

Code canadien du travail, LRC 1985, c L-2

Version courante : en vigueur depuis le 9 juin 2013

Lien vers la *dernière version* : <http://canlii.ca/t/ckm6>
Lien stable vers *cette version* : <http://canlii.ca/t/693jq>
Référence à cette version : Code canadien du travail, LRC 1985, c L-2, <<http://canlii.ca/t/693jq>> consulté le 2014-01-28
Mise-à-jour : Dernière mise à jour effectuée depuis le [Site Web des Lois du Canada](#) le 2014-01-22

TABLE DES MATIÈRES

[TITRE ABRÉGÉ](#) [1.]

[DÉFINITIONS](#) [2.]

[PARTIE I — RELATIONS DU TRAVAIL](#) [3. - 121.5]

[PARTIE II — SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL](#) [122. - 161. à 165.]

[Définitions et interprétation](#) [122.]

[Objet](#) [122.1 - 122.2]

[Modes de communication](#) [122.3]

[Champ d'application](#) [123. - 123.1]

[Obligations des employeurs](#) [124. - 125.3]

[Obligations des employés](#) [126.]

[Sécurité au travail](#) [127.]

[Processus de règlement interne des plaintes](#) [127.1 - 131.]

[Employées enceintes ou allaitantes](#) [132.]

[Plaintes découlant de mesures disciplinaires](#) [133. - 134.]

[Comités d'orientation en matière de santé et de sécurité](#) [134.1]

[Comités locaux de santé et de sécurité](#) [135.]

[Règles communes aux comités d'orientation et aux comités locaux](#) [135.1 - 135.2]

[Représentants en matière de santé et de sécurité](#) [136. - 137.]

[Commission de la sécurité dans les mines de charbon](#) [137.1 - 137.2]

[Exécution](#) [138. - 139.]

[Agents de santé et de sécurité](#) [140. - 141.1]

[Généralités](#) [142. - 144.]

[Mesures spéciales de sécurité](#) [145.]

[Appel des décisions et instructions](#) [145.1 - 146.5]

[Mesures disciplinaires](#) [147. - 147.1]

[Infractions et peines](#) [148. - 154.]

[Communication de renseignements](#) [155.]

[Pouvoirs du Conseil canadien des relations industrielles](#) [156.]

[Facturation](#) [156.1]
[Règlements](#) [157. - 161. à 165.]

[PARTIE III — DURÉE NORMALE DU TRAVAIL, SALAIRE, CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS](#) [166. - 267.]

Code canadien du travail

L.R.C. (1985), ch. L-2

Loi rassemblant diverses lois relatives au travail

(...) Extraits

PARTIE II

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Définitions et interprétation

Définitions

- **122.** (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

« *agent d'appel* »

“appeals officer”

« *agent d'appel* » Personne désignée à ce titre en vertu de l'[article 145.1](#).

« *agent de santé et de sécurité* »

“health and safety officer”

« *agent de santé et de sécurité* » Personne désignée à ce titre en vertu de l'[article 140](#).

« *agent de sécurité* »

« *agent de sécurité* » [Abrogée, 2000, ch. 20, art. 2]

« *agent régional de santé et de sécurité* »

“regional health and safety officer”

« *agent régional de santé et de sécurité* » Personne désignée à ce titre en vertu de l'[article 140](#).

« *agent régional de sécurité* »

« *agent régional de sécurité* » [Abrogée, 2000, ch. 20, art. 2]

« *comité de sécurité et de santé* »

« *comité de sécurité et de santé* » [Abrogée, 2000, ch. 20, art. 2]

« *comité d'orientation* »

“policy committee”

« *comité d'orientation* » Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité constitué en application de l'[article 134.1](#).

« *comité local* »

“work place committee”

« *comité local* » Comité de santé et de sécurité constitué pour un lieu de travail en application de l'[article 135](#).

« *Conseil* »

“Board”

« *Conseil* » Le Conseil canadien des relations industrielles constitué par l'[article 9](#).

« *convention collective* »

“collective agreement”

« *convention collective* » S'entend au sens de l'[article 166](#).

« *danger* »

“danger”

« *danger* » Situation, tâche ou risque — existant ou éventuel — susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade — même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats — , avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur.

« *employé* »

“employee”

« *employé* » Personne au service d'un employeur.

« *employeur* »

“employer”

« *employeur* » Personne qui emploie un ou plusieurs employés — ou quiconque agissant pour son compte — ainsi que toute organisation patronale.

« *lieu de travail* »

“work place”

« *lieu de travail* » Tout lieu où l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur.

« *règlement* »

“prescribe”

« *règlement* » Règlement pris par le gouverneur en conseil ou disposition déterminée en conformité avec des règles prévues par un règlement pris par le gouverneur en conseil.

« *représentant* »

“health and safety representative”

« *représentant* » Personne nommée à titre de représentant en matière de santé et de sécurité en application de l'[article 136](#).

« *représentant en matière de sécurité et de santé* »

« *représentant en matière de sécurité et de santé* »[Abrogée, 2000, ch. 20, art. 2]

« *sécurité* »

“safety”

« *sécurité* » Protection contre les dangers liés au travail.

« *substance dangereuse* »

“hazardous substance”

« *substance dangereuse* » Sont assimilés à des substances dangereuses les agents chimiques, biologiques ou physiques dont une propriété présente un risque pour la santé ou la sécurité de quiconque y est exposé, ainsi que les produits contrôlés.

« *substance hasardeuse* »

« *substance hasardeuse* » [Abrogée, 2000, ch. 20, art. 2]

- **Idem**

(2) Dans la présente partie, les termes « produit contrôlé », « liste de divulgation des ingrédients », « étiquette », « signal de danger » et « fiche signalétique » s’entendent au sens de la [Loi sur les produits dangereux](#).

