc demeuré un jour de fermeture uniforme à l'exception de certains commerces de détail. Pour plus d'informations à ce sujet, veuillez vous référer au document intitulé *Faits saillants de l'évolution de la législation du travail 2003-2004* sous la rubrique « Les établissements de vente au détail ».

de Noël, le lendemain de Noël, le jour de l'An, le vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Travail et le jour de l'Action de grâce.¹¹ Plusieurs établissements sont toutefois exemptés de l'obligation de fermer durant un jour de fermeture uniforme¹².

Un nouveau règlement d'application de cette loi, le Règlement 98/2006 (*Retail Business Uniform Closing Day Regulations*), est entré en vigueur le 28 juin 2006. Ce règlement a abrogé et remplacé le Règlement 301/86 (également intitulé *Retail Business Uniform Closing Day Regulations*) et le Règlement 271/92 (*Definitions Regulations*) [Règlement sur les définitions]. Ce règlement reprend entre autres l'énumération des établissements commerciaux qu'on retrouvait dans le Règlement 301/86 mais y ajoute les étals de légumes qui vendent principalement des produits locaux ainsi que les commerces offrant la location de vidéos cassettes, de vidéos disques ou autres médias similaires et équipements reliés. Ces établissements commerciaux sont soustraits à l'obligation de fermer lors des « jours de fermeture uniforme » (*uniform closing day*).

Deuxièmement, une nouvelle règle fait en sorte qu'un commerce subdivisé en plusieurs parties ou départements sera tout de même considéré comme étant une seule entité. En effet, lorsque deux commerces ou plus sont dans le même édifice ou sont adjacents ou à proximité l'un de l'autre et qu'ils appartiennent, sont occupés ou sont exploités par des personnes liées, le règlement précise que ces commerces sont réputés ne former qu'un seul établissement en regard de la loi. Cette nouvelle règle vise à mettre fin à une échappatoire qui permettait à certaines épiceries dont la surface de vente dépasse 4 000 pieds carrés de se soustraire à l'obligation de fermer leurs portes les jours de fermeture obligatoire. Toutefois, cette règle ne s'applique pas aux commerces qui ouvraient leurs portes au public le dimanche avant le 1^{er} juin 2006. La définition de personnes liées se retrouve à l'alinéa 251(2)b)¹³ de la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*¹⁴.

¹¹ Ainsi que toute autre journée désignée ainsi par le Gouverneur en conseil (alinéa 2(e) *Retail Business Uniform Closing Day Act*).

¹² Ce qui comprend les établissements suivants : les pharmacies (sauf si elles font partie d'un grand magasin); les stations-service pour véhicules automobiles; les restaurants et les établissements qui fournissent l'hébergement, des installations de camping, des aliments, des boissons, des activités récréatives, des services connexes ou des renseignements touristiques; les services de radiodiffusion et de télécommunication; la fourniture de biens et de services en cas d'urgence; les magasins dont l'activité principale consiste à vendre, surtout aux touristes et aux voyageurs, des produits d'artisanat, des articles souvenir et des objets similaires; et les magasins qui vendent principalement des livres, des journaux et des revues (paragraphe 3(2) de la *Retail Business Uniform Closing Day Act*).

¹³ Le règlement adopté le 28 juin 2006 mentionne que la définition de personnes liées se retrouve à l'alinéa 25(2)b) de la *Loi*, mais cette erreur a été corrigée le 30 juin 2006 avec l'adoption du Règlement 100/2006 (*Retail Business Uniform Closing Day Regulations*).

¹⁴ Des « personnes liées » sont : a) des particuliers unis par les liens du sang, du mariage, de l'union de fait ou de l'adoption; b) une société et (i) une personne qui contrôle la société si cette dernière est contrôlée par une personne, (ii) une personne qui est membre d'un groupe lié qui contrôle la société, (iii) toute personne liée à une personne visée au sous-alinéa (i) ou (ii); c) deux sociétés (i) si elles sont contrôlées par la même personne ou le même groupe de personnes, (ii) si chacune des sociétés est contrôlée par une personne et si la personne contrôlant l'une des sociétés est liée à la personne qui contrôle l'autre société, (iii) si l'une des sociétés est contrôlée par une personne et si cette personne est liée à un membre d'un groupe lié qui contrôle l'autre société, (iv) si l'une des sociétés est contrôlée par une personne et si cette personne est liée à chaque membre d'un groupe non lié qui contrôle l'autre société, (v) si l'un des membres d'un groupe lié contrôlant une des sociétés est lié à chaque membre d'un groupe non

En plus de ces modifications, un certain nombre de changements importants ont été apportés au *Labour Standards Code* (Code des normes du travail) de la Nouvelle-Écosse par le biais du projet de loi 45, la *Labour Standards Code (amended)* (Loi modifiant le Code des normes du travail). Cette loi donne entre autres aux travailleurs employés dans les commerces de détail le droit de refuser de travailler durant un jour de fermeture uniforme. Toutefois, un nouveau règlement adopté le jour même d'entrée en vigueur de la loi a eu pour effet de restreindre considérablement ce droit. Ces changements récents sont décrits ci-dessous.

Modifications apportées au *Labour Standards Code* (le projet de loi 45)

Une nouvelle loi modifiant le *Labour Standards Code* a été sanctionnée le 14 juillet 2006. Cette loi a modifié le *Code* afin de donner aux travailleurs employés dans les commerces de détail le droit de refuser de travailler durant un jour de fermeture uniforme et le droit de refuser de signer un contrat ou une entente voulant les obliger à travailler durant l'une de ces journées. En outre, même après avoir consenti à travailler durant un jour de fermeture uniforme, la loi telle que modifiée prévoit que les employés ont le droit de refuser de travailler lors de l'une ou de plusieurs de ces journées, à condition d'avertir leur employeur au moins sept jours à l'avance ou, dans les cas où les employés ne reçoivent pas leur horaire sept jours à l'avance, dans un délai de deux jours après avoir été avisés de leur horaire.

De plus, le Gouverneur en conseil s'est vu accorder le pouvoir de promulguer des règlements énumérant les catégories d'établissements commerciaux dans lesquels les employés ne posséderont pas le droit de refuser de travailler un jour de fermeture uniforme¹⁵.

Finalement, un employeur ne peut pas destituer, mettre à pied, suspendre, intimider ou pénaliser un employé – ni prendre des mesures disciplinaires ou exercer toutes formes de discrimination à l'égard d'un employé – qui se prévaut de son droit de refuser de travailler un jour de fermeture uniforme ou qui se prévaut de son droit de refuser de signer un contrat ou une entente l'obligeant à travailler durant l'une de ces journées.

Cette nouvelle loi a également modifié la *Summary Proceedings Act* (Loi sur les procédures sommaires) afin de permettre au Gouverneur en conseil d'ajouter de nouvelles lois à la liste qu'on retrouve à l'annexe B de cette loi ou de retrancher des lois qui y apparaissent. Cette liste inclut les lois provinciales pour lesquelles il est possible d'obtenir un mandat d'enquête délivré par un juge lorsqu'une infraction à l'une de ces lois s'est produite, est en train de se produire, ou va se produire. La *Retail Business Uniform Closing Day Act* a été incluse à cette liste avec l'entrée en vigueur du Règlement 118/2006 – *Investigative Warrant Enactment Regulations* (Règlement sur les mandats d'enquête) – le 19 juillet 2006.

De plus, la *Tenancies and Distress for Rent Act* (Loi sur les locations et la saisie-gagerie) a été modifiée afin que le propriétaire ou l'exploitant d'un commerce de détail

lié qui contrôle l'autre société, (vi) si chaque membre d'un groupe non lié contrôlant une des sociétés est lié à au moins un membre d'un groupe non lié qui contrôle l'autre société.

¹⁵ Voir le résumé du Règlement 117/2006 ci-dessous – *General Labour Standards Code Regulations* (Règlement général sur le code des normes du travail).

ne soit pas forcé, par les modalités de son bail ou de toute autre entente, d'ouvrir un jour de fermeture uniforme. De plus, cette loi interdit désormais que des mesures discriminatoires ou des mesures de rétorsion soient prises (p. ex. en refusant de renouveler un bail) contre une personne qui a refusé d'ouvrir son commerce de détail le dimanche.

Les modifications décrites ci-dessus sont entrées en vigueur le 19 juillet 2006 par voie de proclamation.

General Labour Standards Code Regulations (Règlement général du Code des normes du travail) [Règlement 117/2006]

Tel qu'indiqué plus tôt, le *Code* a été modifié afin de donner aux travailleurs employés dans les commerces de détail le droit de refuser de travailler durant un jour de fermeture uniforme et le droit de refuser de signer un contrat ou une entente visant à les obliger à travailler durant l'une de ces journées. Toutefois, le Règlement 117/2006 (*General Labour Standards Code Regulations*) crée deux exceptions à cette règle.

Premièrement, les employés qui sont régis par une convention collective sont exclus des dispositions du Code concernant le droit de refuser de travailler un jour de fermeture uniforme. Deuxièmement, ce règlement précise les différentes catégories d'établissements commerciaux dont les employés sont également soustraits aux dispositions du Code accordant ce droit de refus.

Fait important à souligner, les catégories énumérées dans ce règlement correspondent aux catégories d'établissement qui n'ont pas l'obligation d'être fermés au public durant les jours de fermeture uniforme¹⁶. Donc, les employés qui auraient pu se prévaloir du droit de refus accordé par le *Labour Standards Code* (parce qu'ils travaillent dans des établissements qui ont l'autorisation d'ouvrir leurs portes lors d'un jour de fermeture uniforme) ne possèdent en réalité aucune protection en raison de ces nouvelles dispositions du règlement général.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 19 juillet 2006.

L. L'administration et l'application des dispositions législatives

En **Colombie-Britannique**, des modifications ont été apportées au *Employment Standards Regulation* (Règlement sur les normes d'emploi – ESR) établi en vertu de la *Employment Standards Act* (Loi sur les normes d'emploi – ESA).

Parmi d'autres dispositions, le ESR fixe les sanctions administratives qu'un employeur doit payer lorsque le directeur des normes d'emploi (« directeur ») rend une décision à l'effet qu'il a contrevenu à une exigence prévue à la ESA. Les amendes minimales pour une violation de la ESA sont présentement de 500 \$ pour une première infraction, de 2 500 \$ pour une deuxième infraction, et de 10 000 \$ pour une troisième infraction. Les

¹⁶ Voir le paragraphe 3(2) de la *Retail Business Uniform Closing Day Act* (Loi sur la fermeture des commerces de détails) et le *Retail Business Uniform Closing Day Regulations* (Règlement sur les jours de fermeture des commerces de détail).

amendes les plus élevées (c.-à-d., 2 500 \$ et 10 000 \$) ne s'appliquent que lorsqu'un employeur enfreint la même exigence de la ESA, au même lieu, au cours des trois années qui suivent la première ou la deuxième contravention (selon le cas).

Le Règlement 64/2006 a modifié le ESR pour spécifier que les amendes supérieures ne s'appliquent que lorsque le *directeur a rendu une décision précédemment* au sujet du non respect par l'employeur de l'exigence en question pour la première ou la deuxième fois. En outre, ceci ne s'applique que si la deuxième ou la troisième infraction (selon le cas) a été commise après la date de la décision précédente.

De plus, le ESR a été modifié pour prévoir que, à l'égard des dispositions relatives aux sanctions administratives, un employeur qui enfreint une exigence prévue dans la ESA est réputé n'avoir commis qu'une seule infraction, sans égard au nombre d'employés concernés.

Comme auparavant, les dispositions concernant les sanctions administratives s'appliquent sous réserve de tout droit de faire appel d'une décision du directeur en vertu de la loi. En outre, le directeur est tenu de donner un préavis raisonnable de toute décision qu'il rend, conformément à la ESA.

Le Règlement 64/2006 est entré en vigueur le 31 mars 2006.

En **Ontario**, la *Loi de 2006 sur la saine gestion publique* (le projet de loi 190) a été sanctionnée le 22 juin 2006. Cette loi a entre autres modifié la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE) afin de permettre au directeur des normes d'emploi de décharger un agent des normes d'emploi (« agent ») d'une enquête relative à une plainte déposée en vertu de la LNE et de confier l'enquête à un autre agent. L'agent déchargé n'a alors plus aucun pouvoir ni fonction à l'égard de l'enquête ou de la découverte, pendant celle-ci, de tout droit éventuel semblable, lié à la plainte, d'un autre employé de l'employer. Le nouvel agent affecté à l'enquête peut s'appuyer sur les preuves que le premier agent a recueillies et sur les conclusions de fait qu'il a formulées.

Il convient de noter que les modifications décrites ci-haut s'appliquent également dans le cas où un agent fait une inspection auprès d'un employeur en vertu de la LNE.

Finalement, cette loi a modifié la disposition de la LNE qui stipule qu'un agent effectuant une enquête ou une inspection a le pouvoir d'examiner des dossiers ou d'autres choses qui se rapportent à l'enquête ou à l'inspection. Cette loi précise qu'un agent a le droit d'examiner des dossiers et d'autres choses qui, *à son avis, peuvent se rapporter à l'enquête ou à l'inspection.*

Ces modifications sont entrées en vigueur le 22 juin 2006.

De plus, en **Saskatchewan**, le Règlement 134/2005 – *Labour Standards Amendment Regulations, 2005* (Règlement de 2005 modifiant le Règlement des normes du travail), adopté en vertu de la *Labour Standards Act* (Loi sur les normes du travail – LSA), est entré en vigueur le 7 décembre 2005.

Ce règlement a modifié le *Labour Standards Regulations, 1995* (Règlement de 1995 sur les normes du travail) afin de prescrire le montant du dépôt exigé d'un employeur avant

qu'il puisse interjeter appel d'une décision du directeur des normes du travail quant à son respect des dispositions de la LSA concernant la protection des dénonciateurs. Avant l'entrée en vigueur de ce règlement, le montant du dépôt n'était pas prescrit. Il est maintenant fixé à 500 \$.

Le montant du dépôt exigé d'un employeur ou d'un administrateur d'une société afin d'en appeler d'une ordonnance de paiement de salaire continue d'être le montant prévu dans l'ordonnance, jusqu'à concurrence de 500 \$.

Finalement, au **Yukon**, selon le Décret 2005/116 pris en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*, la province de Terre-Neuve-et-Labrador a été désignée à titre de ressort d'exécution réciproque et le directeur des normes d'emploi a été désigné comme étant l'autorité chargée de l'exécution, à compter du 11 juillet 2006¹⁷.

M. Le Programme de protection du salaire (PPS)

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 été sanctionnée le 25 novembre 2005.

Lorsqu'elle entrera en vigueur, cette loi créera, entre autres, un cadre législatif pour le Programme de protection du salaire (PPS) qui vise à garantir le paiement rapide des salaires impayés aux travailleurs dont l'employeur a fait faillite ou a été mis sous séquestre.

Afin de pouvoir soumettre une réclamation, un travailleur devra avoir été au service de l'ancien employeur pendant une période supérieure à trois mois. Le salaire recouvrable sera 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 maximum sera de 3 000 \$).

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

Les prestations seront prélevées sur le Trésor. Conséquemment, un travailleur devra 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 tentera alors de récupérer les sommes versées en vertu du PPS en tant

¹⁷ Les informations concernant Décret 2005/116 sont présentées dans cette édition (2005-2006) des *Faits saillants de l'évolution de la législation du travail* car elles n'étaient pas disponibles au moment de la publication du numéro de 2004-2005.

que créancier de l'ancien employeur dans la procédure de faillite, jusqu'à concurrence de 2 000 \$.

De plus, cette loi modifiera la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* afin de prévoir une « super-priorité limitée » (se situant avant les créanciers garantis) pour les salaires impayés, afin de leur 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 » sera exécutée soit par le gouvernement en exerçant les droits des employés en vertu de la procédure de faillite, soit par les individus qui ne sont pas admissibles au PPS et qui peuvent demander le recouvrement de leur salaire dans le cadre du processus de faillite. Si toutefois les « actifs à court terme » ne satisfont pas la réclamation pour salaires impayés en vertu de la « super-priorité limitée », tout montant non réglé, jusqu'à concurrence de 2 000 \$, pourra 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 pourra continuer de soumettre une réclamation non garantie en vertu de la procédure de faillite.

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

(Le résumé de cette loi se trouve également à la page 5 du document *Les Faits saillants de l'évolution de la législation du travail 2004-2005*)¹⁸.

N. Les droits de la personne en milieu de travail

En **Ontario**, le Règlement 549/05 (pris en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*) a été adopté à la suite d'un jugement de la cour d'appel de l'Ontario rendu en 2005 concernant les droits à l'égalité des personnes handicapées¹⁹. Ce règlement, qui est entré en vigueur le 28 octobre 2005, a apporté des changements au *Règlement sur le licenciement et la cessation d'emploi* (RLCE) pris en vertu de la *Loi*.

