
Changements récents dans la législation fédérale et provinciale liée au monde du travail

Voici une brève mise à jour sur les récentes modifications législatives susceptibles d'intéresser les employeurs ontariens.

LOIS ONTARIENNES SUR LE MILIEU DU TRAVAIL AYANT REÇU LA SANCTION ROYALE

Le projet de loi 144, *Loi de 2005 modifiant des lois concernant les relations de travail*, a reçu la sanction royale le 13 juin 2005. Aucun changement n'a été apporté au projet de loi en troisième lecture. Pour un aperçu des modifications apportées à la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario, voir l'article d'AU POINT intitulé [« Les modifications de la Loi sur les relations de travail visent la « stabilité en milieu de travail » »](#).

Également le 13 juin 2005, le projet de loi 118, la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, a reçu la sanction royale. L'assemblée législative n'a apporté aucun changement au projet de loi entre la deuxième et la troisième lecture. Vous trouverez une description de la loi dans l'article d'AU POINT intitulé [« Le gouvernement dépose la Loi de 2004 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario »](#).

LOI FAVORISANT UN ONTARIO SANS FUMÉE

Le troisième projet de loi à recevoir la sanction royale le 13 juin 2005 était le projet de loi 164, la *Loi de 2005 modifiant des lois en ce qui a trait à la réglementation de l'usage du tabac*. Le projet de loi 164 donne un nouveau titre abrégé à la Loi de 1994 sur la réglementation de l'usage du tabac, rebaptisée la *Loi favorisant un Ontario sans fumée*. La loi entraîne des changements considérables dans la façon dont l'usage du tabac est réglementé dans les espaces publics et les lieux de travail, y compris l'abrogation de la Loi limitant l'usage du tabac dans les lieux de travail, qui permettait aux employeurs de désigner un espace clos où les employés pouvaient fumer. Les nouvelles modifications, qui entrent en vigueur le 31 mai 2006, éliminent ce privilège et obligent les employeurs à interdire l'usage du tabac dans tout espace de travail qui est clos, y compris les ascenseurs, les couloirs, les entrées d'édifices et les stationnements intérieurs.

La loi prévoit toutefois des exceptions à cette interdiction générale, notamment pour les patients et résidents d'établissements de soins résidentiels, d'établissements psychiatriques ou d'établissements pour les anciens combattants. Il est possible dans ces cas de prévoir des salles réservées à un usage limité du tabac, pourvu que le fumeur puisse fumer sans aide et pourvu que l'espace désigné soit clos, clairement identifié comme salle de fumeurs et bien ventilé. Les employés de ces établissements qui ne souhaitent pas entrer dans les salles désignées ne peuvent y être obligés.

Les modifications permettent également aux hôtels de garder des chambres de fumeurs, pourvu qu'il s'agisse de chambres à coucher, qu'elles soient désignées comme chambres de fumeurs et qu'elles soient séparées de tout espace avoisinant. Les autochtones peuvent encore faire usage

du tabac dans les établissements de soins de santé dans le cadre de rites traditionnels, spirituels ou culturels. L'établissement doit réserver à cet effet un espace intérieur distinct de tout autre espace réservé à l'usage du tabac.

La nouvelle loi prévoit également des mesures de protection pour les employés qui offrent des soins à domicile organisés par une société d'accès aux soins communautaires ou par une organisation financée par le ministère de la Santé et des Soins de longue durée. Ces employés ont le droit de demander à une personne de ne pas fumer de tabac en leur présence lorsqu'ils dispensent des services de santé. Lorsque la personne refuse d'accéder à la demande de ne pas fumer, l'employé a le droit de quitter le domicile sans fournir d'autres services, sauf si cela devait présenter immédiatement un grave danger pour la santé de quiconque.

LOI DE 2005 SUR LA SAINTE GESTION PUBLIQUE

Le projet de loi 190, la *Loi de 2005 sur la saine gestion publique*, est passée en première lecture à l'assemblée législative le 27 avril 2005. Le projet de loi modifie plusieurs lois afin de promouvoir une saine gestion. Le projet de loi propose des changements à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, la *Loi de 1995 sur les relations de travail*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la *Loi sur l'équité salariale* et la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. Bien que la plupart des changements ne soient que des questions de régie interne, on propose une modification importante à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* par l'ajout de l'article 68.1, qui permettrait au Directeur de divulguer publiquement le nom d'une personne condamnée aux termes de la LSST, ainsi qu'une description de l'infraction, la date de la condamnation et la sentence. La disposition permet expressément la publication de ces renseignements sur l'internet. Si le projet de loi est adopté, la publication de ces renseignements ne serait plus considérée comme une atteinte à la protection de la vie privée en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL DÉPOSE UN PROJET DE LOI POUR PROTÉGER LES EMPLOYÉS DES EMPLOYEURS EN FAILLITE - LOI SUR LE PROGRAMME DE PROTECTION DES SALARIÉS

Le 3 juin 2005, le gouvernement fédéral a déposé le projet de loi C-55, la *Loi sur le programme de protection des salariés*. La loi prévoit le paiement d'un salaire aux employés d'employeurs en faillite ou sous séquestre. La loi établit un programme de protection des salariés et énonce les conditions d'admissibilité pour le paiement ainsi que le montant maximum offert par le programme; la loi présente également le processus de demande, d'examen et d'appel.

Le montant maximum payable à la personne admissible est soit 3000 \$, soit quatre fois le maximum des gains assurables hebdomadaires aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*, en retenant le plus élevé des deux montants. Pour que le salarié soit admissible, son emploi doit avoir pris fin alors que l'employeur est en faillite ou sous séquestre, et l'employeur doit lui devoir un salaire gagné dans les six mois qui précèdent immédiatement la faillite ou la mise sous séquestre.

Les dirigeants, les administrateurs, les personnes qui détiennent la participation majoritaire ainsi que les gestionnaires ne sont pas admissibles au programme, ni les personnes à l'emploi de l'employeur failli depuis trois mois ou moins. Pour recevoir le paiement, l'employé doit présenter une demande au Ministre qui l'accueille ou la rejette. En cas de différend au sujet de la décision du Ministre, un appel peut être logé auprès d'un arbitre dont la décision est finale et exécutoire. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [Paul Marshall](#) au (613) 940-2754.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.