- **Idem**

(3) Sauf indication contraire dans la présente partie, les autres mots et expressions s’entendent au sens de la partie I.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 122;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 1, ch. 24 (3^e suppl.), art. 3;
- 1993, ch. 42, art. 3;
- 1998, ch. 26, art. 55;
- 2000, ch. 20, art. 2.

Objet

Prévention des accidents et des maladies

122.1 La présente partie a pour objet de prévenir les accidents et les maladies liés à l’occupation d’un emploi régi par ses dispositions.

- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 1.

Ordre de priorité

122.2 La prévention devrait consister avant tout dans l'élimination des risques, puis dans leur réduction, et enfin dans la fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection, en vue d'assurer la santé et la sécurité des employés.

- 2000, ch. 20, art. 3.

Modes de communication

Droits de l'employé

- **122.3** (1) L'employé ayant des besoins spéciaux est en droit de recevoir, selon un mode de communication lui permettant d'en prendre effectivement connaissance — notamment le braille, les gros caractères, les bandes audio, les disquettes, le langage gestuel et la communication verbale — , les instructions, avis, formation et renseignements requis par la présente partie.
- Définition de « *besoins spéciaux* »

(2) Pour l'application du présent article, a des besoins spéciaux l'employé dont l'état nuit à la capacité de recevoir, selon les modes de communication par ailleurs acceptables dans le cadre de la présente partie, des instructions, avis, formation et renseignements requis par celle-ci.

- 2000, ch. 20, art. 3.

Champ d'application

Champ d'application de la présente partie

- **123.** (1) Malgré les autres lois fédérales et leurs règlements, la présente partie s'applique à l'emploi :
 - a) dans le cadre d'une entreprise fédérale, à l'exception d'une entreprise de nature locale ou privée au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut;
 - b) par une personne morale constituée en vue de l'exécution d'une mission pour le compte de l'État canadien;
 - c) par une entreprise canadienne, au sens de la [Loi sur les télécommunications](#), qui est mandataire de Sa Majesté du chef d'une province.
- Administration publique fédérale

(2) La présente partie s'applique à l'administration publique fédérale et aux personnes qui y sont employées, dans la mesure prévue à la partie 3 de la [Loi sur les relations de travail dans la fonction publique](#).

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 123;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 2;

- 1993, ch. 28, art. 78, ch. 38, art. 89;
- 2000, ch. 20, art. 4;
- 2002, ch. 7, art. 97(A);
- 2003, ch. 22, art. 110.

123.1 [Abrogé, 1996, ch. 12, art. 2]

Obligations des employeurs

Obligation générale

124. L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 124;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 5.

Obligations spécifiques

- **125.** (1) Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'[article 124](#), l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève :
 - *a)* de veiller à ce que tous les ouvrages et bâtiments permanents et temporaires soient conformes aux normes réglementaires;
 - *b)* d'installer des dispositifs protecteurs, garde-fous, barrières et clôtures conformes aux normes réglementaires;
 - *c)* selon les modalités réglementaires, d'enquêter sur tous les accidents, toutes les maladies professionnelles et autres situations comportant des risques dont il a connaissance, de les enregistrer et de les signaler aux autorités désignées par les règlements;
 - *d)* d'afficher à un endroit accessible à tous les employés et dans tous autres lieux déterminés par l'agent de santé et de sécurité :
 - (i) le texte de la présente partie,
 - (ii) l'énoncé de ses consignes générales en matière de santé et de sécurité au travail,
 - (iii) les imprimés réglementaires concernant la santé et la sécurité ou ceux que précise l'agent de santé et de sécurité;
 - *e)* de mettre à la disposition des employés, de façon que ceux-ci puissent y avoir effectivement accès sur support électronique ou sur support papier une copie des règlements d'application de la présente partie qui sont applicables au lieu de travail;
 - *f)* lorsque les règlements d'application de la présente partie sont mis à la disposition des employés sur support électronique, de veiller à ce que ceux-ci reçoivent la formation nécessaire pour être en mesure de les

consulter et de mettre à leur disposition, sur demande, une version sur support papier;

- *g)* de tenir, selon les modalités réglementaires, des dossiers de santé et de sécurité;
- *h)* de fournir les installations de premiers soins et les services de santé réglementaires;
- *i)* de fournir les installations sanitaires et personnelles réglementaires;
- *j)* de fournir, conformément aux normes réglementaires, de l'eau potable;
- *k)* de veiller à ce que les véhicules et l'équipement mobile que ses employés utilisent pour leur travail soient conformes aux normes réglementaires;
- *l)* de fournir le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité réglementaires à toute personne à qui il permet l'accès du lieu de travail;
- *m)* de veiller à ce que soient conformes aux normes réglementaires l'utilisation, le fonctionnement et l'entretien :
 - (i) des chaudières et des réservoirs sous pression,
 - (ii) des escaliers mécaniques, ascenseurs et autres dispositifs destinés au transport des personnes ou du matériel,
 - (iii) de l'équipement servant à la production, à la distribution ou à l'utilisation de l'électricité,
 - (iv) des brûleurs à gaz ou à pétrole ou autres appareils générateurs de chaleur,
 - (v) des systèmes de chauffage, de ventilation et de conditionnement de l'air;
- *n)* de veiller à ce que l'aération, l'éclairage, la température, l'humidité, le bruit et les vibrations soient conformes aux normes réglementaires;
- *o)* de se conformer aux normes réglementaires en matière de prévention des incendies et de mesures d'urgence;
- *p)* de veiller, selon les modalités réglementaires, à ce que les employés puissent entrer dans le lieu de travail, en sortir et y demeurer en sécurité;
- *q)* d'offrir à chaque employé, selon les modalités réglementaires, l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer sa santé et sa sécurité;
- *r)* d'entretenir, conformément aux normes réglementaires, les dispositifs protecteurs, garde-fous, barrières et clôtures qui y sont installés;
- *s)* de veiller à ce que soient portés à l'attention de chaque employé les risques connus ou prévisibles que présente pour sa santé et sa sécurité l'endroit où il travaille;
- *t)* de veiller à ce que l'équipement — machines, appareils et outils — utilisé par ses employés pour leur travail soit conforme aux normes réglementaires de santé, de sécurité et d'ergonomie, et sécuritaire dans tous les usages auxquels il est destiné;
- *u)* de veiller à ce que le lieu de travail, les postes de travail et les méthodes de travail soient conformes aux normes réglementaires d'ergonomie;