Le RLCE prévoit que les employés dont le contrat de travail est devenu impossible à exécuter (ou est autrement inexécutable en raison d'un cas fortuit ou d'un événement ou de circonstances imprévisibles) sont soustraits – sous réserve de certaines exceptions – aux dispositions de la *Loi* sur le préavis de licenciement, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi.

Avant l'adoption du Règlement 549/05, l'exclusion de ces employés des dispositions de la *Loi* concernant le préavis de licenciement et l'indemnité de licenciement était sous réserve des dispositions du *Code des droits de la personne*. Ce règlement supprime la référence au *Code*. De plus, le RLCE a été modifié afin de prévoir que l'exclusion ne

¹⁸ *Les Faits saillants de l'évolution de la législation du travail* (éditions des années 1990-1991 à 2004-2005) sont disponibles dans le site Internet du ministère des Ressources humaines et Développement social Canada : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/psait/rllc/eltc/01Evolution_de_la_legislation_du_travail_au_Canada.shtml&hs=lz

¹⁹ *Ontario Nurses' Association v. Mount Sinai Hospital*, 2005 CanLII 14437 (ON C.A.) (traduction non disponible à la date de la publication de ce document).

s'applique pas dans le cas où l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail résulte d'une maladie ou d'une blessure subie par l'employé.

Ce règlement a également modifié la disposition du RLCE qui exclut ces employés des dispositions de la *Loi* concernant l'indemnité de cessation d'emploi. Auparavant, l'exclusion de ces employés des dispositions sur l'indemnité de cessation d'emploi ne s'appliquait pas dans le cas où

1. l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail résultait d'une maladie ou d'une blessure subie par l'employé;
2. et le *Code des droits de la personne* interdisait la cessation d'emploi dans un tel cas.

Ce règlement supprime la deuxième condition. Le RLCE stipule maintenant que l'exclusion ne s'applique pas dans le cas où l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail résulte d'une maladie ou d'une blessure subie par l'employé.

En conséquence des modifications décrites ci-dessus, lorsque l'impossibilité d'exécuter le contrat de travail résulte d'une maladie ou d'une blessure subie par l'employé, ce dernier a droit au préavis de licenciement (et (ou) à l'indemnité de licenciement), ainsi qu'à l'indemnité de cessation d'emploi conformément à la *Loi* (pourvu qu'il remplisse les conditions d'admissibilité).

Enfin, à **Terre-Neuve-et-Labrador**, *An Act to amend the Human Rights Code* (Loi modifiant le Code des droits de la personne) [le projet de loi 25] a été sanctionnée le 26 mai 2006. Cette loi a entre autres modifié le Code pour prévoir que « la situation familiale » (*family status*) est un motif illicite de discrimination en matière d'emploi. « La situation familiale » est définie comme étant un état de parenté entre un parent et son enfant (y compris un parent et un enfant adoptif).

De plus, le délai pour déposer une plainte en vertu du Code est passé de six à 12 mois.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 26 mai 2006. (Nota : cette loi apportera également des changements au Code en vue d'éliminer la retraite obligatoire; ces changements sont décrits ci-dessous).

O. La retraite obligatoire

Durant la période visée par le présent rapport, deux provinces (l'Ontario et Terre-Neuve-et-Labrador) ont adopté des mesures législatives visant à éliminer la retraite obligatoire à 65 ans.

En **Ontario**, la *Loi de 2005 modifiant des lois pour éliminer la retraite obligatoire* (le projet de loi 211) a été sanctionnée le 12 décembre 2005.

Entre autres, cette loi modifiera la définition de « âge » prévue dans le *Code des droits de la personne*, afin de supprimer la limite de 65 ans en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'âge. Selon la définition actuelle, la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'âge, notamment en ce qui concerne la retraite obligatoire, n'est interdite qu'avant l'âge de 65 ans. Toutefois, l'âge de la retraite obligatoire sera

maintenu dans le cas des juges, des protonotaires, des protonotaires chargés de la gestion des causes et des juges de paix.

De plus, cette loi modifiera ou abrogera 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 dans le cadre de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* et ses règlements continue de s'appliquer.

Cette loi entrera en vigueur un an après la sanction royale (c.-à-d. le 12 décembre 2006) à l'exception des modifications apportées à la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* qui sont entrées en vigueur lors de la sanction royale.

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, *An Act to amend the Human Rights Code* (Loi modifiant le Code des droits de la personne) [le projet de loi 25] a été sanctionnée le 26 mai 2006. Cette loi modifiera certaines dispositions du *Human Rights Code* (Code des droits de la personne), notamment en vue d'éliminer la retraite obligatoire à 65 ans.

En effet, le *Code* stipule actuellement qu'aucun employeur ni aucune autre personne agissant pour le compte d'un employeur ne peut refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne, ou de prendre toute autre mesure discriminatoire à son endroit, en raison de son âge, à moins que cette personne n'ait 65 ans ou plus. La *Loi* révoquera cette exemption à compter du 26 mai 2007. Comme auparavant, il sera permis d'exercer de la discrimination en matière d'emploi en fonction de l'âge dans le cas où une personne n'a pas atteint 19 ans. En outre, les autres exemptions prévues au *Code* qui permettent actuellement la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'âge continueront de s'appliquer (p. ex. dans le cas où une restriction, une exigence ou une préférence est fondée sur des compétences véritables, raisonnables et requises par l'emploi ou lorsqu'une cessation d'emploi est fondée sur une modalité d'un régime véritable de retraite ou de pension).

De plus, cette loi a apporté un certain nombre d'autres modifications au *Code*, lesquelles sont entrées en vigueur le 26 mai 2006. Entre autres, la *Loi* a modifié la disposition qui interdit à un employeur, ou à toute autre personne agissant pour le compte d'un employeur, d'utiliser dans l'embauche ou le recrutement une agence de placement qui fait preuve de discrimination envers une personne en quête d'un emploi en fonction d'un motif de discrimination illicite (p. ex. la race, le sexe ou la religion). L'âge (lorsqu'une personne a au moins 19 ans) et la situation familiale ont été ajoutés à la liste de motifs de discrimination illicites prévue par cette disposition.

Finalement, la *Workplace Health, Safety and Compensation Act* (Loi sur la santé et la sécurité professionnelle et l'indemnisation des victimes d'accidents du travail) a été modifiée pour prévoir qu'une distinction fondée sur l'âge qui est exigée ou permise en vertu de cette loi ou de ses règlements d'application continue de s'appliquer, malgré les dispositions du *Code* interdisant la discrimination fondée sur l'âge.

P. L'équité salariale

Au **Québec**, la *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale* (le projet de loi 28) a été sanctionnée le 25 mai 2006. Cette loi a apporté un certain nombre de modifications à la *Loi sur l'équité salariale* (LES) afin de faciliter son application au secteur public. Les plus importantes de ces modifications sont décrites ci-dessous.

Cette loi a remplacé l'entreprise gouvernementale unique visée par la LES par deux entreprises, celle de la fonction publique et celle du secteur parapublic. L'entreprise de la fonction publique est constituée des ministères du gouvernement ainsi que des organismes et des personnes dont le personnel est nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (à l'exception de l'Assemblée nationale). L'entreprise du secteur parapublic est constituée des collèges, des commissions scolaires et des établissements visés par la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*.

En outre, la LES prévoit qu'un employeur et une association accréditée qui représente des salariés de l'entreprise peuvent convenir d'établir un ou des programmes d'équité salariale distincts applicables à ces salariés dans un ou plusieurs des établissements de l'entreprise. Cependant, en vertu de cette loi, il ne peut y avoir dans l'entreprise du secteur parapublic qu'un seul programme d'équité salariale pour l'ensemble des salariés représentés par des associations accréditées. Comme auparavant, un employeur peut s'adresser à la Commission de l'équité salariale établie en vertu de la LES (ci-après la Commission) pour obtenir l'autorisation d'établir un programme distinct applicable à un ou plusieurs établissements, si des disparités régionales le justifient.

De plus, cette loi établit des règles particulières pour la représentation, aux comités d'équité salariale, de salariés qui ne sont pas visés par une association accréditée. En vertu de la LES, un employeur dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus est tenu d'instituer un comité au sein duquel les salariés sont représentés afin de leur permettre de participer à l'établissement d'un programme d'équité salariale. La LES permet aux salariés visés par un programme d'équité salariale qui ne sont pas représentés par une association de désigner des membres du comité (conformément aux dispositions de la LES). Cependant, à l'égard des entreprises mentionnées ci-dessus, une nouvelle disposition prévoit désormais qu'une association accréditée (ou un groupement d'associations de salariés) qui représente des salariés d'une catégorie d'emplois visée par un programme d'équité salariale représente aussi, aux fins de ce programme et jusqu'à ce qu'il soit complété, tous les salariés de cette catégorie d'emplois qui ne sont pas visés par une accréditation. Il est également stipulé que les ajustements salariaux et les modalités de versement des ajustements prévus à un tel programme sont les seuls qui puissent être applicables à l'ensemble de ces salariés.

Il est à noter que cette loi prévoit que la Commission peut autoriser d'autres modalités de désignation des représentants des salariés qui ne sont pas représentés par une association accréditée.

En sus de ces changements, un comité d'équité salariale de la fonction publique qui a effectué, avant le 25 mai 2006, les affichages prévus à la LES relativement aux résultats de son programme d'équité salariale doit procéder de nouveau aux affichages. Cette disposition a pour objet de permettre aux salariés qui ne sont pas représentés par une association de salariés, mais qui sont visés par un programme d'équité salariale, de

demander des renseignements additionnels et de présenter des observations au comité, conformément à la LES.

Cette loi est entrée en vigueur le 25 mai 2006.

Q. La protection des dénonciateurs

Durant la période visée par le présent rapport, des mesures législatives concernant la protection des dénonciateurs dans le secteur public ont été présentées au niveau fédéral et au Manitoba.

Au **niveau fédéral**, le parlement précédent a sanctionné la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (le projet de loi C-11) le 25 novembre 2005. Cependant, cette loi n'a pas été promulguée. Suite à l'établissement du nouveau parlement en avril 2006, le gouvernement a déposé la *Loi fédérale sur l'imputabilité* (le projet de loi C-2). Cette loi, qui a reçu la troisième lecture le 21 juin 2006, apportera un certain nombre de changements importants à la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Ces deux lois sont résumées ci-dessous. (Nota : dans ce résumé, la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* est désignée sous le nom de « la Loi » et la *Loi fédérale sur l'imputabilité* est désignée sous le nom de « projet de loi C-2 »).

Objet de la Loi

La *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* vise à établir un mécanisme permettant la divulgation des actes répréhensibles dans le secteur public. Elle comprend aussi des dispositions destinées à protéger les dénonciateurs.

Portée de la Loi

Lorsqu'elles entreront en vigueur, les dispositions de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* s'appliqueront au 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 et le Centre de la sécurité des télécommunications²⁰ seront exclus de la définition de « secteur public » au sens de la *Loi*. On entendra par « fonctionnaire » toute personne employée dans le secteur public, tout membre de la Gendarmerie royale du Canada et tout administrateur général.

La *Loi* s'appliquera à la divulgation de certains actes répréhensibles précis commis au sein du secteur public ou le concernant : la contravention d'une loi ou d'un règlement fédéral ou provincial²¹; 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 humaines ou pour l'environnement, à l'exception du risque inhérent à l'exercice des attributions d'un fonctionnaire; une

²⁰ Toutefois, tel qu'il en sera question plus loin, les responsables de ces organismes auront également certaines obligations en vertu de la *Loi*.

²¹ En vertu du projet de loi C-2, la *Loi* ne s'appliquera pas à une divulgation concernant une infraction à l'une des interdictions relatives à la prise de mesures de représailles à l'encontre d'un dénonciateur.

contravention grave à un code de conduite établi en vertu de la *Loi*; ou le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles mentionnés ci-haut.

Obligation d'établir un code de conduite

Le Conseil du Trésor aura l'obligation d'établir un code de conduite s'appliquant aux parties du secteur public visées par la *Loi*. Les administrateurs généraux devront 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.

De plus, le ministre responsable de l'application de la *Loi* aura 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 ministre devra faire diffuser des renseignements au sujet de la *Loi* en plus d'utiliser tout autre moyen qui lui semble indiqué.

Divulgation des actes répréhensibles

La *Loi* stipule que chaque administrateur général doit établir des mécanismes internes relatifs aux divulgations pour l'élément du secteur public dont il est responsable et désigner un agent supérieur chargé de prendre connaissance des divulgations et de prendre les mesures correctives voulues. Un administrateur général pourra être exempté de ces exigences si, après avoir avisé l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique 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 pourra divulguer à son supérieur hiérarchique ou à l'agent supérieur désigné tout renseignement qui, selon lui, peut démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, ou qu'on lui a demandé de commettre un tel acte.

La *Loi* prévoit qu'un fonctionnaire ne peut faire une divulgation au commissaire à l'intégrité du secteur public (ci-après le commissaire) que dans les circonstances prescrites par la *Loi*²². Cependant, le projet de loi C-2 supprimera ces dernières restrictions. Dès lors, un fonctionnaire pourra faire une divulgation à son supérieur hiérarchique, à l'agent supérieur désigné ou au commissaire.

Un fonctionnaire ne sera pas autorisé de divulguer au commissaire des renseignements confidentiels du Conseil privé de la Reine pour le Canada ou des renseignements

²² La *Loi* prévoit qu'un fonctionnaire ne peut faire une divulgation au commissaire que dans les circonstances suivantes : le fonctionnaire a déjà présenté sa divulgation 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 divulgation 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.

protégés par le secret professionnel qui lie un avocat à son client. En outre, un fonctionnaire qui fait une divulgation en vertu de la *Loi* ne pourra communiquer que les renseignements qui sont raisonnablement nécessaires pour faire la divulgation et devra se conformer aux règles et procédures relatives à la manipulation, à la conservation, au transport et à la transmission de renseignements ou documents.

Enfin, un fonctionnaire sera autorisé de faire une divulgation 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 divulgation 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 ». Un fonctionnaire n'aura cependant pas le droit de faire une telle divulgation si elle tombe sous le coup de restrictions issues d'une loi fédérale.

Les dispositions relatives à la divulgation ne s'appliqueront pas à l'égard de renseignements opérationnels spéciaux au sens de la *Loi sur la protection de l'information*.

Procédures relatives à l'enquête de divulgations par le commissaire

En ce qui concerne l'enquête de divulgations, le commissaire aura les fonctions suivantes :

- recevoir, consigner et examiner les divulgations afin d'établir s'il existe des motifs suffisants pour y donner suite;
- faire enquête sur les divulgations reçues par le commissaire de la part de fonctionnaires, revoir les résultats, faire rapport de ses conclusions aux divulgateurs 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 commissaire;
- veiller au respect des droits, en matière d'équité procédurale et de justice naturelle, de toutes les personnes impliquées dans le cadre d'une divulgation;
- veiller, dans toute la mesure du possible et en conformité avec la loi, à ce que l'identité des personnes mises en cause par une divulgation ou une enquête soit protégée (sous réserve de toute autre loi fédérale); et
- établir des procédures à suivre pour le traitement des divulgations et assurer la confidentialité des renseignements recueillis relativement aux divulgations et aux enquêtes.

De plus, en vertu du projet de loi C-2, le commissaire sera également chargé de fournir des renseignements et des conseils en ce qui a trait aux divulgations faites en vertu de la *Loi* et à la tenue des enquêtes menées par lui.

La *Loi* prévoit que le commissaire peut refuser de donner suite à une divulgation ou peut refuser de poursuivre une enquête s'il estime que cela serait inutile en raison de la

période écoulée entre le moment où les actes répréhensibles ont été commis et le moment de leur divulgation, qu'il serait plus approprié que la divulgation soit instruite selon la procédure prévue par une autre loi fédérale, que la divulgation n'est pas faite de bonne foi ou n'est pas suffisamment importante, que les faits visés par la divulgation résultent de la mise en application d'un processus décisionnel équilibré et informé, ou qu'il existe un autre motif justifié de ne pas intervenir. De plus, le commissaire ne pourra donner suite à une divulgation ou enquêter à son sujet 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 loi²³ – a pris des mesures à l'égard de l'objet de cette divulgation.

Les administrateurs généraux et les fonctionnaires seront 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 pourra pas être dispensé de collaborer avec le commissaire en invoquant le motif que cela peut l'incriminer²⁴. Les seuls renseignements que le commissaire ne pourra exiger d'un fonctionnaire sont les renseignements confidentiels du Conseil privé de la Reine pour le Canada et les renseignements protégés par le secret professionnel liant l'avocat à son client; le commissaire ne pourra pas non plus utiliser de tels renseignements s'ils lui sont néanmoins communiqués.

