

Loi sur la santé et la sécurité au travail

La modification en vigueur en date du 20 novembre 2014 (Voir : 2014, chap. 10, annexe 4)

La définition de «travailleur» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogée et remplacée par ce qui suit :

«travailleur» L'une ou l'autre des personnes suivantes, à l'exclusion du détenu d'un établissement correctionnel ou d'un établissement du même genre qui participe, à cet endroit, à un programme de travail ou de réadaptation :

1. La personne qui exécute un travail ou fournit des services contre rémunération en argent.
2. L'élève du secondaire qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par le conseil scolaire dont relève l'école où il est inscrit.
3. La personne qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie, une université ou un autre établissement postsecondaire.
4. La personne qui reçoit une formation d'un employeur, mais qui, aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, n'est pas un employé pour l'application de cette loi du fait que les conditions énoncées au paragraphe 1 (2) de cette loi sont réunies.
5. Les autres personnes prescrites qui exécutent un travail ou fournissent des services à un employeur sans rémunération en argent. («worker»)

Les modifications en vigueur en date du 1^{er} juillet 2016 (Voir : 2015, chap. 27, annexe 4)

L'alinéa 37 (1) b) de la Loi est modifié par remplacement de «une feuille de données encore valide sur la sûreté des matériaux» par «une fiche de données de sécurité à jour».

L'alinéa 37 (1) c) de la Loi est modifié par remplacement de «feuilles de données sur la sûreté des matériaux» par «fiches de données de sécurité».

Le paragraphe 37 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «feuilles de données sur la sûreté des matériaux» par «fiches de données de sécurité».

Le paragraphe 37 (4) de la Loi est modifié par remplacement de «feuille de données sur la sûreté des matériaux» par «fiche de données de sécurité».

Le paragraphe 37 (5) de la Loi est abrogé.

Le paragraphe 38 (1) de la Loi est modifié par remplacement du passage qui précède l'alinéa a) par ce qui suit :

Mise à disposition des fiches de données de sécurité

38. (1) Une copie de chaque fiche de données de sécurité à jour exigée par la présente partie à l'égard de matériaux dangereux dans un lieu de travail est :

L'article 38 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Exigence supplémentaire

(1.1) En plus de se conformer au paragraphe (1), l'employeur met à la disposition immédiate des travailleurs qui peuvent être exposés à un matériau dangereux une copie de la fiche de données de sécurité qui s'y rapporte. 2015, chap. 27, annexe 4, par. 3 (2).

Le paragraphe 38 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «d'une feuille de données encore valide sur la sûreté des matériaux» par «d'une fiche de données de sécurité à jour» à la fin du paragraphe.

Le paragraphe 38 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «feuille de données sur la sûreté des matériaux» par «fiche de données de sécurité».

Le paragraphe 38 (5) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Support électronique

(5) Il est entendu que toute copie sur support électronique d'une fiche de données de sécurité est une copie pour l'application du présent article. 2015, chap. 27, annexe 4, par. 3 (5).

Le paragraphe 38 (6) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Exigence de consultation

(6) L'employeur consulte le comité et le délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, relativement à la mise à disposition des fiches de données de sécurité dans le lieu de travail ou à leur fourniture comme l'exigent les alinéas (1) a) et b) et le paragraphe (1.1). 2015, chap. 27, annexe 4, par. 3 (5).

Le paragraphe 40 (1) de la Loi est modifié par suppression de «auprès de la commission des demandes» dans le passage qui précède l'alinéa a).

L'alinéa 40 (1) a) de la Loi est modifié par remplacement de «feuille de données sur la sûreté des matériaux» par «fiche de données de sécurité».

L'alinéa 40 (1) b) de la Loi est modifié par remplacement de «feuille de données sur la sûreté des matériaux» par «fiche de données de sécurité».

Le paragraphe 40 (3) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Décision relative à la demande

(3) La demande d'exemption présentée en vertu du paragraphe (1) est réglée conformément à la procédure prévue dans la *Loi sur le*

contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses (Canada). 2015, chap. 27, annexe 4, par. 4 (3)

Le paragraphe 40 (4) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Appel

(4) L'employeur ou tout travailleur de l'employeur ou syndicat qui représente les travailleurs de l'employeur peut, conformément à la procédure d'appel prévue dans la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses* (Canada), interjeter appel d'une décision rendue en application du paragraphe (3) et il est statué sur l'appel conformément à cette procédure. 2015, chap. 27, annexe 4, par. 4 (3).

Le paragraphe 40 (5) de la Loi est abrogé.

Le paragraphe 40 (7) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Effet de la décision

(7) La décision rendue en application du présent article s'applique dans le cadre de la présente partie. 2015, chap. 27, annexe 4, par. 4 (4).

Le paragraphe 40 (8) de la Loi est abrogé.

Le paragraphe 40.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Renseignements privilégiés

40.1 (1) Sous réserve du paragraphe (2), les renseignements qu'une personne employée dans le ministère reçoit d'une personne agissant en vertu de la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses* (Canada) sont privilégiés et nulle personne employée dans le ministère ne doit sciemment, sans le consentement écrit de l'agent de contrôle en chef nommé en vertu de cette loi :

- a) communiquer ou permettre que soient communiqués à quiconque les renseignements obtenus;