- v) d'adopter et de mettre en oeuvre les normes et codes de sécurité réglementaires;
- w) de veiller à ce que toute personne admise dans le lieu de travail connaisse et utilise selon les modalités réglementaires le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité réglementaires;
- x) de se conformer aux instructions verbales ou écrites qui lui sont données par l'agent d'appel ou l'agent de santé et de sécurité;
- y) de veiller à ce que la santé et la sécurité des employés ne soient pas mises en danger par les activités de quelque personne admise dans le lieu de travail;
- z) de veiller à ce que les employés qui exercent des fonctions de direction ou de gestion reçoivent une formation adéquate en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie dans la mesure où ils agissent pour le compte de l'employeur;
- z.01) de veiller à ce que les membres du comité d'orientation, ainsi que les membres du comité local ou le représentant, reçoivent la formation réglementaire en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie;
- z.02) de répondre sans délai à tout rapport fait au titre de l'[alinéa 126\(1\)g](#));
- z.03) en consultation avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, d'élaborer et de mettre en oeuvre un programme réglementaire de prévention des risques professionnels — en fonction de la taille du lieu de travail et de la nature des risques qui s'y posent — , y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité, et d'en contrôler l'application;
- z.04) relativement aux risques propres à un lieu de travail et non couverts par un programme visé à l'alinéa z.03), en consultation avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, d'élaborer et de mettre en oeuvre un programme réglementaire de prévention de ces risques, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité relativement à ces risques, et d'en contrôler l'application;
- z.05) de consulter le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, en vue de planifier la mise en oeuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail;
- z.06) de consulter le comité local ou le représentant pour la mise en oeuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail;
- z.07) de mettre à la disposition du comité d'orientation et du comité local les installations, le matériel et le personnel dont ils ont besoin dans le lieu de travail;
- z.08) de collaborer avec le comité d'orientation et le comité local ou le représentant pour l'exécution des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie;

- z.09) en consultation avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, d'élaborer des orientations et des programmes en matière de santé et de sécurité;
- z.10) de répondre par écrit aux recommandations du comité d'orientation, du comité local ou du représentant dans les trente jours suivant leur réception, avec mention, le cas échéant, des mesures qui seront prises et des délais prévus à cet égard;
- z.11) de fournir au comité d'orientation, ainsi qu'au comité local ou au représentant, copie de tout rapport sur les risques dans le lieu de travail, notamment sur leur appréciation;
- z.12) de veiller à ce que le comité local ou le représentant inspecte chaque mois tout ou partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année;
- z.13) selon les besoins, d'élaborer et de mettre en oeuvre, en consultation — sauf en cas d'urgence — avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, un programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection personnels, et d'en contrôler l'application;
- z.14) de prendre toutes les précautions nécessaires pour que soient portés à l'attention de toute personne — autre qu'un de ses employés — admise dans le lieu de travail les risques connus ou prévisibles auxquels sa santé et sa sécurité peuvent être exposées;
- z.15) de tenir au besoin avec le représentant des réunions ayant pour objet la santé et la sécurité au travail;
- z.16) de prendre les mesures prévues par les règlements pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail;
- z.17) d'afficher en permanence dans un ou plusieurs endroits bien en vue et fréquentés par ses employés les nom, numéro de téléphone au travail et lieu de travail des membres des comités locaux et des représentants;
- z.18) de fournir, dans les trente jours qui suivent une demande à cet effet ou dès que possible par la suite, les renseignements exigés soit par un comité d'orientation en vertu des [paragraphe 134.1\(5\)](#) ou [\(6\)](#), soit par un comité local en vertu des [paragraphe 135\(8\)](#) ou [\(9\)](#), soit par un représentant en vertu des [paragraphe 136\(6\)](#) ou [\(7\)](#);
- z.19) de consulter le comité local ou le représentant pour la mise en oeuvre et le contrôle d'application des programmes élaborés en consultation avec le comité d'orientation.

- **Exception**

(2) L'alinéa (1)z.17) ne s'applique pas à l'employeur qui n'a sous son entière autorité qu'un seul lieu de travail qui :

- a) soit occupe habituellement moins de vingt employés — y compris le représentant — travaillant tous normalement en même temps et au même endroit;
- b) soit n'occupe habituellement qu'un seul employé.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 125;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4, ch. 24 (3^e suppl.), art. 4;
- 1993, ch. 42, art. 4(F);
- 2000, ch. 20, art. 5.