Sous réserve de certaines conditions, le commissaire aura le pouvoir de faire une enquête sur un autre acte répréhensible dévoilé dans le cadre d'une enquête relative à une divulgation ou après avoir pris connaissance de renseignements lui ayant été communiqués par une personne autre qu'un fonctionnaire²⁵. Lorsque le commissaire estime, dans le cadre d'une enquête, que des renseignements doivent être obtenus auprès de sources extérieures au secteur public, il devra mettre fin à cette partie de son enquête, bien qu'il pourra en saisir les autorités qu'il juge compétentes pour s'en occuper. Sous réserve de certaines conditions, le commissaire ne pourra toutefois pas communiquer des renseignements à l'égard desquels le gouvernement fédéral ou un élément du secteur public prend des mesures de protection, notamment : des renseignements confidentiels du Conseil privé de la Reine pour le Canada; des renseignements protégés par le secret professionnel liant l'avocat à son client; des renseignements opérationnels spéciaux en vertu de la *Loi sur la protection de l'information*; des renseignements qui font l'objet de restriction de communication prévue sous le régime d'une autre loi fédérale; des renseignements dont la communication risquerait vraisemblablement de porter atteinte aux relations internationales, à la défense ou à la sécurité nationales, à la détection, la prévention ou la répression

²³ La personne ou l'organisme saisi d'une question concernant une enquête ou une procédure visées aux parties IV (discipline) ou V (renvoi et rétrogradation) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* est réputé ne pas agir à titre d'organisme chargé de l'application de la loi.

²⁴ Toutefois, les renseignements donnés par un fonctionnaire, ou les preuves qui en découlent, ne pourront 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).

²⁵ Toutefois, au cours de l'enquête, le commissaire ne pourra utiliser des renseignements confidentiels du Conseil privé de la Reine pour le Canada ou des renseignements protégés par le secret professionnel liant l'avocat à son client en cas de communication de tels renseignements.

d'activités criminelles, subversives ou hostiles, au droit à la vie privée d'une personne ou à des intérêts commerciaux.

La *Loi* prévoit aussi que 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 peuvent être remis à un agent de la paix ou au procureur général du Canada. Lorsque les renseignements concernent la Gendarmerie royale du Canada, le commissaire ne pourra les remettre qu'au procureur général du Canada. Cependant, afin de maintenir la séparation des enquêtes, le commissaire ne pourra pas transmettre de renseignements supplémentaires obtenus par la suite dans le cadre de son enquête.

Enfin, le commissaire pourra 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, notamment, 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 vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement.

Rapports au Parlement

Le commissaire aura la responsabilité de remettre un rapport annuel au Parlement. Un tel rapport devra inclure les informations exigées par la *Loi*, y compris : le nombre de demandes de renseignements généraux et de divulgations reçues, de divulgations acceptées, d'enquêtes ouvertes et de recommandations qui ont été faites; les problèmes généraux liés aux actes répréhensibles; et les recommandations visant à apporter des améliorations. Le commissaire pourra aussi remettre en tout temps un rapport spécial au Parlement s'il juge qu'une question doit être portée à son attention avant le dépôt du prochain rapport annuel²⁶.

De plus, en vertu du projet de loi C-2, dans le cas où le commissaire conclut dans un rapport destiné à un administrateur général qu'un acte répréhensible a été commis, il sera tenu de présenter un rapport sur le cas au Parlement dans un délai de 60 jours à compter de la date du rapport. Un tel rapport devra inclure les informations exigées par le projet de loi C-2, y compris : la conclusion du commissaire; les recommandations qu'il a faites, le cas échéant, dans le rapport à l'administrateur général; et s'il est d'avis que la réponse de ce dernier au rapport est ou n'est pas satisfaisante.

En plus des changements indiqués ci-dessus, chaque administrateur général sera tenu en vertu du projet de loi C-2 d'établir et de transmettre un rapport annuel à l'Agence de

²⁶ Sous réserve de certaines conditions, le commissaire ne pourra toutefois pas communiquer dans tout rapport annuel ou spécial des renseignements à l'égard desquels le gouvernement fédéral ou un élément du secteur public prend des mesures de protection, notamment : des renseignements confidentiels du Conseil privé de la Reine pour le Canada; des renseignements protégés par le secret professionnel liant l'avocat à son client; des renseignements opérationnels spéciaux en vertu de la *Loi sur la protection de l'information*; des renseignements qui font l'objet de restrictions de communication prévues sous le régime d'une autre loi fédérale; des renseignements dont la communication risquerait vraisemblablement de porter atteinte aux relations internationales, à la défense ou à la sécurité nationales, à la détection, la prévention ou la répression d'activités criminelles, subversives ou hostiles, au droit à la vie privée d'une personne ou à des intérêts commerciaux.

gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (ci-après l'Agence). Ce rapport annuel devra traiter des activités, dans l'élément du secteur public dont l'administrateur général est responsable, concernant les divulgations faites par un fonctionnaire en vertu de la *Loi*. Enfin, le président de l'Agence devra présenter un rapport annuel au Parlement, qui devra inclure les informations spécifiées dans le projet de loi C-2.

Information publique

Dans le cas où il est conclu par suite d'une divulgation présentée par un fonctionnaire en vertu de la *Loi* qu'un acte répréhensible a été commis, chaque administrateur général sera tenu, en vertu du projet de loi C-2, de mettre promptement à la disposition du public les renseignements suivants : une description de l'acte répréhensible (y compris l'identité de son auteur si cette divulgation est nécessaire pour le décrire adéquatement); les recommandations contenues dans tout rapport qui lui a été remis (p. ex. un rapport du commissaire); et les mesures correctives qu'il a prises ou les motifs invoqués pour ne pas en prendre.

Sous réserve des dispositions mentionnées ci-dessus, de toute autre loi fédérale et des principes de justice naturelle et d'équité procédurale, tous les administrateurs généraux auront l'obligation de protéger l'identité des personnes impliquées dans le cadre d'une divulgation. Ils devront également mettre en place des mécanismes visant à assurer la confidentialité des renseignements recueillis en ce qui a trait à une divulgation. Par ailleurs, un administrateur général ne sera pas obligé de mettre à la disposition du public de l'information dont la communication est restreinte sous le régime d'une loi fédérale²⁷.

Sanctions disciplinaires à l'endroit d'un fonctionnaire

La *Loi* stipulera qu'indépendamment de toute autre peine prévue par la loi, des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, peuvent être prises contre un fonctionnaire qui commet un acte répréhensible.

Interdictions relatives aux représailles

La *Loi* interdira que des représailles soient prises à l'encontre d'un fonctionnaire qui a fait une divulgation protégée ou a collaboré, de bonne foi, lors d'une enquête en vertu de la *Loi*. On entendra par « représailles » toute mesure – sanction disciplinaire, rétrogradation, licenciement, incluant renvoi ou congédiement s'il s'agit d'un membre de la Gendarmerie royale du Canada, ou autre – portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail d'un fonctionnaire. Le fait de menacer un fonctionnaire de prendre

²⁷ Il convient de noter que le projet de loi C-2 modifiera la *Loi sur l'accès à l'information* pour prévoir que le responsable d'une institution fédérale et le commissaire sont tenus de refuser de communiquer les documents qui contiennent des renseignements créés en vue de faire une divulgation ou compilés dans le cadre d'une enquête menée sur une divulgation en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Le commissaire sera également tenu de refuser de communiquer les documents qui contiennent des renseignements recueillis par un conciliateur en vue d'arriver au règlement d'une plainte déposée par un fonctionnaire ou un ancien fonctionnaire qui a été victime de représailles telles qu'énoncées dans la *Loi*. Enfin, le projet de loi C-2 apportera des modifications similaires à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

l'une de ces mesures constituera également une forme de représailles. En outre, le projet de loi C-2 modifiera la *Loi* afin d'également interdire à une personne d'*ordonner* que des mesures de représailles soient prises à l'encontre d'un fonctionnaire.

*Plaintes relatives aux représailles*²⁸

La *Loi* prévoit qu'un fonctionnaire ou un ancien fonctionnaire (ou leur mandataire) qui allègue avoir subi des représailles, peut présenter une plainte écrite au Conseil²⁹. La *Loi* comprend des dispositions détaillées concernant la présentation et la résolution de telles plaintes. Cependant, le projet de loi C-2 abrogera et remplacera ces dispositions.

En vertu de la Loi C-2, un fonctionnaire ou ancien fonctionnaire ayant des motifs raisonnables de croire qu'il a été victime de représailles pourra déposer une plainte auprès du commissaire³⁰. La plainte devra être déposée dans les 60 jours qui suivent la date où le plaignant a eu connaissance, ou aurait dû avoir connaissance selon le commissaire, que des mesures de représailles ont été prises. La plainte pourra toutefois être présentée après l'expiration de ce délai si le commissaire estime que cela est approprié dans les circonstances.

Le commissaire pourra refuser de statuer sur une plainte s'il l'estime irrecevable pour un des motifs spécifiés dans le projet de loi C-2 (p. ex. la plainte n'est pas faite de bonne foi). En outre, il n'aura pas la compétence de statuer sur une plainte si, parmi d'autres raisons, une personne ou un organisme³¹ est saisi de l'objet de celle-ci en vertu d'une autre loi fédérale ou d'une convention collective³².

Dans le cas où le commissaire décide que la plainte est recevable et qu'il y donne suite, il devra envoyer par écrit sa décision au plaignant et à la personne ou à l'entité qui a le pouvoir d'infliger des sanctions disciplinaires à chaque personne qui a participé à l'exercice des prétendues représailles faisant l'objet de la plainte. En général, il sera interdit d'infliger une sanction disciplinaire contre ces dernières personnes durant la

²⁸ En général, ces dispositions du projet de loi C-2 auront une application rétroactive à l'égard d'un fonctionnaire qui allègue avoir subi des représailles à la suite d'une divulgation faite de bonne foi, après le 10 février 2004 mais avant l'entrée en vigueur de l'article 19.1 (énonçant la procédure pour présenter une plainte) dans le cadre d'une procédure parlementaire ou d'une enquête publique tenue sous le régime de la partie I de la *Loi sur les enquêtes*. Cependant, le commissaire ne pourra pas demander au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles d'ordonner des sanctions disciplinaires contre la personne ou les personnes qui ont exercé une mesure de représailles à l'encontre du fonctionnaire.

²⁹ Conseil s'entend, dans le cas d'un fonctionnaire employé au sein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, du Conseil canadien des relations industrielles; dans le cas de tout autre fonctionnaire 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; et dans tous les autres cas, du Conseil canadien des relations industrielles.

³⁰ Il convient de noter qu'un certain nombre d'exceptions s'appliqueront à l'égard d'un membre ou ancien membre de la Gendarmerie royale du Canada.

³¹ À l'exception d'un organisme chargé de l'application de la loi.

³² Il convient de noter qu'un fonctionnaire ou ancien fonctionnaire qui dépose une plainte conformément au projet de loi C-2 ne pourra pas tenter de recours en vertu de toute autre loi fédérale ou de toute convention collective à l'égard des prétendues représailles (sauf si le commissaire décide que la plainte est irrecevable pour une raison autre qu'elle n'est pas faite de bonne foi).

période qui commence à la date où le commissaire envoie sa décision et prend fin à la première des éventualités suivantes : la plainte est retirée ou rejetée; le commissaire présente une requête au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (ci-après le Tribunal), qui sera établi en vertu du projet de loi C-2, d'ordonner la prise de mesures de réparation à l'égard du plaignant; ou lorsque le commissaire présente une telle requête au Tribunal et demande la prise de sanctions disciplinaires et que le Tribunal décide que le plaignant n'a pas été victime de représailles de la part de la personne en cause. En outre, dans le cas où une sanction disciplinaire a déjà été infligée à une personne³³, son exécution sera suspendue durant cette période ou jusqu'à la date où des sanctions disciplinaires sont infligées pour donner suite à un règlement approuvé par le commissaire ou à une ordonnance du Tribunal.

Le commissaire pourra charger une personne d'enquêter sur une plainte. Si un enquêteur en fait la demande, les administrateurs généraux et les fonctionnaires devront lui donner accès à leur bureau et lui fournir les services, l'aide et les renseignements qu'il peut exiger dans le cadre de l'enquête. En outre, au cours de l'enquête, l'enquêteur pourra recommander au commissaire de nommer un conciliateur chargé de tenter d'en arriver à un règlement de la plainte. Il convient de noter que les conditions d'un règlement seront subordonnées à l'approbation du commissaire.

Le plus tôt possible après la fin de son enquête, l'enquêteur devra présenter un rapport sur ses conclusions au commissaire. Si le commissaire est d'avis que l'instruction de la plainte par le Tribunal est justifiée³⁴, il pourra demander au Tribunal de décider si des représailles ont été exercées à l'égard du plaignant et, le cas échéant, d'ordonner la prise de mesures de réparation à l'égard du plaignant et, dans certaines cas, d'ordonner la prise de sanctions disciplinaires à l'encontre de la personne ou des personnes identifiées dans la demande comme étant celles qui ont exercé les représailles.

Si le Tribunal décide que des représailles ont été exercées à l'égard du plaignant, il pourra ordonner la prise de mesures de réparation. À cet égard, le Tribunal pourra enjoindre à un employeur, à un administrateur général compétent ou à toute personne agissant en leur nom de prendre toutes les mesures nécessaires pour

- permettre au plaignant de reprendre son travail;
- réintégrer le plaignant ou, si le Tribunal estime que le lien de confiance qui existait entre les parties ne peut être rétabli, lui verser une indemnité;
- verser une indemnité au plaignant équivalent au plus à la rémunération qui, selon le Tribunal, lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu de représailles;
- annuler toute sanction disciplinaire ou autre prise à l'endroit du plaignant et lui verser une indemnité équivalent au plus au montant d'argent qui, selon le Tribunal, représente la sanction pécuniaire ou autre qui lui a été imposée;
- accorder au plaignant le remboursement des dépenses et des pertes financières qui découlent directement des représailles;

³³ Sauf si un tribunal judiciaire ou administratif ou un arbitre a statué sur le bien fondé de la sanction disciplinaire déjà infligée. (Dans un tel cas, ni le commissaire ni le Tribunal ne pourront traiter d'une question relative à la sanction disciplinaire).

³⁴ Sinon, il devra rejeter la plainte.

- ou indemniser le plaignant, jusqu'à concurrence de 10 000 \$, pour les souffrances et douleurs découlant des représailles dont il a été victime.

Pourvu que le commissaire l'ait demandé, le tribunal pourra également ordonner la prise des sanctions disciplinaires précisées – y compris le licenciement ou la révocation – à l'endroit de toute personne identifiée dans la demande qui, selon le Tribunal, a exercé des représailles. Une personne à qui on impose des sanctions disciplinaires suite à l'ordonnance ne pourra présenter de grief ou intenter de recours similaires en vertu de toute loi fédérale ou convention collective à l'égard des sanctions disciplinaires.

Assignment temporaire

La *Loi* prévoit que l'administrateur général peut, avec le consentement écrit du fonctionnaire³⁵, assigner temporairement à ce dernier de nouvelles attributions comparables à ses attributions régulières, s'il est d'avis (sur la base de motifs raisonnables) que la mise en cause du fonctionnaire dans une divulgation ou une plainte relative à des représailles est généralement connue dans l'élément du secteur public auquel il appartient et que l'assignation temporaire est nécessaire pour le bon déroulement des opérations sur les lieux de travail. L'assignation portera sur une période maximale de trois mois et pourra être renouvelée si, de l'avis de l'administrateur général, les conditions y ayant donné lieu existent encore.

Consultation juridique

Le projet de loi C-2 prévoit que le commissaire, à certaines conditions, peut mettre des services de consultation juridique à la disposition des personnes suivantes :

- un fonctionnaire qui envisage de divulguer un acte répréhensible (ou une personne autre qu'un fonctionnaire qui envisage de communiquer des renseignements au commissaire concernant un acte ou une omission susceptible de constituer un acte répréhensible) pourvu que le commissaire soit d'avis que la divulgation (ou les renseignements) portent sur un acte ou une omission susceptible de constituer un acte répréhensible en vertu de la *Loi* et que ceux-ci pourraient mener à la tenue d'une enquête;
- un fonctionnaire qui a fait une divulgation;
- une personne qui participe ou a participé à une enquête faite en vertu de la *Loi*;
- un fonctionnaire qui envisage de présenter une plainte concernant les représailles dont il aurait été victime;
- ou une personne qui participe ou a participé dans une procédure visée par la *Loi* concernant de prétendues représailles.

Cependant, le commissaire ne pourra mettre les services de consultation juridique à la disposition d'une personne que si celle-ci le convainc qu'elle ne peut autrement obtenir gratuitement des conseils juridiques. En outre, le projet de loi C-2 stipule que les frais liés aux services fournis à une personne relativement à un acte ou à une omission susceptible de constituer un acte répréhensible ou des représailles ne peuvent

³⁵ On ne peut considérer que l'assignation temporaire constitue des représailles si le fonctionnaire y consent par écrit.

dépasser 1 500 \$, sauf si le commissaire est d'avis qu'il existe des circonstances exceptionnelles (la somme maximale est alors réputée être de 3 000 \$).