<p>b) permettre à quiconque d'examiner une partie quelconque d'un livre, dossier, écrit ou autre document contenant des renseignements obtenus, ou d'y avoir accès. 2015, chap. 27, annexe 4, par. 5 (1).</p>	<p>contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;</p> <p>b) du harcèlement sexuel au travail. («workplace harassment»)</p>	<p>L'alinéa 32.0.6 (2) b) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :</p> <p>b) inclut les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de harcèlement au travail à une autre personne que l'employeur ou le superviseur s'il est le prétendu harceleur;</p>	<p>c) le programme élaboré en application de l'article 32.0.6 est examiné aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année, pour qu'il mette adéquatement en oeuvre la politique concernant le harcèlement au travail exigée à l'alinéa 32.0.1 (1) b);</p>
<p>Le paragraphe 40.1 (4) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :</p>	<p>Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante :</p>	<p>L'alinéa 32.0.6 (2) c) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :</p>	<p>d) les autres devoirs prescrits sont accomplis. 2016, chap. 2, annexe 4, art. 3.</p>
<p>Primauté des exigences de non-divuligation</p> <p>(4) Malgré le paragraphe 63 (1), les exigences du présent article voulant que les renseignements reçus d'une personne agissant en vertu de la <i>Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses</i> (Canada) ne soient pas divulgués l'emportent sur toute autre loi. 2015, chap. 27, annexe 4, par. 5 (2).</p>	<p>«harcèlement sexuel au travail» S'entend :</p> <p>a) du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;</p> <p>b) du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes. («workplace sexual harassment»)</p>	<p>c) énonce la manière dont l'enquête sur les incidents ou les plaintes de harcèlement au travail se déroulera et les mesures qui seront prises pour y faire face;</p> <p>d) énonce la manière dont les renseignements obtenus au sujet d'un incident ou une plainte de harcèlement au travail, y compris les renseignements identificatoires au sujet des particuliers impliqués, demeureront confidentiels, sauf si leur divulgation est nécessaire pour enquêter ou prendre des mesures correctives à l'égard de l'incident ou de la plainte, ou encore si elle est exigée par la loi;</p> <p>e) énonce la manière dont le travailleur qui aurait fait l'objet de harcèlement au travail et le prétendu harceleur, s'il s'agit d'un travailleur de l'employeur, seront informés des résultats de l'enquête et des mesures correctives qui ont été ou seront prises à l'issue de l'enquête;</p> <p>f) inclut les éléments prescrits.</p>	<p>Résultats d'enquête ne constituant pas des rapports</p> <p>(2) Les résultats de l'enquête prévue à l'alinéa (1) a) et les rapports créés au cours ou pour les besoins de celle-ci ne constituent pas des rapports concernant la santé et la sécurité au travail pour l'application du paragraphe 25 (2). 2016, chap. 2, annexe 4, art. 3.</p>
<p>Le paragraphe 57 (8) de la Loi est modifié par remplacement de «une feuille de données encore valide sur la sûreté des matériaux» par «une fiche de données de sécurité à jour».</p>			<p>La Loi est modifiée par adjonction du paragraphe suivant :</p>
<p>La disposition 38 du paragraphe 70 (2) de la Loi est abrogée.</p>			<p>Renseignements et directives : harcèlement</p> <p>32.0.8 L'employeur fournit ce qui suit au travailleur :</p>
<p>La disposition 39 du paragraphe 70 (2) de la Loi est modifiée par remplacement de «feuille de données sur la sûreté des matériaux» par «fiche de données de sécurité».</p>			<p>a) des renseignements et des directives adaptés au travailleur sur le contenu de la politique et du programme concernant le harcèlement au travail;</p>
<p>La disposition 40 du paragraphe 70 (2) de la Loi est modifiée par remplacement de «feuille de données sur la sûreté des matériaux» par «fiche de données de sécurité».</p>	<p>L'article 1 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :</p>	<p>L'article 32.0.7 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :</p>	<p>b) les autres renseignements prescrits. 2016, chap. 2, annexe 4, art. 3.</p>
<p>Les modifications en vigueur en date du 8 septembre 2016 (Voir : 2016, chap. 2, annexe 4)</p>	<p>Harcèlement au travail</p> <p>(4) Les mesures raisonnables prises par l'employeur ou le superviseur dans le cadre de la gestion et de la direction des travailleurs ou du lieu de travail ne constituent pas du harcèlement au travail. 2016, chap. 2, annexe 4, par. 1 (3).</p>	<p>Devoirs concernant le harcèlement</p> <p>32.0.7 (1) Pour protéger les travailleurs de tout harcèlement au travail, l'employeur doit veiller à ce qui suit :</p>	<p>Ordre : enquête portant sur le harcèlement au travail</p> <p>55.3 (1) Un inspecteur peut ordonner par écrit que l'employeur fasse faire, à ses frais, par une personne impartiale possédant les connaissances, l'expérience ou les qualités requises que précise l'inspecteur, l'enquête prévue à l'alinéa 32.0.7 (1) a) et que l'employeur obtienne, à ses frais, le rapport écrit de cette personne. 2016, chap. 2, annexe 4, art. 4.</p>
<p>La définition de «harcèlement au travail» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogée et remplacé par ce qui suit :</p>	<p>Le paragraphe 32.0.6 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :</p>		
<p>«harcèlement au travail» S'entend :</p> <p>a) du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires</p>	<p>Programme : harcèlement</p> <p>(1) L'employeur, en consultation avec le comité ou le délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, élabore et maintient un programme écrit de mise en oeuvre de la politique concernant le harcèlement au travail exigée à l'alinéa 32.0.1 (1) b). 2016, chap. 2, annexe 4, par. 2 (1).</p>	<p>b) le travailleur qui aurait fait l'objet de harcèlement au travail et le prétendu harceleur, s'il s'agit d'un travailleur de l'employeur, sont informés par écrit des résultats de l'enquête et des mesures correctives qui ont été ou seront prises à l'issue de l'enquête;</p>	<p>Rapport</p> <p>(2) Le rapport prévu au paragraphe (1) ne constitue pas un rapport concernant la santé et la sécurité au travail pour l'application du paragraphe 25 (2). 2016, chap. 2, annexe 4, art. 4.</p>