Autres obligations spécifiques

125.1 Dans le cadre de l'obligation générale définie à l'[article 124](#) et des obligations spécifiques prévues à l'[article 125](#), mais sous réserve des exceptions qui peuvent être prévues par règlement, l'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève :

- a) de veiller à ce que les concentrations des substances dangereuses se trouvant dans le lieu de travail soient contrôlées conformément aux normes réglementaires;
- b) de veiller à ce que les substances dangereuses se trouvant dans le lieu de travail soient entreposées et manipulées conformément aux règlements;
- c) de veiller à ce que les substances dangereuses, à l'exclusion des produits contrôlés, se trouvant dans le lieu de travail soient identifiées conformément aux règlements;
- d) sous réserve de la [Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses](#), de veiller à ce que les produits contrôlés, ou les contenants d'emballage de ces produits, se trouvant dans un lieu de travail soient étiquetés de manière à divulguer les renseignements réglementaires et à afficher les signaux de danger réglementaires pertinents;
- e) sous réserve de la [Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses](#), de mettre à la disposition de chacun de ses employés, conformément aux règlements, une fiche signalétique qui divulgue, pour chaque produit contrôlé auquel l'employé peut être exposé, les renseignements suivants :
 - (i) dans le cas où le produit contrôlé est une substance pure, la dénomination chimique ou, dans le cas contraire, la dénomination chimique et la concentration de tout ingrédient qui est lui-même un produit contrôlé,
 - (ii) la dénomination chimique et la concentration de tout ingrédient du produit contrôlé, inscrit sur la liste de divulgation des ingrédients, si cette concentration est égale ou supérieure à celle qui est inscrite sur cette liste pour cet ingrédient,
 - (iii) la dénomination chimique et la concentration de tout ingrédient que l'employeur croit, en se fondant sur des motifs raisonnables, nocif pour un employé,
 - (iv) la dénomination chimique et la concentration de tout ingrédient dont les propriétés toxicologiques ne sont pas connues de l'employeur,
 - (v) les autres renseignements, prévus par règlement, relatifs au produit contrôlé;
- f) dans les cas où les employés peuvent être exposés à des substances dangereuses, d'enquêter sur cette exposition et d'apprécier celle-ci selon les modalités réglementaires et avec l'aide du comité local ou du représentant;

- g) de veiller à la tenue, en conformité avec les règlements, de dossiers sur l'exposition des employés à des substances dangereuses et de faire en sorte que chacun d'eux puisse avoir accès aux renseignements le concernant à cet égard.
- L.R. (1985), ch. 24 (3^e suppl.), [art. 5](#);
- 1993, ch. 42, art. 5(F);
- 2000, ch. 20, art. 6.

Obligation de fournir des renseignements

- **125.2** (1) L'employeur est tenu, en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité, ainsi que toute tâche accomplie par un employé dans un lieu de travail ne relevant pas de son autorité, dans la mesure où cette tâche, elle, en relève, de fournir, relativement à tout produit contrôlé auquel l'employé peut être exposé, aussitôt que possible dans les circonstances, les renseignements visés à l'[alinéa 125.1e](#) qu'il possède à cet égard au médecin, ou à tout autre professionnel de la santé désigné par règlement, qui lui en fait la demande afin de poser un diagnostic médical à l'égard d'un employé qui se trouve dans une situation d'urgence, ou afin de traiter celui-ci.
- **Protection des renseignements**

(2) Le médecin, ou tout autre professionnel de la santé désigné par règlement, à qui l'employeur fournit des renseignements conformément au paragraphe (1) est tenu de tenir confidentiels ceux que l'employeur désigne comme tels, sauf en ce qui concerne les fins pour lesquelles ils sont communiqués.

- L.R. (1985), ch. 24 (3^e suppl.), [art. 5](#);
- 2000, ch. 20, art. 7.

Mines de charbon

- **125.3** (1) L'employeur d'employés travaillant dans une mine de charbon :
 - a) se conforme aux conditions qui lui sont imposées en vertu des [alinéas 137.2\(2\)b](#) ou [\(3\)a](#);
 - b) se conforme aux dispositions substituées à son égard aux dispositions des règlements conformément à l'[alinéa 137.2\(3\)b](#);
 - c) permet qu'on procède, au nom des employés, à l'inspection et à la vérification de la mine et des machines et appareils qui s'y trouvent, de la manière et aux intervalles maximums réglementaires;
 - d) soumet pour approbation à la Commission de la sécurité dans les mines, selon les modalités réglementaires de temps et autres, et préalablement à l'exercice des activités, les plans et procédures qui ont trait à ces activités et dont l'approbation est requise par règlement; une fois l'approbation accordée, il agit conformément à ceux-ci.
- **Méthodes, machines et appareils**

(2) Aucun employeur ne peut exiger ni permettre l'utilisation dans une mine de charbon de méthodes, de machines ou d'appareils miniers ne faisant l'objet d'aucune norme de sécurité réglementaire, sauf si leur utilisation a été approuvée conformément à l'[alinéa 137.2\(2\)a](#)).

- **Fouille des employés**

(3) Les employeurs d'employés travaillant dans une mine de charbon sont tenus d'exiger, aux intervalles maximums réglementaires, afin d'y prévenir l'introduction de spiritueux, d'articles pour fumer ou de drogues, à l'exception de celles exemptées par règlement, que :

- a) les personnes qui pénètrent dans les parties souterraines de la mine, à l'exception de celles qui y sont employées, se soumettent à des fouilles faites en conformité avec les règlements;
- b) la proportion minimale d'employés, prévue par règlement, travaillant dans la partie souterraine de la mine se soumette à des fouilles faites en conformité avec les règlements.

- **Définition de « mine de charbon »**

(4) Pour l'application du présent article et de l'[article 137.2](#), sont assimilés à la mine de charbon les lieux de travail hors terre destinés à l'exploitation de celle-ci et placés sous l'entière autorité de l'employeur des employés de la mine.