Interdictions

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

- fasse sciemment une déclaration fautive ou trompeuse dans le cadre de la divulgation ou de l'enquête concernant un acte répréhensible;
- entrave délibérément l'action d'un agent supérieur, du commissaire 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, mutilé, modifie, 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.

En plus des interdictions déjà prévues par la *Loi*, le projet de loi C-2 interdira à un employeur qui ne fait pas partie du secteur public de prendre des mesures disciplinaires³⁶ à l'encontre d'un employé pour le seul motif que ce dernier, agissant de bonne foi et se fondant sur des motifs raisonnables, a communiqué des renseignements concernant un acte répréhensible censé avoir été commis au sein du secteur public (ou pour le seul motif que l'employeur croit que l'employé accomplira cet acte).

Infractions

Le projet de loi C-2 prévoit qu'une personne qui contrevient sciemment à l'une des interdictions établies par la *Loi*, telles que décrites ci-haut, ou à la disposition interdisant la prise de mesures de représailles à l'encontre d'un fonctionnaire, commet une infraction et qu'elle est, sur déclaration de culpabilité, passible d'une amende maximale de 10 000 \$ et (ou) d'un emprisonnement maximal de deux ans³⁷.

Obligations des organismes exclus

La *Loi* prévoit 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 et le Centre de la sécurité des télécommunications) sont tenus d'établir un mécanisme de divulgation des actes répréhensibles et de protection des divulgateurs, jugé similaire par le Conseil du Trésor à celui établi en vertu de la *Loi*.

Entrée en vigueur

Les dispositions de la *Loi* entreront en vigueur à une date ou des dates fixées par le gouvernement, à l'exception de certaines modifications de coordination. Les

³⁶ Par « mesures disciplinaires » on entend : toute sanction disciplinaire, la rétrogradation, le licenciement ou une mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail de l'employé (et toute menace à cet égard).

³⁷ Par procédure sommaire, cette personne sera passible d'une amende maximale de 5 000 \$ et (ou) d'un emprisonnement maximal de six mois.

modifications qui seront apportées par le projet de loi C-2 entreront en vigueur à la date de la sanction du projet de loi.

Enfin, au **Manitoba**, la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* [le projet de loi 34] a reçu la deuxième lecture le 7 juin 2006.

Ce projet de loi vise à établir un mécanisme permettant la divulgation d'actes répréhensibles dans l'administration publique. Il comprendrait aussi des dispositions protégeant les divulgateurs.

Portée de cette loi

La *Loi* viserait l'administration publique du Manitoba, ce qui comprend les ministères, les organismes gouvernementaux³⁸ et certains bureaux spécifiés³⁹. Il s'appliquerait à la divulgation des actes répréhensibles suivants commis au sein de l'administration publique ou la concernant :

- les actions ou les omissions constituant une infraction à une loi du Manitoba, à une loi fédérale ou à un règlement pris sous leur régime;
- le fait de causer – par action ou omission – un risque grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité des personnes ou pour l'environnement (à l'exception du risque inhérent à l'exercice des fonctions d'un employé de l'administration publique);
- les cas graves de mauvaise gestion, y compris la mauvaise gestion des fonds ou des biens publics;
- et le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre l'un des actes répréhensibles décrits ci-dessus.

Bien que cette loi établirait un mécanisme permettant à une personne hors de l'administration publique de communiquer des renseignements concernant un des actes répréhensibles mentionnés ci-dessus, il s'appliquerait principalement aux divulgations faites par des employés et des cadres de l'administration publique.

Obligation d'établir des règles applicables aux divulgations

Chaque administrateur général⁴⁰ serait tenu d'établir des règles visant la gestion des divulgations que font les employés de l'élément de l'administration publique dont il est responsable, y compris des règles concernant :

³⁸ Le terme organisme gouvernemental comprendrait les entités suivantes : un organisme gouvernemental au sens de la *Loi sur la gestion des finances publiques*; un office régional de la santé assujetti à la *Loi sur les offices régionaux de la santé*; un office ou une régie de services à l'enfant et à la famille constitué sous le régime de la *Loi sur les services à l'enfant et à la famille* ou la *Loi sur les régies de services à l'enfant et à la famille*; et toute autre entité désignée à ce titre dans les règlements.

³⁹ Le terme bureau comprendrait le bureau du vérificateur général, du directeur général des élections, du protecteur des enfants et de l'ombudsman.

⁴⁰ Le terme administrateur général comprendrait les personnes suivantes : le sous-ministre d'un ministère, le premier dirigeant d'un organisme gouvernemental et le fonctionnaire de l'Assemblée législative responsable d'un bureau.

- la réception et l'examen des divulgations, y compris les délais applicables;
- la tenue d'enquêtes portant sur les divulgations en conformité avec les principes d'équité et de justice naturelle;
- des mesures concernant la protection des renseignements recueillis relativement à des divulgations et à des enquêtes;
- la protection de l'identité des personnes mises en cause dans le cadre d'une divulgation (sous réserve de toute autre loi ainsi que des principes d'équité procédurale et de justice naturelle);
- l'établissement de rapports d'enquête;
- et toute autre question précisée dans les règlements.

En outre, chaque administrateur général devrait désigner un agent supérieur à titre de fonctionnaire désigné pour l'application de cette loi. Le fonctionnaire désigné serait chargé de recevoir les divulgations faites par les employés de l'élément de l'administration publique dont l'administrateur général est responsable et d'y donner suite.

Un administrateur général pourrait être exempté des exigences mentionnées ci-dessus si, après avoir consulté l'ombudsman nommé en vertu de la *Loi sur l'ombudsman*, il détermine qu'il n'est pas possible de les appliquer de façon efficace compte tenu de la taille de l'élément de l'administration publique dont il est responsable.

Finalement, chaque administrateur général devrait faire en sorte que les renseignements concernant la *Loi* et les règles applicables aux divulgations soient communiqués aux employés de l'élément de l'administration publique dont il est responsable.

Divulgation des actes répréhensibles

En vertu de cette loi, un employé ayant des motifs raisonnables de croire qu'il possède des renseignements qui pourraient démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être pourrait faire une divulgation à son supérieur, au fonctionnaire désigné ou à l'ombudsman⁴¹. Une telle divulgation devrait être faite par écrit et contenir certains renseignements prescrits par la *Loi*.

Par ailleurs, un employé serait autorisé de faire une divulgation publique sans se conformer aux mécanismes mentionnés ci-dessus lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire qu'une situation constitue un risque imminent, grave et précis pour la vie, la santé ou la sécurité humaines ou pour l'environnement et que ce risque ne lui laisse pas suffisamment de temps pour se prévaloir du régime de divulgation prévu par la *Loi*. Cependant, l'employé devrait d'abord divulguer la situation à un organisme d'application de la loi compétent ou, dans le cas d'une situation touchant la santé, au médecin hygiéniste en chef. Immédiatement après, il devrait également divulguer la situation à son supérieur ou au fonctionnaire désigné. Finalement, les dispositions permettant à un employé de faire une divulgation publique seraient sous réserve des directives qu'un

⁴¹ Il convient de noter que les employés du Bureau de l'ombudsman pourraient s'adresser au vérificateur général pour obtenir des conseils ou faire des divulgations concernant ce bureau. Si des divulgations sont faites, le vérificateur général exercerait à l'égard de celles-ci les fonctions qui seraient conférées à l'ombudsman en vertu de cette loi.

organisme d'application de la loi compétent ou le médecin hygiéniste en chef, selon le cas, juge nécessaires dans l'intérêt public le cas échéant.

Restrictions concernant les divulgations

En faisant une divulgation en vertu de cette loi, un employé ne serait pas autorisé à communiquer des secrets du Cabinet protégés en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* ou des renseignements protégés par le secret professionnel liant l'avocat à son client. En outre, lorsqu'une divulgation porte sur des renseignements personnels ou confidentiels, il devrait prendre toutes les mesures raisonnables afin que seuls les renseignements nécessaires à la divulgation soient communiqués.

En plus de ces restrictions imposées à la communication de renseignements, une divulgation d'une situation urgente faite au public ne pourrait être effectuée si une loi provinciale ou fédérale ou un règlement d'application d'une loi l'interdit.

Demande de conseils

Un employé qui envisage de faire une divulgation pourrait demander des conseils à un fonctionnaire désigné ou à l'ombudsman. À leur demande, la demande devrait être présentée par écrit.

Procédures relatives à l'enquête de divulgations par l'ombudsman

L'ombudsman aurait l'autorité d'enquêter sur les divulgations qu'il reçoit en vertu de cette loi⁴². Cependant, il ne serait pas tenu de mener une enquête – et pourrait mettre fin à une enquête – dans les circonstances spécifiées dans la *Loi* (p. ex. lorsqu'il estime que la divulgation est frivole ou vexatoire, qu'elle n'a pas été faite de bonne foi ou que son objet n'est pas suffisamment important).

À la fin de son enquête, l'ombudsman devrait établir un rapport contenant ses conclusions ainsi que ses recommandations au sujet de la divulgation et de l'acte répréhensible. Il devrait remettre une copie du rapport à l'employé et à l'administrateur général concerné⁴³. S'il fait des recommandations, il pourrait demander au ministre, à l'organisme gouvernemental ou au bureau concerné de l'aviser dans un délai précis des mesures qu'il a prises ou qu'il a l'intention de prendre afin de les mettre en œuvre. En outre, s'il est d'avis que l'élément de l'administration publique en question n'a pas donné suite de façon satisfaisante à ses recommandations ou n'a pas collaboré à l'enquête qu'il a menée, il pourrait en faire rapport au ministre responsable (dans le cas d'un ministère), au conseil d'administration et au ministre responsable (dans le cas d'un organisme gouvernemental) ou au président de l'Assemblée législative (dans le cas d'un bureau).

⁴² Cependant, s'il est d'avis qu'une divulgation qui lui a été faite serait avantageusement instruite par le vérificateur général, l'ombudsman pourrait la lui renvoyer afin qu'elle soit traitée conformément à la *Loi sur le vérificateur général*.

⁴³ Si la divulgation faisant l'objet de l'enquête met en cause l'administrateur général, l'ombudsman devrait remettre également une copie du rapport au ministre responsable (dans le cas d'un ministère), au conseil d'administration et au ministre responsable (dans le cas d'un organisme gouvernemental) ou au président de l'Assemblée législative (dans le cas d'un bureau).

Enfin, lorsque l'ombudsman, dans le cadre d'une enquête, a des motifs de croire qu'un autre acte répréhensible a été commis, il pourrait faire enquête sur l'acte en question.

Il convient de noter que cette loi prévoirait que lorsqu'un employé lui fait une divulgation, l'ombudsman peut prendre les mesures qu'il juge indiquées afin de faciliter le règlement de la question au sein du ministère, de l'organisme ou du bureau concerné.

Sanctions disciplinaires à l'endroit d'un employé

La *Loi* stipulerait qu'indépendamment de toute autre peine prévue par une loi, des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, peuvent être prises à l'endroit d'un employé qui commet un acte répréhensible.

Interdictions relatives aux représailles

Il serait interdit à une personne d'exercer des représailles contre un employé de l'administration publique ou d'en ordonner l'exercice pour le motif qu'il a, de bonne foi, demandé des conseils afin de faire une divulgation en vertu de la loi proposée, a fait une divulgation protégée ou a collaboré à une enquête menée en vertu de la loi proposée. On entendrait par le terme « représailles » une des mesures suivantes prises à l'encontre d'un employé : toute sanction disciplinaire; la rétrogradation; le licenciement; et toute mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail. Le fait de menacer un employé de prendre l'une de ces mesures constituerait également une forme de représailles.

Un employé ou un ancien employé de l'administration publique qui prétend que des représailles ont été exercées contre lui pourrait déposer une plainte auprès de la Commission du travail du Manitoba établie en vertu de la *Loi sur les relations du travail*. Si la Commission conclut que des représailles ont été exercées contre le plaignant, elle pourrait ordonner à une personne de prendre toutes les mesures nécessaires pour :

- permettre au plaignant de reprendre son travail;
- réintégrer le plaignant, ou lui verser une indemnité, si elle estime que le lien de confiance qui existait entre les parties ne peut être rétabli;
- verser au plaignant une indemnité équivalant au plus à la rémunération qui lui aurait été payée, selon la Commission, s'il n'y avait pas eu de représailles;
- accorder au plaignant le remboursement des dépenses et des pertes financières qui découlent directement des représailles;
- cesser les représailles;
- remédier à la situation qui résulte des représailles;
- accomplir ou ne pas accomplir un acte afin qu'il soit fait face aux conséquences de telles représailles.

Mesures de protection pour les employés du secteur privé qui communiquent des renseignements

Une personne qui n'est pas un employé de l'administration publique pourrait faire une divulgation à l'ombudsman si elle a des motifs raisonnables de croire qu'elle a en sa possession des renseignements pouvant démontrer qu'un acte répréhensible a été commis, ou est sur le point de l'être, au sein de l'administration publique – pourvu que les renseignements soient écrits et contiennent les éléments spécifiés par la *Loi* (p. ex. une description de l'acte répréhensible). L'ombudsman pourrait enquêter sur l'acte répréhensible s'il a des motifs de croire, après avoir pris connaissance des renseignements qui lui ont été communiqués, que l'acte a été commis ou est sur le point de l'être.

Il serait interdit à tout employeur du secteur privé de prendre une des « mesures interdites » spécifiées par la *Loi* à l'encontre d'un employé du seul fait que celui-ci a communiqué de bonne foi à l'ombudsman des renseignements concernant un acte répréhensible censé avoir été commis. Il serait également interdit à l'employeur de prendre de telles mesures s'il croit que l'employé communiquera des renseignements. Les termes « mesures interdites » comprendraient toute sanction disciplinaire, la rétrogradation, le licenciement, toute mesure portant atteinte à l'emploi ou aux conditions de travail de l'employé et toute menace à son égard.

Services de consultation juridique

S'il l'estime nécessaire pour atteindre les objectifs de cette loi, un fonctionnaire désigné ou l'ombudsman pourrait, sous réserve des conditions pouvant être fixées par règlement, prendre des mesures pour que des services de consultation juridique soient fournis aux employés de l'administration publique et aux autres personnes qui participent à une procédure ou à une instance visée par la *Loi*.

Infractions générales

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

- fasse sciemment une déclaration fausse ou trompeuse dans le cadre d'une demande de conseils relative à une divulgation, d'une divulgation ou d'une enquête;
- entrave délibérément l'action d'un supérieur hiérarchique, d'un fonctionnaire désigné, d'un administrateur général, de l'ombudsman ou d'une personne agissant en leur nom ou sous leur autorité, dans l'exercice de leurs fonctions en vertu de cette loi;
- ou détruit, mutile, modifie, falsifie ou cache un document ou une chose qui serait vraisemblablement utile dans le cadre d'une enquête ouverte en vertu de cette loi, ou ordonne ou conseille à une autre personne de commettre l'un de ces actes, ou encore l'entraîne à le faire.

Une personne qui contrevient à l'une des interdictions décrites ci-dessus ou aux dispositions interdisant l'exercice de mesures de représailles (ou de mesures interdites) à l'encontre d'un employé de l'administration publique (ou d'un employé du secteur privé), commettrait une infraction et serait, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, passible d'une amende maximale de 10 000 \$.

Entrée en vigueur

Si ce projet de loi est adopté, les dispositions mentionnées ci-dessus entreront en vigueur à une date annoncée par voie de proclamation.

II. LES RELATIONS INDUSTRIELLES

A. *La législation de portée générale*

L'assemblée législative de la **Nouvelle-Écosse** a adopté la *Act to Amend Chapter 475 of the Revised Statutes, 1989, the Trade Union Act* (Loi modifiant le chapitre 475 des Lois révisées de 1989, la Loi sur les syndicats) [le projet de loi 219]. Cette loi, sanctionnée le 8 décembre 2005, apportera un certain nombre de modifications à la *Trade Union Act* (Loi sur les syndicats). À moins d'indication contraire, ces modifications entreront en vigueur le 1^{er} octobre 2006.

Les modifications les plus importantes comprennent les mesures suivantes :

- Établir une procédure d'arbitrage accéléré des griefs qui s'appliquera non seulement aux parties à un conflit relatif à une convention collective négociée en vertu de la *Trade Unions Act*, mais également aux conflits de droits en vertu de la *Civil Service Collective Bargaining Act* (Loi sur les négociations collectives dans la fonction publique), la *Corrections Act* (Loi sur les centres de détention), ou la *Highway Workers Collective Bargaining Act* (Loi sur les négociations collectives des employés de la voirie).
- Prévoir que l'une ou l'autre des parties peut demander l'arbitrage accéléré relativement à un conflit découlant de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective lorsque la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective a échoué, cinq mois ou plus se sont écoulés depuis que le grief a été soumis à l'arbitrage, et l'audition n'a pas commencé.
- Ajouter une disposition concernant le devoir de juste représentation des syndicats et de leurs représentants dont les droits de négociation ont été obtenus en vertu de la *Trade Unions Act*, la *Civil Service Collective Bargaining Act*, la *Corrections Act* ou la *Highway Workers Collective Bargaining Act*. Ce devoir s'appliquera aux droits des employés qui sont prévus par une convention collective.
- Permettre que les employés puissent déposer des plaintes à la Labour Relations Board (Commission des relations de travail – LRB) concernant des violations présumées au devoir de juste représentation et assujettir leur dépôt à certaines conditions (par exemple, le recours à toute procédure interne du syndicat qui leur est offerte relativement aux plaintes et appels, et le dépôt de la plainte à l'intérieur des délais prescrits).
- Prévoir que la LRB puisse refuser de recevoir des plaintes au sujet de violations présumées au devoir de juste représentation si elle les considère frivoles ou ne méritant pas, pour d'autres raisons, d'être entendues.
- Établir une procédure selon laquelle un agent d'examen est nommé pour faire enquête au sujet d'une plainte ayant trait au devoir de juste représentation d'un syndicat. L'agent d'examen aura le pouvoir de rejeter la plainte ou de tenter de régler le conflit. Dans ce dernier cas, si un règlement n'est pas possible, il renverra la plainte à la LRB.

- Permettre à la LRB d'ordonner à un syndicat de réparer le tort causé par une violation au devoir de juste représentation.
- Prévoir que les dispositions ayant trait au devoir de juste représentation des syndicats et à la procédure d'arbitrage accéléré des griefs ne s'appliquent pas à l'industrie de la construction.
- Permettre la nomination de plus d'un vice-président de la LRB.
- Autoriser le président ou un vice-président de la LRB à siéger seul dans les cas de demandes ou affaires non contestées, ou d'une plainte au sujet du devoir de juste représentation d'un syndicat. Lorsqu'il siège seul, le président ou un vice-président peut exercer tous les pouvoirs de la LRB. (Cette modification entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2007 par voie de proclamation gouvernementale.)

B. Les secteurs public et parapublic

Au niveau **fédéral**, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* a été promulguée le 1^{er} avril 2005⁴⁴, 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*. Ces dernières dispositions sont entrées en vigueur par décret le 31 décembre 2005.

En **Colombie-Britannique**, la *Health Statutes Amendment Act, 2005 (Loi de 2005 modifiant des lois s'appliquant au secteur de la santé)* [le projet de loi 15] est entrée en vigueur le 24 novembre 2005, soit le jour où elle a reçu la sanction royale. Elle a modifié, entre autres, la *Health Authorities Act* (Loi sur les régies de santé) en vue d'exclure expressément les infirmières praticiennes de l'unité de négociation des infirmières établie par la loi. Il est à noter que le ministre chargé de l'application du *Labour Relations Code* (Code des relations de travail) a encore le pouvoir d'ordonner à la Labour Relations Board (Commission des relations de travail) d'ajouter une unité de négociation dans le secteur de la santé ou de fusionner des unités de négociation.

En **Ontario**, la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local* (le projet de loi 36) a modifié, entre autres, la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*. La Loi 36, en vigueur depuis le 28 mars 2006, s'applique aux intégrations qui ont lieu dans certains secteurs et pendant une période de transition prescrite.

La Loi 36 a modifié le champ d'application de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* comme suit :

- La *Loi* ne s'applique plus uniquement pendant la période de transition prescrite, mais également pendant une période indéterminée en ce qui concerne les intégrations dans certains secteurs, comme le secteur municipal et le secteur scolaire.
- À la demande de l'employeur qui est ou sera assujéti à une intégration des services de santé, ou de l'agent négociateur qui représente des employés d'un tel employeur, la Commission des relations de travail de l'Ontario peut, par ordonnance, déclarer

⁴⁴ Cette proclamation (TR/2005-123) a été publiée dans la Gazette du Canada, partie 2, du 14 décembre 2005.

que la *Loi* s'applique à l'intégration des services de santé en question. Ceci ne s'applique pas, cependant, à la Couronne en sa qualité d'employeur.

- Dans les cas d'intégration partielle, lorsqu'un employeur précédent poursuit ses activités à compter de la date du changement, de nouveaux articles clarifient la façon dont les dispositions régissant certaines questions, telles que le statut des conventions collectives et du droit de négocier à la date du changement, sont modifiées et de quelle façon elles s'appliquent.

Une autre loi adoptée en Ontario – la *Loi de 2006 sur la saine gestion publique* (le projet de loi 190) – a modifié, entre autres, la *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*. Ces modifications ont rendu les dispositions qui portent sur l'interdiction de divulgation et la non-contraignabilité des conciliateurs de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* applicables aux conciliateurs nommés en vertu de la *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie* en vue d'aider à régler des conflits de travail impliquant des pompiers employés par un service d'incendie. Cette modification est entrée en vigueur le 22 juin 2006, jour de la sanction du projet de loi 190.

C. La faillite et l'insolvabilité

Comme il est mentionné dans le chapitre précédent de ce rapport, le **Parlement du Canada** a adopté le projet de loi C-55, 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*.

Cette législation, en plus de créer un cadre législatif pour le Programme de protection du salaire et de prévoir une « super-priorité limitée » pour les salaires impayés en cas de faillite ou d'insolvabilité, apportera des modifications supplémentaires à la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* et à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, en ce qui concerne des questions liées à la négociation de conventions collectives.

Ces modifications, qui entreront en vigueur à une date fixée par le gouvernement, stipulent qu'une personne insolvable ou une compagnie débitrice peuvent demander une ordonnance du tribunal l'autorisant à donner un avis de négocier à l'agent négociateur représentant ses employés. Une renégociation de la convention collective sera ainsi amorcée en vertu de la législation de l'administration qui régit le processus de négociation collective entre les parties. Dans ces circonstances, la personne insolvable ou la compagnie débitrice devra convaincre le tribunal

- qu'une proposition, une transaction ou un arrangement viable, selon le cas, ne pourra être conclu 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 devra 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 demeurera en vigueur à moins qu'elle ne soit modifiée par un accord entre les parties. S'il y a réouverture d'une convention collective en vertu de ces dispositions, l'agent négociateur pourra 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, la Cour ne sera pas autorisée à en modifier les dispositions.

D. Les lois d'urgence

Au cours de la dernière année, deux provinces ont adopté des lois d'urgence : la Colombie-Britannique, pour régler un conflit dans le secteur de l'éducation; le Québec, pour assurer le maintien des services dans les organismes du secteur public.

La **Colombie-Britannique** a adopté la *Teachers' Collective Agreement Act* (Loi sur la convention collective des enseignantes et enseignants) [le projet de loi 12], laquelle est entrée en vigueur le 7 octobre 2005. Cette loi visait à régler un conflit de travail entre une fédération syndicale, la British Columbia Teachers' Federation, et une association d'employeurs, la British Columbia Public School Employers' Association.

La convention collective qui existait entre les parties et qui a expiré le 30 juin 2004 était réputée constituer une convention collective entre celles-ci jusqu'au 30 juin 2006.

Sous réserve de certaines limites prévues par la *School Act* (Loi sur les écoles), les parties pouvaient s'entendre au sujet de modifications à apporter à la convention collective constituée en vertu de la présente loi. Toutefois, une disposition de la convention collective qui imposait une obligation au gouvernement ne pouvait être modifiée sans l'approbation du ministre des Finances.

Au **Québec**, la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (le projet de loi 142) a été adoptée et sanctionnée le 16 décembre 2005.

Cette loi a pour objet d'assurer la continuité des services publics et de pourvoir aux conditions de travail des salariés des organismes du secteur public⁴⁵. À cette fin, elle prévoit le renouvellement général des dernières conventions collectives et établit que celles-ci lient les parties jusqu'au 31 mars 2010. Elle précise toutefois que les conditions de travail prévues par ces conventions collectives sont modifiées, notamment afin de majorer les taux et échelles de traitement et afin d'assurer l'application d'ententes intervenues avec des associations de salariés.

La *Loi* stipule que les salariés doivent à compter de 00 h 01 le 16 décembre 2005, se présenter au travail, conformément à leur horaire habituel et aux autres conditions de travail applicables, et accomplir tous les devoirs attachés à leurs fonctions sans arrêt, ralentissement, diminution ou altération de leurs activités normales. Toutefois, cette obligation ne s'applique pas à un salarié qui ne se présente pas au travail en raison de

⁴⁵ Aux fins de la *Loi*, les organismes du secteur public comprennent le gouvernement, les ministères et organismes dont le personnel est nommé conformément à la *Loi sur la fonction publique*, les commissions scolaires, les collèges d'enseignement général et professionnel, et les établissements dans le secteur de la santé et des services sociaux. Toutefois, il y a quelques exceptions à l'application de la *Loi*, comme par exemple celle qui a trait aux salariés représentés par le Syndicat professionnel des médecins du gouvernement du Québec.

sa démission, si celle-ci n'est pas partie à une action concertée, ou en raison de son congédiement, de sa suspension ou de l'exercice de son droit de retraite.

Pendant la période d'application des dispositions de la *Loi* relatives à la continuité des services, il est interdit à une association de salariés de déclencher une grève ou de participer à une action concertée, si cela implique une contravention par des salariés aux dispositions assurant la prestation des services habituels. De même, le lock-out est interdit à un organisme du secteur public si cela implique une telle contravention.

La *Loi* prévoit des mesures administratives en cas de non-respect de ces obligations. Ces mesures comprennent notamment celles décrites ci-après.

Dès qu'un organisme du secteur public constate que ses salariés ne se conforment pas aux obligations prévues par la *Loi* en nombre suffisant pour assurer que soient dispensés ses services habituels, il doit cesser de retenir toute cotisation syndicale, ou tout montant qui en tient lieu, sur le salaire des salariés que représente une association de salariés. La période pendant laquelle ces cotisations cessent d'être retenues est égale à 12 semaines pour chaque jour ou chaque partie de jour pendant lequel l'organisme du secteur public constate ce non-respect de la *Loi*. Malgré toute stipulation d'une convention collective ou d'une entente, le salarié représenté par l'association de salariés en cause n'est pas tenu de lui payer une cotisation, contribution ou autre somme d'argent en tenant lieu pour la période de suspension des retenues.

Un salarié qui ne se conforme pas à l'obligation d'accomplir tous les devoirs liés à ses fonctions, tel que mentionné précédemment, ne peut être rémunéré pour la période de la contravention. De plus, si la contravention résulte d'une absence ou d'un arrêt de travail, le traitement qui doit lui être versé, en fonction de la convention collective applicable au travail effectué, sera subséquemment réduit d'un montant égal au traitement qu'il aurait reçu pour chaque période d'absence ou d'arrêt.

Si, dans un organisme du secteur public, les salariés ne se conforment pas à l'obligation d'accomplir tous les devoirs attachés à leurs fonctions en nombre suffisant pour assurer la prestation des services habituels, le gouvernement peut, par décret, à compter de la date, pour la période et aux conditions qu'il fixe – mais uniquement aux fins d'assurer la prestation des services de l'organisme – remplacer, modifier ou supprimer toute stipulation de la convention collective liant cet organisme et l'association représentant ces salariés, afin de pourvoir au mode selon lequel l'organisme comble un poste, procède à l'embauche de nouveaux employés et à toute matière se rapportant à l'organisation du travail.

La *Loi* contient également des dispositions concernant la responsabilité civile. Elle stipule qu'une association de salariés est responsable des dommages causés à l'occasion du non-respect, par les salariés qu'elle représente, de l'obligation d'accomplir tous les devoirs liés à leurs fonctions, à moins que cette association ne prouve que les dommages ne sont pas dus à une contravention à la *Loi* ou qu'une telle contravention n'est pas le fruit d'une action concertée. Il en est de même d'un groupement auquel appartient, est affiliée ou est liée par contrat l'association de salariés, s'il n'a pas pris les moyens appropriés pour amener cette association de salariés à se conformer aux obligations qui lui incombent en vertu de la *Loi*.

Pour ce qui est des poursuites pénales, des amendes sont prévues pour diverses infractions à la *Loi*. Ces amendes sont de 7 000 \$ à 35 000 \$ s'il s'agit d'un dirigeant, employé ou représentant d'une association de salariés ou d'un groupement de telles associations ou s'il s'agit d'un dirigeant ou représentant d'un organisme du secteur public, ou de 100 \$ à 500 \$ s'il s'agit d'un salarié ou d'un individu autre que ceux mentionnés précédemment. L'amende est de 25 000 \$ à 125 000 \$ s'il s'agit d'une association de salariés, d'un groupement de telles associations ou d'un organisme du secteur public. Ces amendes sont applicables à chaque jour ou partie de jour pendant lequel dure la contravention à la *Loi*.

E. L'industrie de la construction

Au **Québec**, la Loi 135⁴⁶ a été adoptée afin de modifier diverses dispositions de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (la Loi R-20). À moins d'indication contraire, ces modifications sont entrées en vigueur le 13 décembre 2005.

La Loi 135 a notamment élargi à toute personne la portée des interdictions relatives à l'intimidation, à la discrimination et à la coercition lors de l'exercice de la liberté syndicale, et elle énonce qu'une association de salariés ne doit pas, à l'égard des salariés qu'elle représente, agir de manière arbitraire ou discriminatoire dans les références qu'elle fait à des fins d'embauche.

De plus, la Loi 135 permet à une personne intéressée de soumettre à la Commission des relations du travail (CRT), à l'intérieur du délai prescrit, une plainte relative à l'exercice de la liberté syndicale. Si le plaignant établit à la satisfaction de la CRT qu'il exerce un droit lié à la liberté syndicale, il incombe à la personne ou à l'association de salariés visée par la plainte de prouver qu'elle avait un motif juste et suffisant de faire ce qui lui est reproché. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2006.

Par ailleurs, des modifications ont été apportées aux dispositions de la Loi R-20 qui ont trait notamment à l'élection et aux fonctions des délégués de chantier. D'abord, aux fins de ces dispositions, les termes « syndicat » ou « union » désignent désormais tout syndicat, union ou association de salariés affilié à une association représentative, ou toute association représentative ne comportant pas de tels syndicat, union ou association affiliés. Ces modifications prévoient de plus que la personne élue comme délégué de chantier doit remettre une déclaration à son syndicat ou à son union selon laquelle son élection ne contrevient pas à l'article 26 de la Loi R-20 (cet article précise les circonstances, liées à une infraction criminelle, dans lesquelles une personne n'a pas le droit d'occuper certaines fonctions). Le syndicat ou l'union doit transmettre sans délai cette déclaration à la Commission de la construction du Québec (CCQ). Il est de plus précisé que, sur un chantier, un délégué doit se limiter à l'exécution de son travail pour l'employeur et de ses fonctions de délégué de chantier prévues par la Loi R-20. Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2006.

En outre, une modification prévoit que la décision d'un comité de résolution des conflits de compétence, créé en vertu d'une convention collective, est exécutoire, jusqu'à ce

⁴⁶ La *Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* a été sanctionnée le 13 décembre 2005.

que le commissaire de l'industrie de la construction rende, le cas échéant, une décision sur ce conflit. Il est également prévu que la décision du commissaire lie aussi les associations de salariés parties au conflit en ce qui concerne l'assignation future de travaux de même nature sur d'autres chantiers.

La Loi 135 prévoit aussi l'exclusion des travaux de construction de serres de production agricole du champ d'application de la Loi R-20, lorsque ceux-ci sont effectués par les salariés habituels du serriculteur ou par ceux chargés d'effectuer ce travail par le fabricant de la serre. La Loi 135 confirme de plus que la Loi R-20 ne s'applique pas aux travaux relatifs aux parcs à résidus miniers. Elle ajoute par ailleurs le harcèlement psychologique au travail à la liste des matières qui peuvent faire l'objet d'un grief, tout en prévoyant que la CCQ doit faire enquête chaque fois qu'une plainte écrite lui signale une infraction à la Loi R-20.

La Loi 135 reconnaît également comme associations de salariés représentatives dans le domaine de la construction le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction), en remplacement du Conseil conjoint dont ils faisaient partie.

Enfin, la Loi 135 a modifié en conséquence les dispositions pénales de la Loi R-20. Entre autres, pour les infractions aux dispositions de cette loi relatives à l'intimidation, à la discrimination et à la coercition à l'endroit d'un salarié, et à la discrimination dans l'embauchage, l'amende minimale est passée de 350 \$ à 700 \$ et l'amende maximale a été haussée de 700 \$ à 13 975 \$. En outre, si l'infraction a été commise par un représentant d'un employeur, un représentant syndical, un agent d'affaires ou un délégué de chantier, le tribunal doit déclarer cette personne inhabile à représenter, à quelque titre que ce soit, un employeur ou une association de salariés durant les cinq ans qui suivent le jour du prononcé de la sentence.