- L.R. (1985), ch. 26 (4^e suppl.), art. 1.

Obligations des employés

Santé et sécurité

- **126.** (1) L'employé au travail est tenu :
 - a) d'utiliser le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité que lui fournit son employeur ou que prévoient les règlements pour assurer sa protection;
 - b) de se plier aux consignes réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail;
 - c) de prendre les mesures nécessaires pour assurer sa propre santé et sa propre sécurité, ainsi que celles de ses compagnons de travail et de quiconque risque de subir les conséquences de ses actes ou omissions;
 - d) de se conformer aux consignes de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail;
 - e) de collaborer avec quiconque s'acquitte d'une obligation qui lui incombe sous le régime de la présente partie;
 - f) de collaborer avec le comité d'orientation et le comité local ou le représentant;

- *g*) de signaler à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès;
 - *h*) de signaler, selon les modalités réglementaires, tout accident ou autre fait ayant causé, dans le cadre de son travail, une blessure à lui-même ou à une autre personne;
 - *i*) de se conformer aux instructions verbales ou écrites de l'agent de santé et de sécurité ou de l'agent d'appel en matière de santé et de sécurité des employés;
 - *j*) de signaler à son employeur toute situation qu'il croit de nature à constituer, de la part de tout compagnon de travail ou de toute autre personne — y compris l'employeur —, une contravention à la présente partie.
- **Maintien des obligations de l'employeur**

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de relever l'employeur des obligations qui lui incombent sous le régime de la présente partie.

- **Immunité**

(3) L'employé n'encourt aucune responsabilité personnelle pour les actes — actions ou omissions — qu'il accomplit de bonne foi à la demande de l'employeur en vue de l'exécution des obligations qui incombent à ce dernier en matière de premiers soins et de mesures d'urgence sous le régime de la présente partie.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 126;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 1993, ch. 42, art. 6(F);
- 2000, ch. 20, art. 8.

Sécurité au travail

Interdictions en cas d'accident

- **127.** (1) Dans le cas où un employé est tué ou grièvement blessé dans son lieu de travail, il est interdit à quiconque, sans l'autorisation de l'agent de santé et de sécurité, de toucher aux débris ou objets se rapportant à l'événement, notamment en les déplaçant, sauf dans la mesure nécessaire pour :
 - *a*) procéder à des opérations de sauvetage ou de secours ou prévenir les blessures sur les lieux ou dans le voisinage;
 - *b*) maintenir un service public essentiel;
 - *c*) empêcher que des biens ne soient détruits ou subissent des dommages inutiles.
- **Exception**

(2) L'autorisation visée au paragraphe (1) n'est toutefois pas requise dans les cas où un employé est tué ou grièvement blessé dans un accident ou un incident mettant en cause :

- a) un aéronef, un bâtiment, du matériel roulant ou un pipeline, si l'accident ou l'incident fait l'objet d'une enquête menée dans le cadre de la [Loi sur l'aéronautique](#), de la [Loi de 2001 sur la marine marchande du Canada](#) ou de la [Loi sur le Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports](#);
 - b) un véhicule à moteur sur la voie publique.
- L.R. (1985), ch. L-2, art. 127;
 - L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
 - 1989, ch. 3, art. 45;
 - 1996, ch. 10, art. 235;
 - 1998, ch. 20, art. 29;
 - 2000, ch. 20, art. 9;
 - 2001, ch. 26, art. 305.

Processus de règlement interne des plaintes

Plainte au supérieur hiérarchique

- **127.1** (1) Avant de pouvoir exercer les recours prévus par la présente partie — à l'exclusion des droits prévus aux [articles 128, 129 et 132](#) —, l'employé qui croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie ou dont sont susceptibles de résulter un accident ou une maladie liés à l'occupation d'un emploi doit adresser une plainte à cet égard à son supérieur hiérarchique.
- **Tentative de règlement**

(2) L'employé et son supérieur hiérarchique doivent tenter de régler la plainte à l'amiable dans les meilleurs délais.

- **Enquête**

(3) En l'absence de règlement, la plainte peut être renvoyée à l'un des présidents du comité local ou au représentant par l'une ou l'autre des parties. Elle fait alors l'objet d'une enquête tenue conjointement, selon le cas :

- a) par deux membres du comité local, l'un ayant été désigné par les employés — ou en leur nom — et l'autre par l'employeur;
 - b) par le représentant et une personne désignée par l'employeur.
- **Avis**

- (4) Les personnes chargées de l'enquête informent, par écrit et selon les modalités éventuellement prévues par règlement, l'employeur et l'employé des résultats de l'enquête.
- **Recommandations**

(5) Les personnes chargées de l'enquête peuvent, quels que soient les résultats de celle-ci, recommander des mesures à prendre par l'employeur relativement à la situation faisant l'objet de la plainte.
 - **Obligation de l'employeur**

(6) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent au bien-fondé de la plainte, l'employeur, dès qu'il en est informé, prend les mesures qui s'imposent pour remédier à la situation; il en avise au préalable et par écrit les personnes chargées de l'enquête, avec mention des délais prévus pour la mise à exécution de ces mesures.
 - **Arrêt du travail**

(7) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au [paragraphe 128\(1\)](#), il incombe à l'employeur, dès qu'il en est informé par écrit, de faire cesser, jusqu'à ce que la situation ait été corrigée, l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose visée, le travail dans le lieu visé ou la tâche visée, selon le cas.
 - **Renvoi à l'agent de santé et de sécurité**

(8) La plainte fondée sur l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie peut être renvoyée par l'employeur ou l'employé à l'agent de santé et de sécurité dans les cas suivants :