Au **Nouveau-Brunswick**, le Règlement 2006-52⁴⁷ a modifié le *Règlement sur les projets majeurs* en désignant comme «projet majeur», conformément à l'article 51.1 de la *Loi sur les relations industrielles*, les travaux visant la remise à neuf de la centrale de Point Lepreau⁴⁸. Une nouvelle annexe F ajoutée à ce dernier règlement délimite la zone géographique où est située ce projet majeur.

Toutefois, le règlement précise que les travaux exécutés par la Corporation d'énergie nucléaire Nouveau-Brunswick et ceux exécutés dans la zone géographique décrite à l'annexe F qui ne sont pas liés à la remise à neuf de la centrale ne sont pas considérés comme étant des projets majeurs selon la loi.

Le Règlement 2006-52 est entré en vigueur le 27 juillet 2006.

⁴⁷ Ce règlement a été publié dans la Gazette officielle du 9 août 2006.

⁴⁸ La remise à neuf de la centrale de Point Lepreau vient de cette façon s'ajouter aux travaux déjà considérés comme projets majeurs en vertu du *Règlement sur les projets majeurs* (c.-à-d., la conversion de la Centrale de Dalhousie à l'orimulsion et l'installation de désulfuration des gaz de combustion dans cette centrale et la remise à neuf de la centrale de Coleson Cove).

Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction

Le 2 juin 2006, les gouvernements du **Québec** et de l'**Ontario** ont signé *L'Entente Québec Ontario sur la mobilité de la main-d'oeuvre et la reconnaissance de la qualification professionnelle, des compétences et des expériences de travail dans l'industrie de la construction (2006)*. Du point de vue de l'Ontario, le but de cette entente est d'améliorer l'accès des résidents ontariens aux contrats de construction et aux emplois dans le secteur de la construction au Québec. Le gouvernement du Québec a adopté deux règlements en ce sens : le *Règlement modifiant le Règlement d'application de la Loi sur le bâtiment* (le Décret 676-2006) et le *Règlement modifiant le Règlement sur certaines exemptions à l'obligation d'être titulaire d'un certificat de compétence ou d'une exemption délivré par la Commission de la construction du Québec* (le Décret 677-2006). Tous deux sont entrés en vigueur le 30 juin 2006.

En contrepartie, le gouvernement de l'Ontario a accepté d'abroger la *Loi de 1999 portant que la justice n'est pas à sens unique (mobilité de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction)*, laquelle visait en partie à restreindre l'accès à l'industrie de la construction aux travailleurs résidant dans tout territoire désigné par règlement. Cette loi a été abrogée le 30 juin 2006, par voie de proclamation.

F. *L'industrie de la pêche*

Terre-Neuve-et-Labrador a édicté la Loi 73, *An Act to Amend the Fishing Industry Collective Bargaining Act* (Loi modifiant la Loi sur la négociation collective dans l'industrie de la pêche), laquelle est entrée en vigueur le 24 février 2006. Les principales modifications à la *Fishing Industry Collective Bargaining Act* (Loi sur la négociation collective dans l'industrie de la pêche) sont décrites ci-après.

La Loi 73 prévoit de nouvelles procédures relativement à la négociation d'une convention collective entre un agent négociateur accrédité représentant des pêcheurs et un organisme agréé représentant les exploitants d'une entreprise de transformation du poisson qui négocie au nom de tous les exploitants de la province qui transforment une espèce de poisson.

En remplacement de l'intervention possible d'une commission de conciliation, un Comité permanent sur la fixation du prix du poisson a été établi. Il comprend trois membres nommés par le gouvernement. Le Comité a notamment pour fonction de faciliter la négociation qui a lieu en vertu de la *Fishing Industry Collective Bargaining Act*. En outre, le Comité a le pouvoir d'imposer une convention collective lorsque les parties sont incapables d'en arriver à une entente négociée. Sont interdits les cessations de transactions commerciales par les pêcheurs et les lockout déclarés par les exploitants d'une entreprise de transformation du poisson ou par l'organisme qui les représente.

Les dispositions de la *Labour Relations Act* (Loi sur les relations de travail) qui traitent de la nomination possible de conciliateurs continuent de s'appliquer aux conflits visés par la *Fishing Industry Collective Bargaining Act*.

De plus, la Loi 73 prévoit que si, en l'absence d'un organisme agréé d'exploitants d'une entreprise de transformation du poisson, un agent négociateur accrédité négocie une convention collective à l'égard d'une espèce de poisson et cette convention lie les

exploitants qui transforment plus de 50 % de cette espèce de poisson, les modalités de cette convention lient tous les exploitants dans la province qui transforment cette espèce de poisson.

Enfin, la Loi 73 prévoit une augmentation des amendes qui s'appliquent dans les cas de cessations de transactions commerciales illégales ou lockout déclarés de façon illégale.

G. *Exception concernant les dates d'expiration de conventions collectives*

En **Saskatchewan**, la *Collective Bargaining Agreement Expiry Date Exception Act* (Loi d'exception concernant les dates d'expiration de conventions collectives) [le projet de loi 20] est entrée en vigueur le jour de sa sanction royale, soit le 2 décembre 2005.

Cette loi prévoit que les dates d'expiration de certaines conventions collectives négociées entre IPSCO Saskatchewan Inc. et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 5890 et entre Shaw Pipe Protection Limited et la section locale 180 de la Construction and General Workers' Union, correspondent aux dates mentionnées dans ces conventions. Ces dates s'appliquent en dépit de la disposition de la *Trade Union Act* (Loi sur les syndicats) qui prévoit qu'une convention collective est réputée expirer trois ans après son entrée en vigueur lorsque la durée qui y est spécifiée est plus longue.

III. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

A. *La législation de portée générale*

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, les règlements 71/05 et 72/05 (publiés dans la Gazette officielle du 16 septembre 2005) ont modifié le règlement général de la *Occupational Health and Safety Act* (Loi sur la santé et la sécurité au travail) ainsi que le règlement concernant le système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (*Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS) Regulations*). Conséquemment, les dispositions qui s'appliquent aux représentants des travailleurs en matière de prévention sont également applicables aux agents de sécurité et d'hygiène au travail depuis le 16 septembre 2005. (Rappelons que des modifications ont été apportées à la *Occupational Health and Safety Act*, le 16 décembre 2004, en ce qui a trait à la nomination, dans certaines circonstances, d'un agent de sécurité et d'hygiène au travail.)

L'assemblée législative de Terre-Neuve-et-Labrador a également adopté le projet de loi 9, *An Act to amend the Occupational Health and Safety Act* (Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail), lequel est entré en vigueur le 26 mai 2006, soit le jour de la sanction royale. Cette loi a, entre autres, modifié la *Occupational Health and Safety Act* (Loi sur la santé et la sécurité au travail) en vue de changer le délai de prescription s'appliquant aux poursuites pour infraction à la *Loi* ou à ses règlements d'application. En vertu de la loi modifiée, toute poursuite doit être intentée dans le délai de deux ans qui suit la date où l'infraction est présumée avoir été commise (tel qu'il était prévu antérieurement), ou dans le délai de deux ans qui suit la date à laquelle un sous-ministre adjoint ou un agent de la division de la santé et de la sécurité au travail a pris connaissance de l'infraction présumée (tel que prévu par la modification).

Au niveau **fédéral**, une modification réglementaire (DORS/2005-401, publié dans la Gazette officielle du 14 décembre 2005) a ajouté, le 28 novembre 2005, une nouvelle partie XIX (Programme de prévention des risques) au *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (RCSST) établi en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

Ces nouvelles dispositions exigent que l'employeur, en consultation avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant en matière de santé et de sécurité et avec la participation de ce comité ou représentant, élabore, met en œuvre et contrôle l'application d'un programme de prévention des risques professionnels, en fonction de la taille du lieu de travail et de la nature des risques qui y sont présents. Ce programme comporte les éléments suivants : le plan de mise en œuvre, le recensement et l'évaluation des risques (y compris la méthode utilisée), les mesures de prévention, la formation des employés, et l'évaluation du programme. Diverses exigences sont précisées concernant chaque élément du programme. L'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de prévention des risques ainsi que d'en contrôler l'application s'applique à tout lieu de travail placé sous l'entière autorité de l'employeur

ainsi qu'à toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où la tâche en cause relève de l'autorité de l'employeur.

Dans le cas où l'évaluation de l'efficacité du programme de prévention mentionnée plus haut a été effectuée, l'employeur doit rédiger un rapport d'évaluation dont il soumet copie au ministre du Travail dans le cadre de son rapport annuel concernant les situations comportant des risques prévu la partie XV du RCSST. L'employeur doit garder chaque rapport d'évaluation du programme de façon qu'il soit facilement accessible pendant une période de six ans.

En **Ontario**, une série de règlements a été adoptée en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (Règlements 628/05 à 632/05, publiés dans la Gazette du 24 décembre 2005).

Un nouveau règlement détaillé sur les espaces clos (le *Confined Spaces Regulation*) entrera en vigueur le 30 septembre 2006. Il s'appliquera à tous les lieux de travail assujettis à la *Loi*, sauf aux exploitations agricoles, au travail effectué sous l'eau lors d'une activité de plongée, telle que définie dans le *Diving Operations Regulation* (Règlement sur les activités de plongée), ainsi qu'au travail et aux lieux de travail régis par le *Industrial Establishments Regulation* (Règlement sur les établissements industriels), le *Mines and Mining Plants Regulation* (Règlement sur les mines et les installations de concentration), le *Construction Projects Regulation* (Règlement sur les chantiers de construction), ou le *Health Care and Residential Facilities Regulation* (Règlement sur les établissements sanitaires et résidentiels). Des modifications ont été apportées aux quatre derniers de ces règlements en vue de réviser leurs dispositions sur les espaces clos. Ces modifications prendront également effet le 30 septembre 2006. De plus, certains articles du *Confined Spaces Regulation* ne s'appliqueront pas au travail d'urgence effectué par des pompiers ou des techniciens gaziers qualifiés qui travaillent pour le compte d'un service des incendies.

À l'**Île-du-Prince-Édouard**, des modifications au règlement général établi en vertu de la *Occupational Health and Safety Act* (Loi sur la santé et la sécurité au travail) [EC2006-43 et EC2006-44, publiés dans la Gazette officielle du 4 février 2006], sont entrées en vigueur le 1^{er} mai 2006.

Ces modifications fixent des normes de sécurité en ce qui a trait au fonctionnement, à l'inspection et à l'entretien des ponts élévateurs pour véhicules. Comme il en sera question plus loin dans ce rapport, elles ont également ajouté de nouvelles dispositions ayant trait aux personnes qui travaillent seules et à la violence en milieu de travail. En outre, la partie 24 du règlement qui traite des échafaudages a été abrogée et remplacée par des prescriptions de sécurité révisées contenues dans un règlement séparé sur les échafaudages (*Scaffolding Regulations*).

Par ailleurs, depuis le 24 mai 2006, la *Act to Amend the Occupational Health and Safety Act* (Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail) [le projet de loi 25], il y a eu une augmentation de 50 000 \$ à 250 000 \$ de l'amende maximale applicable dans les cas de contravention à la *Occupational Health and Safety Act*, à un règlement ou à une ordonnance émise par un agent de santé et de sécurité au travail ou par le directeur de la santé et de la sécurité au travail.

De plus, on a modifié une disposition de la loi qui limite la divulgation d'informations obtenues par les agents de santé et de sécurité au travail ou d'autres personnes qui remplissent des devoirs ou fonctions en vertu de la loi ou des règlements d'application. La modification permet la divulgation de ces informations lorsque ceci a pour effet de faciliter l'application d'autres lois relevant de la Workers Compensation Board (Commission des accidents du travail).

En **Colombie-Britannique**, une série de modifications au *Occupational Health and Safety Regulation* (Règlement sur la santé et la sécurité au travail) pris en vertu de la *Workers Compensation Act* (Loi sur l'indemnisation des accidentés du travail) est entrée en vigueur le 17 mai 2006 (Règlements 17/2006 à 21/2006, publiés dans la Gazette officielle du 21 mars 2006).

Dans le cas où un employeur est tenu d'élaborer et de garder en place un programme de santé et de sécurité au travail (c'est-à-dire lorsque celui-ci emploie 20 travailleurs ou plus et a au moins un lieu de travail non désigné comme étant à faible risque d'accident, ou lorsqu'il emploie 50 travailleurs ou plus), une modification précise que le programme s'applique à l'ensemble des activités de l'employeur.

D'autres modifications ont trait aux exigences en matière de santé et de sécurité concernant différents sujets, tels la paroi protectrice à l'arrière des cabines de grumiers, les plateformes de travail, les appareils respiratoires (incluant les appareils autonomes), et l'exposition en milieu de travail aux médicaments cytotoxiques.

De plus, le 15 août 2006, des modifications ont été apportées au règlement en ce qui a trait à l'utilisation sécuritaire des ponts élévateurs pour véhicules.

Enfin, en **Ontario**, la *Loi de 2006 sur la saine gestion publique* (le projet de loi 190) a reçu la sanction royale et est entrée en vigueur le 22 juin 2006.

Cette loi a, entre autres, modifié la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* afin de permettre à un directeur nommé en vertu de la *Loi* de divulguer au public, notamment par voie de publication, le nom d'une personne qui a été déclarée coupable d'une infraction à la *Loi*, la description de l'infraction, la date de la déclaration de culpabilité et la peine imposée à cette personne.

Il convient également de mentionner qu'un projet de loi présenté au **Nouveau-Brunswick** afin de modifier la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* (le projet de loi 61), résumé dans le numéro 2004-2005 des *Faits saillants de l'évolution de la législation du travail*⁴⁹, est mort au Feuilleton. Le projet de loi a été présenté de nouveau lors de la session suivante de la législature (en tant que projet de loi 13). Il a franchi l'étape de la deuxième lecture le 13 décembre 2005. Cependant, il est également mort au Feuilleton le 18 août 2006, en raison de la dissolution de la législature suite au déclenchement des élections. Parmi d'autres modifications, ce projet de loi aurait ajouté de nouvelles dispositions à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* concernant de nouvelles obligations pour les employeurs (en ce qui a trait aux inspections des lieux de travail), la formation des membres des comités mixtes d'hygiène et de sécurité, ainsi que la mise

⁴⁹ Ce document se trouve dans le site Internet suivant : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/psait/rrtc/eltc/01Evolution_de_la_legislation_du_travail_au_Canada.shtml&hs=lz .

sur pied de comités mixtes d'hygiène et de sécurité et la désignation de délégués à l'hygiène et à la sécurité sur les chantiers de construction.

B. La protection contre l'usage du tabac

En **Alberta**, la *Smoke-Free Places Act* (Loi sur les endroits sans fumée), laquelle a été décrite dans *Les Faits Saillants de l'évolution de la législation du travail (2004-2005)*,⁵⁰ a été promulguée le 1^{er} janvier 2006⁵¹. Le *Smoke-Free Places Signs Regulation* (Règlement sur les affiches dans les lieux sans fumée), pris en vertu de cette loi, est entré en vigueur à la même date.

En **Nouvelle-Écosse**, le projet de loi 225, *An Act to Amend Chapter 12 of the Acts of 2002, the Smoke-free Places Act* (Loi modifiant le chapitre 12 des lois de 2002, la Loi sur les lieux sans fumée) a reçu la sanction royale le 8 décembre 2005. Cette loi apporte des modifications à la *Smoke-free Places Act* (Loi sur les lieux sans fumée). Il sera interdit de fumer dans tous les lieux de travail et lieux publics fermés⁵², sauf dans les endroits désignés à cette fin dans les établissements de santé fournissant des soins de courte ou de longue durée à des anciens combattants, dans des établissements de soins pour bénéficiaires internes et des foyers de soins infirmiers licenciés, et dans les foyers pour personnes âgées ou handicapées. Il sera également interdit de fumer dans les espaces extérieurs des restaurants ou établissements avec permis d'alcool si on y sert ou consomme des aliments ou boissons.

Ces modifications entreront en vigueur le 1^{er} décembre 2006, par proclamation du gouvernement.

Dans les **Territoires du Nord-Ouest**, le projet de loi 16 – la *Loi sur le tabac* – a été sanctionné le 2 mars 2006.

Une fois entrée en vigueur, cette loi interdira, sous réserve de certaines exceptions, l'usage du tabac dans les bâtiments, les constructions et les véhicules auxquels le public a accès⁵³ ainsi que dans les autres lieux publics visés par règlement. Ces exceptions comprendront, entre autres, certains lieux publics utilisés pour des pratiques ou des cérémonies traditionnelles autochtones de nature spirituelle ou culturelle exigeant l'usage du tabac; une partie d'un foyer de soins infirmiers, d'un foyer collectif ou d'un autre établissement résidentiel qui satisfait aux exigences prévues par règlement; et une partie d'un lieu de travail à laquelle le public n'a pas accès qui est utilisée à des fins résidentielles ou qui satisfait aux exigences prescrites.