 - a) l'employeur conteste les résultats de l'enquête;
 - b) l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte dans les délais prévus ou d'en informer les personnes chargées de l'enquête;
 - c) les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte.
 - **Enquête**

(9) L'agent de santé et de sécurité saisi de la plainte fait enquête sur celle-ci ou charge un autre agent de santé et de sécurité de le faire à sa place.
 - **Pouvoirs de l'agent de santé et de sécurité**

(10) Au terme de l'enquête, l'agent de santé et de sécurité :

- *a*) peut donner à l'employeur ou à l'employé toute instruction prévue au [paragraphe 145\(1\)](#);
- *b*) peut, s'il l'estime opportun, recommander que l'employeur et l'employé règlent à l'amiable la situation faisant l'objet de la plainte;
- *c*) s'il conclut à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au [paragraphe 128\(1\)](#), donne des instructions en conformité avec le [paragraphe 145\(2\)](#).

- **Précision**

(11) Il est entendu que les dispositions du présent article ne portent pas atteinte aux pouvoirs conférés à l'agent de santé et de sécurité sous le régime de l'[article 145](#).

- 2000, ch. 20, art. 10.

Refus de travailler en cas de danger

- **128.** (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :
 - *a*) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
 - *b*) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;
 - *c*) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

- **Exception**

(2) L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche lorsque, selon le cas :

- *a*) son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne;
- *b*) le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi.

- **Navires et aéronefs**

(3) L'employé se trouvant à bord d'un navire ou d'un aéronef en service avise sans délai le responsable du moyen de transport du danger en cause s'il a des motifs raisonnables de croire :

- *a*) soit que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'une chose à bord constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
- *b*) soit qu'il est dangereux pour lui de travailler à bord;
- *c*) soit que l'accomplissement d'une tâche à bord constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

Le responsable doit aussitôt que possible, sans toutefois compromettre le fonctionnement du navire ou de l'aéronef, décider si l'employé peut cesser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose en question, de travailler dans ce lieu ou d'accomplir la tâche, et informer l'employé de sa décision.

- **Interdiction du refus**

(4) L'employé qui, en application du paragraphe (3), est informé qu'il ne peut cesser d'utiliser ou de faire fonctionner la machine ou la chose, de travailler dans le lieu ou d'accomplir la tâche, ne peut, pendant que le navire ou l'aéronef où il travaille est en service, se prévaloir du droit de refus prévu au présent article.

- **Définition de « en service »**

(5) Pour l'application des paragraphes (3) et (4), un navire ou un aéronef sont en service, respectivement :

- a) entre le démarrage du quai d'un port canadien ou étranger et l'amarrage subséquent à un quai canadien;
- b) entre le moment où il se déplace par ses propres moyens en vue de décoller d'un point donné, au Canada ou à l'étranger, et celui où il s'immobilise une fois arrivé à sa première destination canadienne.

- **Rapport à l'employeur**

(6) L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4) fait sans délai rapport sur la question à son employeur.

- **Option de l'employé**

(7) L'employé informe alors l'employeur, selon les modalités — de temps et autres — éventuellement prévues par règlement, de son intention de se prévaloir du présent article ou des dispositions d'une convention collective traitant du refus de travailler en cas de danger. Le choix de l'employé est, sauf accord à l'effet contraire avec l'employeur, irrévocable.

- **Mesures à prendre par l'employeur**

(8) S'il reconnaît l'existence du danger, l'employeur prend sans délai les mesures qui s'imposent pour protéger les employés; il informe le comité local ou le représentant de la situation et des mesures prises.

- **Maintien du refus**

(9) En l'absence de règlement de la situation au titre du paragraphe (8), l'employé, s'il y est fondé aux termes du présent article, peut maintenir son refus;

il présente sans délai à l'employeur et au comité local ou au représentant un rapport circonstancié à cet effet.

- **Enquête**

(10) Saisi du rapport, l'employeur fait enquête sans délai à ce sujet en présence de l'employé et, selon le cas :

- *a)* d'au moins un membre du comité local, ce membre ne devant pas faire partie de la direction;
- *b)* du représentant;
- *c)* lorsque ni l'une ni l'autre des personnes visées aux alinéas *a)* et *b)* n'est disponible, d'au moins une personne choisie, dans le même lieu de travail, par l'employé.

- **Rapports multiples**

(11) Lorsque plusieurs employés ont présenté à leur employeur des rapports au même effet, ils peuvent désigner l'un d'entre eux pour agir en leur nom dans le cadre de l'enquête.

- **Absence de l'employé**

(12) L'employeur peut poursuivre son enquête en l'absence de l'employé lorsque ce dernier ou celui qui a été désigné au titre du paragraphe (11) décide de ne pas y assister.

- **Maintien du refus de travailler**

(13) L'employé peut maintenir son refus s'il a des motifs raisonnables de croire que le danger continue d'exister malgré les mesures prises par l'employeur pour protéger les employés ou si ce dernier conteste son rapport. Dès qu'il est informé du maintien du refus, l'employeur en avise l'agent de santé et de sécurité.

- **Notification des mesures prises**

(14) L'employeur informe le comité local ou le représentant des mesures qu'il a prises dans le cadre du paragraphe (13).

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 128;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 10.

Autres employés touchés

- **128.1** (1) Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, en cas d'arrêt du travail découlant de l'application des [articles 127.1, 128](#) ou [129](#) ou du [paragraphe 145\(2\)](#), les employés touchés sont

réputés, pour le calcul de leur salaire et des avantages qui y sont rattachés, être au travail jusqu'à l'expiration de leur quart normal de travail ou, si elle survient avant, la reprise du travail.

- **Quarts de travail subséquents**

(2) Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, et à moins d'avoir été avertis, au moins une heure avant le début de leur quart de travail, de ne pas se présenter au travail, les employés censés travailler pendant un quart de travail postérieur à celui où a eu lieu l'arrêt du travail sont réputés, pour le calcul de leur salaire et des avantages qui y sont rattachés, être au travail pendant leur quart normal de travail.

- **Affectation à d'autres tâches**

(3) L'employeur peut affecter à d'autres tâches convenables les employés réputés être au travail par application des paragraphes (1) ou (2).

- **Remboursement**

(4) Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, l'employé qui a touché son salaire et les avantages qui y sont rattachés dans les circonstances visées aux paragraphes (1) ou (2) peut être tenu de les rembourser à son employeur s'il est établi, après épuisement de tous les recours de l'employé qui s'est prévalu des droits prévus aux [articles 128](#) ou [129](#), que celui-ci savait que les circonstances ne le justifiaient pas.

- 2000, ch. 20, art. 10.

Enquête de l'agent de santé et de sécurité

- **129.** (1) Une fois informé, conformément au [paragraphe 128\(13\)](#), du maintien du refus, l'agent de santé et de sécurité effectue sans délai une enquête sur la question en présence de l'employeur, de l'employé et d'un membre du comité local ayant été choisi par les employés ou du représentant, selon le cas, ou, à défaut, de tout employé du même lieu de travail que désigne l'employé intéressé, ou fait effectuer cette enquête par un autre agent de santé et de sécurité.

- **Rapports multiples**

(2) Lorsque plusieurs employés maintiennent leur refus, ils peuvent désigner l'un d'entre eux pour agir en leur nom dans le cadre de l'enquête.

- **Absence de l'employé**

(3) L'agent peut procéder à l'enquête en l'absence de toute personne mentionnée aux paragraphes (1) ou (2) qui décide de ne pas y assister.

- **Décision de l'agent**

(4) Au terme de l'enquête, l'agent décide de l'existence du danger et informe aussitôt par écrit l'employeur et l'employé de sa décision.

- **Continuation du travail dans certains cas**

(5) Avant la tenue de l'enquête et tant que l'agent n'a pas rendu sa décision, l'employeur peut exiger la présence de l'employé en un lieu sûr proche du lieu en cause ou affecter celui-ci à d'autres tâches convenables. Il ne peut toutefois affecter un autre employé au poste du premier que si les conditions suivantes sont réunies :

- a) cet employé a les compétences voulues;
- b) il a fait part à cet employé du refus de son prédécesseur et des motifs du refus;
- c) il croit, pour des motifs raisonnables, que le remplacement ne constitue pas un danger pour cet employé.

- **Instructions de l'agent**

(6) S'il conclut à l'existence du danger, l'agent donne, en vertu du [paragraphe 145\(2\)](#), les instructions qu'il juge indiquées. L'employé peut maintenir son refus jusqu'à l'exécution des instructions ou leur modification ou annulation dans le cadre de la présente partie.

- **Appel**

(7) Si l'agent conclut à l'absence de danger, l'employé ne peut se prévaloir de l'[article 128](#) ou du présent article pour maintenir son refus; il peut toutefois — personnellement ou par l'entremise de la personne qu'il désigne à cette fin — appeler par écrit de la décision à un agent d'appel dans un délai de dix jours à compter de la réception de celle-ci.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 129;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 1993, ch. 42, art. 7(F);
- 2000, ch. 20, art. 10.

Primauté éventuelle de la convention collective

130. Sur demande conjointe des parties à une convention collective, le ministre peut, s'il est convaincu que les dispositions de cette convention sont au moins aussi efficaces que celles des [articles 128](#) et [129](#) pour protéger la santé et la sécurité des employés contre tout danger, soustraire ceux-ci à l'application de ces articles pendant la période de validité de la convention collective.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 130;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 10.

131. Le fait qu'un employeur ou un employé se soit conformé ou non à quelque disposition de la présente partie n'a pas pour effet de porter atteinte au droit de l'employé de se faire indemniser aux termes d'une loi portant sur l'indemnisation des employés en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, ni de modifier la responsabilité ou les obligations qui incombent à l'employeur ou à l'employé aux termes d'une telle loi.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 131;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 10.

Employées enceintes ou allaitantes

Cessation des tâches

- **132.** (1) Sans préjudice des droits conférés par l'[article 128](#) et sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employée enceinte ou allaitant un enfant peut cesser d'exercer ses fonctions courantes si elle croit que la poursuite de tout ou partie de celles-ci peut, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement de l'employée, l'employeur en informe le comité local ou le représentant.

- **Consultation d'un médecin**

(2) L'employée doit, dans les meilleurs délais, faire établir l'existence du risque par le médecin — au sens de l'[article 166](#) — de son choix.

- **Disposition non applicable**

(3) Sans préjudice des droits prévus par les autres dispositions de la présente loi, les dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord ou les conditions d'emploi applicables, l'employée ne peut plus se prévaloir du paragraphe (1) dès lors que le médecin en vient à une décision concernant l'existence ou l'absence du risque.

- **Réaffectation**

(4) Pendant la période où l'employée se prévaut du paragraphe (1), l'employeur peut, en consultation avec l'employée, affecter celle-ci à un autre poste ne présentant pas le risque mentionné à ce paragraphe.

- **Statut de l'employée**

(5) Qu'elle ait ou non été affectée à un autre poste, l'employée est, pendant cette période, réputée continuer à occuper son poste et à en exercer les fonctions, et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont rattachés.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 132;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 10.