⁵⁰ *Ibid.*

⁵¹ La proclamation de la *Smoke-free Places Act* a été publiée dans la partie 1 de la Gazette de l'Alberta, du 15 novembre 2005.

⁵² La *Smoke-free Places Act* permet présentement de fumer dans des fumoirs ou espaces fermés ventilés séparément dans lesquels une personne de moins de 19 ans n'est pas autorisée à pénétrer.

⁵³ Les termes « lieu de travail » désignent l'ensemble ou une partie d'un bâtiment, d'une construction, d'un véhicule ou d'un moyen de transport dans lequel un ou plusieurs employés travaillent, et comprennent toute aire fournie par l'employeur pour l'utilisation des employés. Il est à noter qu'en 2004, le *Règlement sur la fumée de tabac ambiante dans les lieux de travail* a été adopté en vertu de la *Loi sur la sécurité* et de la *Loi sur la santé et la sécurité dans les mines*.

Il sera interdit à un employeur et à son représentant de congédier un employé, de prendre des mesures disciplinaires contre lui ou de le suspendre, ou de menacer de prendre l'une de ces mesures, ou encore d'imposer une peine disciplinaire à un employé, de l'intimider ou d'exercer des mesures coercitives à son endroit pour le motif que l'employé a agi en conformité avec cette nouvelle loi ou les règlements d'application ou qu'il a tenté de les faire appliquer.

Le gestionnaire d'un lieu public dans lequel l'usage du tabac est interdit devra veiller à ce que des affiches interdisant de fumer soient posées selon les modalités et à l'endroit prescrits et que des cendriers⁵⁴, des allumettes, des briquets ou d'autres objets conçus pour aider à fumer ne soient pas fournis dans ces lieux publics, sauf dans la mesure où les règlements le permettent.

Le gestionnaire d'un lieu public où l'usage du tabac est interdit devra refuser de servir une personne qui contrevient à cette interdiction et pourra utiliser tout moyen raisonnable pour expulser une personne qui refuse d'arrêter de fumer.

En cas d'incompatibilité entre une disposition décrite ci-dessus et celles d'une autre loi, d'un règlement ou d'un règlement municipal, la disposition la plus restrictive vis-à-vis de l'usage du tabac l'emportera.

Des inspecteurs nommés ou désignés en vertu de la *Loi* verront à l'application et à l'exécution de cette nouvelle législation, et il y aura des amendes en cas d'infractions.

Le projet de loi 16 entrera en vigueur à la date ou aux dates fixées par décret du commissaire des T.N.-O.

C. La violence en milieu de travail et les personnes travaillant seules

Tel que mentionné précédemment, l'**Île-du-Prince-Édouard** a modifié le règlement général en vertu de la *Occupational Health and Safety Act* (Loi sur la santé et la sécurité au travail). Ces modifications, entrées en vigueur le 1^{er} mai 2006, comprennent de nouvelles dispositions ayant trait aux personnes qui travaillent seules et à la violence en milieu de travail.

Les nouvelles dispositions définissent le mot "violence" comme toute menace, toute tentative d'exercer ou l'exercice réel par une personne autre qu'un travailleur de la force physique causant ainsi ou pouvant causer une blessure à un travailleur. Ceci comprend les propos ou les comportements menaçants pouvant raisonnablement laisser croire à un travailleur qu'il pourrait être blessé.

Ces dispositions exigent d'un employeur qu'il fasse une évaluation des risques dans le lieu de travail afin d'établir si un risque de violence pouvant causer des blessures à des travailleurs peut y être présent. L'évaluation des risques doit tenir compte de l'expérience passée dans ce lieu de travail en ce qui a trait aux incidents violents, celle se rapportant à des lieux de travail similaires, ainsi que des endroits et circonstances dans lesquels s'effectue le travail. Lorsqu'on établit qu'un incident violent risque

⁵⁴ Cette interdiction ne s'appliquera pas aux cendriers ou aux briquets qui ont été placés dans un véhicule par le fabricant.

d'entraîner des blessures à des travailleurs, l'employeur doit mettre en place des procédures et des politiques administratives, et prendre toutes les dispositions nécessaires à l'élimination du risque de violence auquel sont exposés les travailleurs ou, si cela n'est pas possible, celles nécessaires à sa réduction. L'employeur doit également établir la manière de signaler et de documenter les incidents violents en milieu de travail ainsi que la procédure d'enquête qui s'appliquera.

L'employeur doit en outre informer les travailleurs qui sont exposés à des risques de violence en milieu de travail de la nature et du degré de ces risques. Il lui faut, entre autres, les avertir au sujet d'individus ayant eu un comportement violent dans le passé lorsque les travailleurs pourraient vraisemblablement les rencontrer dans l'exercice de leurs fonctions. L'employeur doit instruire les travailleurs quant aux moyens de reconnaître les situations où la violence peut se manifester et quant aux procédures, politiques et autres mesures qui ont été élaborées conformément au règlement en ce qui a trait à la violence à laquelle les travailleurs sont exposés, ainsi que concernant les réactions appropriées face à des incidents violents, y compris la façon d'obtenir de l'aide.

De plus, l'employeur doit s'assurer que tout travailleur faisant état de blessures ou de séquelles quelconques résultant d'un incident violent en milieu de travail soit avisé de consulter un médecin, afin d'être traité ou d'être aiguillé vers les services de traitement qui conviennent.

En ce qui a trait aux personnes qui travaillent seules⁵⁵, les nouvelles dispositions exigent qu'un employeur élabore et mette en place des procédures écrites visant à assurer, dans la mesure du possible, la santé et la sécurité d'une personne dans cette situation, eu égard aux risques liés au travail qui lui a été assigné. Ces procédures doivent, entre autres, comprendre l'identification des risques potentiels pour chaque personne qui travaille seule, la marche à suivre pour réduire ces risques le plus possible (y compris en contactant le travailleur à intervalles réguliers) et indiquer la marche à suivre pour obtenir de l'aide en cas de blessure ou autre situation qui pourrait poser un risque à sa santé ou à sa sécurité. L'employeur doit également mettre en place un programme de formation concernant ces procédures à l'intention des personnes qui travaillent seules et de leurs superviseurs.

D. Les substances dangereuses

L'**Ontario** 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*), pris en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (par le biais du Règlement 607/05, publié dans la Gazette officielle du 17 décembre 2005) de façon à adopter, pour 23 substances dangereuses, de nouvelles limites d'exposition en milieu de travail (LEMT) ou des limites révisées. La plupart des modifications aux LEMT sont entrées en vigueur le 28 novembre 2005, mais des modifications aux LEMT s'appliquant au styrène, une substance dangereuse, sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2006, alors

⁵⁵ Ceci fait référence à la situation d'un travailleur qui est seul à être employé à un lieu de travail par un employeur et qui ne peut recevoir facilement de l'aide advenant une blessure, un malaise ou une situation d'urgence.

que des LEMT révisées pour le styrène et pour la formaldéhyde prendront effet le 31 décembre 2007.

E. Les risques biologiques

En **Saskatchewan**, la *Mandatory Testing and Disclosure (Bodily Substances) Act* (Loi sur les tests obligatoires et la divulgation de renseignements concernant des substances corporelles), laquelle a été décrite dans *Les Faits Saillants de l'évolution de la législation du travail (2004-2005)*,⁵⁶ a été promulguée le 17 octobre 2005.⁵⁷

De plus, la Saskatchewan a adopté le Règlement 112/2005⁵⁸ – *Occupational Health and Safety Amendment Regulations, 2005* (Règlement de 2005 modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité au travail) – pris en vertu de la *Occupational Health and Safety Act, 1993* (Loi de 1993 sur la santé et la sécurité au travail).

Entré en vigueur le 19 octobre 2005, ce règlement a modifié les dispositions du règlement général sur la santé et la sécurité au travail (*The Occupational Health and Safety Regulations, 1996*) qui ont trait à l'exposition à des matières infectieuses ou à des organismes contagieux, et a amélioré la protection accordée aux travailleurs de la santé et aux autres travailleurs.

En vertu des nouvelles dispositions, lorsque des travailleurs doivent manipuler, utiliser ou produire des matières infectieuses ou des organismes contagieux, ou sont susceptibles d'y être exposés dans un lieu de travail, l'employeur, en consultation avec le comité de santé au travail, doit élaborer et mettre en œuvre un plan écrit visant à éliminer ou minimiser l'exposition des travailleurs. Un tel employeur devait, au plus tard le 1^{er} janvier 2006, énoncer dans son plan les mesures à prendre à compter du 1^{er} juillet 2006 pour se conformer à ces dispositions et, le cas échéant, à celles qui ont trait au risque de contamination par des seringues à aiguilles creuses, tel que décrit ci-après.

Un employeur ne peut permettre à un travailleur d'entreprendre une tâche ou d'utiliser un procédé pouvant exposer des travailleurs à une matière infectieuse ou à un organisme contagieux à moins que celui-ci n'ait reçu une formation en ce qui a trait au plan visant à éliminer ou minimiser l'exposition à de telles matières ou organismes et l'utilisation de mesures de contrôle appropriées.

L'employeur, en consultation avec le comité de santé au travail, doit vérifier le caractère adéquat du plan et le modifier au besoin au moins tous les deux ans ou lorsque cela s'avère nécessaire afin de tenir compte des progrès des mesures de contrôle des infections, y compris des dispositifs techniques.

De plus, depuis le 1^{er} juillet 2006, on impose aux employeurs et entrepreneurs dans les établissements de santé (excluant les cliniques médicales et dentaires), les organismes correctionnels et les lieux de garde d'adolescents de nouvelles obligations lorsque certaines tâches ou certains procédés font en sorte qu'on peut raisonnablement

⁵⁶ Ce document se trouve dans le site Internet suivant : http://www.rhdsc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/psait/rltc/eltc/01Evolution_de_la_legislation_du_travail_au_Canada.shtml&hs=lzl .

⁵⁷ La proclamation a été publiée dans la Gazette officielle, partie 1, du 21 octobre 2005.

⁵⁸ Ce règlement a été publié dans la Gazette officielle du 4 novembre 2005.

s'attendre à ce qu'un travailleur (autonome ou non) puisse subir une lésion cutanée causée par une seringue à aiguille creuse contaminée. Dans de telles circonstances, un employeur ou entrepreneur doit identifier, évaluer et choisir des seringues recouvertes d'un capuchon ou des seringues sans aiguille, après avoir consulté les représentants des travailleurs qui les utiliseront, et doit s'assurer que ces seringues conçues en vue d'un usage sécuritaire sont utilisées. L'employeur ou l'entrepreneur est déchargé de ces obligations dans certaines circonstances quand, par exemple, il peut démontrer que les seringues à capuchon ou sans aiguille constituent un risque supplémentaire pour le patient ou le travailleur. Enfin, l'employeur ou l'entrepreneur doit conserver un registre des expositions résultant de lésions cutanées causées par des objets pointus pouvant être contaminés; les inscriptions au registre doivent comprendre certaines informations précises et protéger la confidentialité du travailleur exposé au risque de contamination.

Une loi a également été adoptée en **Nouvelle-Écosse** dans le but de réduire les risques de blessures par piqûres causées par des aiguilles creuses ou intraveineuses et, par le fait même, de réduire les risques de transmission de diverses maladies telles que l'hépatite B, l'hépatite C et le VIH. La *Safer Needles in Healthcare Workplaces Act* (Loi concernant l'usage d'aiguilles plus sécuritaires dans les milieux de travail du domaine de la santé) [le projet de loi 23] a reçu la sanction royale le 14 juillet 2006 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

Cette loi rend obligatoire l'utilisation de seringues conçues en vue d'un usage sécuritaire dans la plupart des milieux de travail dans le domaine de la santé, y compris les maisons de repos et les établissements reconnus de soins pour bénéficiaires internes. En vertu de cette loi, chaque employeur, y compris un entrepreneur ou un sous-traitant, doit s'assurer que les employés et les entrepreneurs dépendants dans un milieu de travail dans le domaine de la santé n'utilisent que des seringues conçues en vue d'un usage sécuritaire. Ces dernières comprennent les seringues dont l'aiguille est recouverte d'un capuchon, les seringues à aiguille rétractable, les seringues sans aiguille, et les seringues à aiguille écourtée (*needle reduced device*) qui sont offertes sur le marché et qui ont été homologuées en tant que dispositifs médicaux par Santé Canada.

La loi énumère néanmoins certaines exceptions à cette règle générale. Ainsi, un employeur pourra permettre à un employé d'utiliser une seringue qui n'a pas été conçue en vue d'un usage sécuritaire aux conditions suivantes :

- L'employeur, en consultation avec le comité mixte de santé et sécurité ou le représentant en matière de santé et sécurité, le cas échéant, peut démontrer que l'utilisation d'une seringue conçue en vue d'un usage sécuritaire poserait un plus grand risque qu'une autre seringue pour un patient, un client, un bénéficiaire interne ou un employé, ou encore qu'elle nuirait à l'efficacité d'un traitement.
- Des seringues sont déjà remplies d'un produit biologique ou antibiotique qui se trouvait dans la province le 1^{er} janvier 2007 (c'est-à-dire le jour d'entrée en vigueur de la loi).
- Il existe une urgence mettant en péril la santé publique, définie par la *Health Protection Act* (Loi sur la santé publique), ou encore un état d'urgence ou un état d'urgence local a été proclamé en vertu de la *Emergency Measures Act* (Loi sur les mesures d'urgence).

- Un stock de seringues a été constitué afin d'être utilisé en cas d'urgence mettant en péril la santé publique ou en cas de proclamation d'un état d'urgence, et ces seringues se trouvaient dans la province le 1^{er} janvier 2007.
- Un programme national (tel qu'un programme de collecte de sang ou un programme de vaccination) n'a pas reçu l'approbation de Santé Canada pour ce qui est de l'utilisation d'une seringue conçue en vue d'un usage sécuritaire.

Le gouverneur en conseil pourra également prendre des règlements afin de soustraire un employeur à l'obligation d'utiliser des seringues conçues en vue d'un usage sécuritaire. Il sera aussi possible, par voie réglementaire, d'exclure des milieux de travail ou des catégories de milieux de travail de la définition de « milieu de travail dans le domaine de la santé » (*healthcare workplace*), ce qui aurait pour effet de les soustraire au champ d'application de la loi.

Une fois cette loi entrée en vigueur, les employeurs qui y sont assujettis devront établir et mettre en œuvre un plan de conformité dans un délai d'un an, à moins qu'une exception ne soit accordée par le gouverneur en conseil. La loi stipule que ce plan doit être établi en consultation avec le comité mixte de santé et sécurité ou le représentant en matière de santé et sécurité pertinent, s'il y a lieu.

Les employeurs assujettis à la loi devront aussi fournir des directives et de la formation aux employés qui doivent utiliser des seringues conçues en vue d'un usage sécuritaire ou qui pourraient accidentellement entrer en contact avec un tel instrument. Ces directives et cette formation devront être revus au moins une fois par année, en consultation avec tout représentant en matière de santé et sécurité concerné.

Un individu qui ne se conforme pas à la loi sera passible, par voie de déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende de 25 000 \$ et/ou d'une peine d'emprisonnement de 12 mois au maximum. Dans le cas d'une société, la loi prévoit une amende maximale de 250 000 \$.

En **Alberta**, la *Mandatory Testing and Disclosure Act* (Loi sur les tests obligatoires et la divulgation de renseignements) [le projet de loi 26] a été sanctionnée le 24 mai 2006.

Lorsqu'elle entrera en vigueur par voie de proclamation, cette loi remplacera la *Blood Samples Act* (Loi sur les échantillons sanguins), laquelle a été sanctionnée le 11 mai 2004 mais n'a pas été promulguée. La nouvelle loi permettra à une personne de demander à la Cour provinciale d'ordonner des tests dans les circonstances suivantes: lorsque la personne est entrée en contact avec une substance corporelle d'une autre personne (la personne en cause) alors qu'elle lui prodiguait des soins d'urgence ou qu'elle remplissait les fonctions de pompier, d'ambulancier paramédical ou d'agent de la paix; ou lorsque la personne a été impliquée dans une situation, a été engagée dans une activité, ou est membre d'une catégorie de personnes, prévue dans le règlement.

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 la personne en cause, faire part de toute tentative visant à établir si la personne en cause est infectée par un pathogène à l'origine d'une maladie infectieuse, être accompagnée du rapport d'un médecin, et respecter toutes autres exigences prescrites par règlement. Une telle demande devra être présentée dans les 30 jours suivant celui où le requérant

est entré en contact avec une substance corporelle de la personne en cause, sauf disposition contraire du règlement.

Si la cour ordonne à la personne en cause de subir des tests et s'il est nécessaire de prélever un échantillon d'une substance corporelle de cette personne, un ou plusieurs analystes qualifiés désignés par un médecin du service de santé effectueront les tests à partir d'un échantillon obtenu en vertu de la loi. Dès que possible après avoir reçu les résultats des analyses, un médecin du service de santé devra faire des efforts raisonnables afin de faire parvenir une copie des résultats au médecin du requérant et à celui de la personne en cause. Les résultats de telles analyses ne seront pas admissibles en preuve lors d'une procédure pénale ou civile, sauf conformément à la présente loi ou à la *Public Health Act* (Loi sur la santé publique).

Il sera interdit d'utiliser ou de révéler toute information concernant le requérant ou la personne en cause dont une personne prend connaissance en remplissant ses fonctions en vertu de la nouvelle loi ou du règlement, sauf dans des circonstances limitées précisées dans cette loi.

Le ministre chargé d'appliquer cette loi n'aura pas à défrayer les coûts encourus par le requérant ou la personne en cause, à moins que le règlement ne prévoit le contraire.

Toute personne qui enfreint une disposition de la loi ou du règlement se rendra coupable d'une infraction et sera passible d'une amende maximale de 2 000 \$ s'il s'agit d'une première infraction ou de 5 000 \$ s'il s'agit d'une infraction subséquente.

Enfin, un projet de loi a été présenté en **Ontario** afin de remplacer l'article 22.1 de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*. Cet article traite des requêtes à déposer pour obtenir un ordre de prélèvement d'échantillons de sang et l'analyse de ces échantillons. Le projet de loi 28, la *Loi de 2006 sur le dépistage obligatoire par test sanguin*, a franchi l'étape de la deuxième lecture le 13 juin 2006.

En vertu de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*, quiconque est entré en contact avec une substance corporelle d'une autre personne dans les situations qui sont énoncées dans cette loi ou qui sont prescrites par règlement (par exemple, en prodiguant des soins d'urgence ou des premiers soins) peut demander à un médecin-hygiéniste de faire analyser le sang de cette autre personne afin de déceler la présence de virus causant certaines maladies transmissibles. En vertu des règlements d'application de la *Loi* en vigueur, le médecin-hygiéniste dispose d'un délai de sept jours pour tenter d'obtenir un échantillon de sang ou une autre preuve de séropositivité volontaire de cette personne, mais s'il n'y réussit pas, il peut ordonner à cette dernière de fournir un échantillon de sang aux fins d'analyse, qu'il ait ou non tenu une audience préalable et sans qu'il doive l'en aviser. Si le médecin-hygiéniste refuse d'accorder la demande d'ordonnance, sa décision peut être portée en appel devant le médecin-hygiéniste en chef ou la Commission d'appel et de révision des services de santé.

Le projet de loi raccourcirait le délai prévu entre la réception d'une requête et le moment où un ordre est donné, le cas échéant, et transférerait à la Commission du consentement et de la capacité le pouvoir qu'a le médecin-hygiéniste d'émettre une ordonnance. Dans le cadre du projet de loi, le requérant pourrait toujours, dans des circonstances similaires à celles prévues dans la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*, demander à un médecin-hygiéniste de faire analyser le sang d'une autre

personne afin d'y déceler la présence de virus. Le médecin-hygiéniste devrait tenter de communiquer avec cette autre personne et lui demander un échantillon de sang aux fins d'analyse ou une autre preuve de séropositivité. Si la personne en cause ne fournit pas un échantillon de sang ou un autre élément de preuve volontairement dans les deux jours⁵⁹ qui suivent la réception d'une requête en ce sens, le médecin-hygiéniste devra renvoyer cette requête à la Commission du consentement et de la capacité.

La Commission devrait tenir et terminer une audience dans les sept jours qui suivent le jour où elle est saisie de la requête et serait investie du pouvoir d'ordonner à la personne en cause, dans certaines circonstances précises, de fournir un échantillon de sang aux fins d'analyse. Elle devrait rendre sa décision au plus tard un jour après la conclusion de l'audience. Les décisions de la Commission seraient définitives.

La plupart des dispositions de ce projet de loi, incluant les changements législatifs mentionnés ci-haut, entreraient en vigueur à une date annoncée par proclamation.

F. Les chaudières et appareils sous pression

Le 1^{er} mars 2006, l'**Alberta** a adopté un nouveau règlement sur la sécurité des appareils sous pression (*Pressure Equipment Safety Regulation* – le Règlement 49/2006) qui a remplacé l'ancien *Boilers and Pressure Vessels Regulation* (Règlement sur les chaudières et récipients sous pression) et le *Design, Construction and Installation of Boilers and Pressure Vessels Regulations* (Règlement sur la conception, la fabrication et l'installation de chaudières et récipients sous pression). Peu après, soit le 9 mars 2006, la province a émis un décret d'exemption relatif aux appareils sous pression (*Pressure Equipment Exemption Order* – le Règlement 56/2006) qui contient une liste d'appareils auxquels la *Safety Codes Act* (Loi sur les codes de sécurité) et le *Pressure Equipment Safety Regulation* ne s'appliquent pas. Ces deux règlements sont entrés en vigueur le 1^{er} avril 2006⁶⁰.

En vue d'assurer qu'ils soient réévalués quant à leur pertinence et leur nécessité, il est prévu que le nouveau règlement expirera le 31 janvier 2015 et que le décret cessera de s'appliquer à compter du 1^{er} août 2014.

G. Les premiers soins

Le 1^{er} juin 2006, des modifications ont été apportées au règlement de **Terre-Neuve-et-Labrador** relatif aux premiers soins en milieu de travail (*Occupational Health and Safety First Aid Regulations*), par le biais du Règlement 45/06⁶¹ pris en vertu de la *Occupational Health and Safety Act* (Loi sur la santé et sécurité). Le but de ces modifications est de stipuler que la Workplace Health, Safety and Compensation Commission (Commission de la santé, la sécurité et l'indemnisation des travailleurs) doit mettre sur pied la formation théorique et pratique ainsi que les critères permettant l'obtention de certificats de secouriste (c'est-à-dire en ce qui a trait au secourisme

⁵⁹ Ce délai pourrait être prolongé d'un jour si l'échéance tombe une fin de semaine ou un jour férié.

⁶⁰ Ces deux règlements ont été publiés dans la Gazette officielle, partie 2, du 31 mars 2006.

⁶¹ Ce règlement a été publié dans la Gazette officielle du 2 juin 2006.

général, d'urgence ou avancé). Auparavant, le règlement exigeait la réussite d'un cours de secourisme particulier fourni par l'Ambulance Saint-Jean.

La Commission peut désigner comme acceptable un cours ou un programme offert par une personne ou un organisme qui fournit la formation mentionnée plus haut si elle considère que cette formation est équivalente aux exigences contenues dans le règlement.

H. Le transport routier (heures de service)

Au niveau **fédéral**, un nouveau *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire* (DORS/2005-313) – pris en vertu de la *Loi sur les transports routiers* – a été publié dans la Gazette du Canada, partie II, du 16 novembre 2005.

Le *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire* régit le nombre maximal d'heures de conduite et le nombre minimal d'heures de repos des conducteurs de véhicule utilitaire (camion et autocar) travaillant pour des entreprises extraprovinciales de transport. En vertu de ce règlement, un conducteur doit tenir un relevé journalier de ses activités de conduite et autres activités de travail suivant une forme établie et, sur demande, mettre ces relevés à la disposition des agents désignés pour appliquer la loi.

Le 1^{er} janvier 2007, le *Règlement sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire* abrogera et remplacera le *Règlement de 1994 sur les heures de service des conducteurs de véhicule utilitaire*. Le nouveau règlement vise essentiellement à réduire les risques d'accidents causés par la fatigue impliquant des véhicules utilitaires en donnant aux conducteurs la possibilité de bénéficier d'un repos supplémentaire. Les principales modifications apportées au nouveau règlement sont les suivantes :

- l'adoption d'une nouvelle période obligatoire de repos journalier minimale de 10 heures. Le *Règlement* actuel ne prescrit pas une période de repos journalier spécifique;
- la réduction de 18,8 % du nombre maximal d'heures de conduite par jour, qui passent de 16 à 13 heures;
- la réduction de 12,5 % du nombre maximal d'heures de service par jour, qui passent de 16 à 14 heures;
- l'adoption d'une nouvelle limite de temps écoulé de 16 heures depuis la dernière période de repos de huit heures consécutives ou plus jusqu'au début de la prochaine période de repos semblable;
- l'exigence d'avoir au moins huit heures de repos consécutives avant de se remettre à conduire lorsque la limite de temps écoulé ou celle s'appliquant aux heures de conduite ou aux heures de service a été atteinte;
- l'élimination de l'option qui permet à un conducteur, de façon limitée, de réduire le nombre minimal de ses heures de repos de huit à quatre;
- l'augmentation de la période de repos minimale de deux à quatre heures consécutives pour les co-conducteurs qui utilisent un véhicule équipé d'une couchette (à certaines conditions, le temps passé à se reposer dans la couchette peut être accumulé comme du temps de repos aux fins du *Règlement*);

- la possibilité, selon des paramètres définis, de répartir les heures de service et les heures de repos sur une période de 48 heures;
- la simplification des règles par une réduction du nombre de cycles travail/repos disponibles de trois à deux : soit un cycle d'au plus 70 heures au cours d'une période de 7 jours et un cycle d'au plus 120 heures au cours d'une période de 14 jours;
- l'exigence pour un conducteur qui souhaite permuter un cycle ou le remettre à zéro de prendre au minimum 36 heures de repos consécutives pour le cycle 1 (70 heures/7 jours) et au minimum 72 heures de repos consécutives pour le cycle 2 (120 heures/14 jours);
- l'exigence pour tous les conducteurs de prendre une période de repos d'au moins 24 heures consécutives, au moins une fois tous les 14 jours.

I. La sécurité dans les mines

Le **Québec** a adopté le *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines*, lequel a été pris en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (Décret 119-2006; Gazette officielle, partie II, du 8 mars 2006); il est entré en vigueur le 23 mars 2006.

Ce règlement a ajouté de nouvelles définitions au *Règlement sur la santé et la sécurité du travail dans les mines* en matière d'explosifs, plus particulièrement au sujet du lieu de chargement, de la zone de chargement et de la zone de tir. Il a également modifié certaines dispositions sur la qualité de l'air et sur certains équipements, tels que les engins équipés d'un moteur diesel et les machines d'extraction. Il prévoit en outre des mesures de sécurité accrues en matière d'incendie, de transport, d'entreposage ou de chargement d'explosifs, d'entreposage de carburant ou d'autres matériaux combustibles, et en matière d'appareillage électrique. Enfin, parmi d'autres modifications, il prévoit l'ajout de deux modules supplémentaires au cours de formation du travailleur minier sous terre.

Le 15 juin 2006, le gouvernement **fédéral** a modifié le *Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines de charbon*, adopté en vertu du *Code canadien du travail*⁶². Ces modifications ont ajouté au *Règlement* de nouvelles dispositions applicables à un employeur qui se propose d'entrer dans une mine qui a été fermée, et ce, sans y perturber les sols de façon significative (par exemple, pour en évaluer le potentiel économique). Selon les nouvelles dispositions, un tel employeur doit, avant d'entrer dans une mine fermée, adopter et mettre en œuvre un code de sécurité approuvé par le directeur principal, Santé et sécurité au travail et Indemnisation des accidentés. Ce code de sécurité doit contenir des dispositions ayant sensiblement les mêmes objectifs et effets que celles prévues par le *Règlement*, et il doit notamment comprendre les éléments suivants : le nom et la situation géographique de la mine en cause, la description du travail à y effectuer et sa durée, l'information sur les mesures de sécurité et de contrôle à mettre en place lors de l'entrée dans la mine, la liste de l'équipement à utiliser, la description des responsabilités de l'employeur et des employés en matière de santé et sécurité, la liste des personnes qui entreront dans la mine et l'information sur la façon dont la mine sera scellée.

⁶² Le *Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité dans les mines de charbon* (DORS/2006-138) a été publié dans la Gazette du Canada, partie II, du 28 juin 2006.

Les autres exigences en matière de sécurité qui sont contenues dans le *Règlement* ne s'appliquent pas à l'égard d'une mine dans laquelle on entre après qu'elle a été fermée si l'employeur a adopté et mis en œuvre un code de sécurité approuvé par le directeur principal. Ceci s'applique tant et aussi longtemps que l'employeur n'y perturbe pas les sols de façon significative.

Finale­ment, **Terre-Neuve-et-Labrador** a adopté un règlement⁶³ afin de modifier l'article 111 de la *Mines Safety of Workers Regulations* (Règlement sur la sécurité des travailleurs dans les mines), lequel traite de la formation relative au matériel de sauvetage. Le mandat de l'inspecteur en chef de déterminer les besoins de formation pour ce qui est de l'utilisation et de l'entretien de matériel de sauvetage, d'approuver les cours de formation obligatoires, et de remettre des certificats de formation en sauvetage minier a été transféré à la Workplace Health, Safety and Compensation Commission (Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail). Cette modification est entrée en vigueur le 11 août 2006.

J. La sécurité dans l'industrie de la construction

En **Ontario**, le Règlement 627/05 (publié dans la Gazette officielle du 24 décembre 2005) a apporté un certain nombre de modifications au *Construction Projects Regulation* (Règlement sur les chantiers de construction) pris en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Les dispositions du Règlement 627/05 ont notamment révisé les dispositions sur les risques d'origine électrique et ajouté des exigences en matière de sécurité concernant les opérations de levage simultané de pièces d'acier de structure. Les modifications apportées par ce règlement ont pris effet le 1^{er} janvier 2006, à l'exception de la plupart des nouvelles dispositions sur les risques d'origine électrique, lesquelles sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2006.

K. Les opérations de plongée

Deux provinces ont adopté des règlements concernant les opérations de plongée en vertu de leur législation sur la santé et la sécurité au travail.

Un nouveau règlement sur la plongée professionnelle (le Règlement 174/2005 – *Occupational Diving Regulations*) a été adopté en **Nouvelle-Écosse**. Il s'applique à toutes les plongées effectuées dans un lieu de travail, sauf les plongées où seul un schnorkel est utilisé et les plongées à caractère scientifique dirigées par un organisme qui est membre de l'Association Canadienne des Sciences Subaquatiques (ACSS) selon des normes de pratiques précises publiées par l'ACSS. Ce règlement est entré en vigueur le 1^{er} mai 2006.

À **Terre-Neuve-et-Labrador**, le Règlement 110/05 a modifié le règlement sur la santé et la sécurité au travail (*Occupational Health and Safety Regulations*) le 9 décembre 2005 en vue de mettre à jour les normes de sécurité applicables aux activités de plongée, et à

⁶³ *Mines Safety of Workers Regulation (Amendment)* (Règlement modifiant le Règlement sur la sécurité des travailleurs dans les mines) pris en vertu de la *Occupational Health and Safety Act* (Loi sur la santé et la sécurité au travail); Règlement 60/06, publié dans la Gazette officielle, partie 2, du 11 août 2006.

réviser celles qui s'appliquent particulièrement à la récolte des fruits de mer et aux activités de plongée dans l'industrie de l'aquaculture.

L. Les qualifications professionnelles

En **Ontario**, la *Loi sur la qualification professionnelle et l'apprentissage des gens de métier* établit les règles à observer pour obtenir une attestation de qualification professionnelle dans certains métiers et les exigences s'appliquant aux programmes de formation d'apprentis, dont celles qui ont trait à la reconnaissance des dangers et à la formation en santé et en sécurité. Les inspecteurs en santé et sécurité du ministère du Travail sont chargés d'appliquer les dispositions de la *Loi* qui gouvernent la qualification professionnelle dans les métiers suivants : électricien, grutier, plombier, mécanicien en réfrigération et en climatisation, tôlier et tuyauteur. Ces gens de métier et les employeurs doivent fournir, aux inspecteurs qui leur en font la demande, une preuve écrite de leur qualification professionnelle telle qu'une carte de compétence ou un contrat d'apprentissage.

Jusqu'au 3 avril 2006, les inspecteurs en santé et sécurité au travail donnaient généralement un ordre aux personnes qui ne pouvaient pas produire immédiatement la preuve écrite demandée de se conformer aux règlements. À la suite de modifications apportées par le Règlement 53/06⁶⁴ au Règlement 950, pris en application de la *Loi sur les infractions provinciales*, les inspecteurs sont maintenant habilités à remettre une contravention aux employeurs, aux superviseurs et aux travailleurs dans certains métiers spécialisés lorsqu'une preuve écrite de qualification professionnelle n'est pas produite immédiatement.

⁶⁴ Ce règlement a été publié dans la Gazette officielle du 18 mars 2006.