Plaintes découlant de mesures disciplinaires

Plainte au Conseil

- **133.** (1) L'employé — ou la personne qu'il désigne à cette fin — peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'[article 147](#).

- **Délai relatif à la plainte**

(2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance — ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance — de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

- **Restriction**

(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux [articles 128](#) ou [129](#), sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du [paragraphe 128\(6\)](#) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au [paragraphe 128\(13\)](#).

- **Exclusion de l'arbitrage**

(4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.

- **Fonctions et pouvoirs du Conseil**

(5) Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.

- **Charge de la preuve**

(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux [articles 128](#) ou [129](#), sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 133;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 10.

134. S'il décide que l'employeur a contrevenu à l'[article 147](#), le Conseil peut, par ordonnance, lui enjoindre de mettre fin à la contravention et en outre, s'il y a lieu :

- *a)* de permettre à tout employé touché par la contravention de reprendre son travail;
 - *b)* de réintégrer dans son emploi tout ancien employé touché par la contravention;
 - *c)* de verser à tout employé ou ancien employé touché par la contravention une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu contravention;
 - *d)* d'annuler toute mesure disciplinaire prise à l'encontre d'un employé touché par la contravention et de payer à celui-ci une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la sanction pécuniaire ou autre qui lui a été imposée par l'employeur.
-
- L.R. (1985), ch. L-2, art. 134;
 - L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
 - 2000, ch. 20, art. 10.

Comités d'orientation en matière de santé et de sécurité

Constitution obligatoire

- **134.1** (1) L'employeur qui compte habituellement trois cents employés directs ou plus constitue un comité d'orientation chargé d'examiner les questions qui concernent l'entreprise de l'employeur en matière de santé et de sécurité; il en choisit et nomme les membres sous réserve de l'[article 135.1](#).
- **Exception**

(2) L'employeur qui compte normalement plus de vingt mais moins de trois cents employés directs peut aussi constituer un comité d'orientation.
- **Comités multiples**

(3) L'employeur peut constituer plusieurs comités d'orientation avec l'accord :

 - *a)* d'une part, de tout syndicat représentant les employés visés;
 - *b)* d'autre part, des employés visés qui ne sont pas représentés par un syndicat.
- **Attributions**

(4) Le comité d'orientation :

 - *a)* participe à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité;

- *b)* étudie et tranche rapidement les questions en matière de santé et de sécurité que soulèvent ses membres ou qui lui sont présentées par un comité local ou un représentant;
- *c)* participe à l'élaboration et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité;
- *d)* participe, dans la mesure où il l'estime nécessaire, aux enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité au travail;
- *e)* participe à l'élaboration et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs et de vêtements de protection personnelle;
- *f)* collabore avec les agents de santé et de sécurité;
- *g)* contrôle les données sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé;
- *h)* participe à la planification de la mise en oeuvre et à la mise en oeuvre effective des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail.

- **Renseignements**

(5) Le comité d'orientation peut exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter dans tout lieu de travail relevant de l'employeur les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s'y accomplissent.

- **Accès**

(6) Le comité d'orientation a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'État et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés, ou aux parties de ces documents concernant la santé et la sécurité des employés, l'accès aux dossiers médicaux étant toutefois subordonné au consentement de l'intéressé.

- **Réunions**

(7) Le comité d'orientation se réunit au moins une fois tous les trois mois pendant les heures ouvrables, et au besoin — même en dehors des heures ouvrables — en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle.

- 2000, ch. 20, art. 10.

Comités locaux de santé et de sécurité

Constitution obligatoire

- **135.** (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employeur constitue, pour chaque lieu de travail placé sous son entière autorité et occupant habituellement au moins vingt employés, un comité local chargé d'examiner les questions qui concernent le lieu de travail en matière de santé et de sécurité; il en choisit et nomme les membres sous réserve de l'[article 135.1](#).

- **Exception**

(2) L'obligation de l'employeur prévue au paragraphe (1) ne vise pas, dans le cas d'un navire, les employés basés sur celui-ci.

- **Exemption autorisée par le ministre**

(3) S'il est convaincu, sur la base des facteurs énumérés au paragraphe (4), que la nature du travail exécuté par les employés présente peu de risques pour la santé et la sécurité, le ministre peut, sur demande présentée par un employeur selon les modalités — de forme et autres — éventuellement prévues par règlement, par arrêté et selon les modalités qui y sont spécifiées, exempter celui-ci de l'application du paragraphe (1) quant au lieu de travail en cause.

- **Facteurs**

(4) Les facteurs dont il est question au paragraphe (3) sont les suivants :

- *a)* les risques de blessure ou de maladie professionnelle causée par l'exposition à des substances dangereuses ou à d'autres conditions notoirement associées au genre d'activités exercées dans ce type de lieu de travail;
- *b)* la question de savoir si la nature de l'activité en cause, de même que les méthodes et l'équipement utilisés, comportent relativement peu de risques pour la santé et la sécurité, comparativement à d'autres activités, méthodes et équipements du même genre;
- *c)* l'organisation hiérarchique et matérielle du lieu de travail, notamment le nombre d'employés et les différentes catégories de tâches qui s'y accomplissent;
- *d)* pour l'année civile en cours et les deux années civiles précédentes :
 - (i) le nombre de blessures invalidantes en fonction du nombre d'heures travaillées,
 - (ii) la survenance d'événements ayant une incidence grave sur la santé et la sécurité,
 - (iii) toute instruction donnée par suite de la contravention des [alinéas 125\(1\)c](#), *z.10*) ou *z.11*), ou encore de la contravention d'autres dispositions de la présente partie ayant eu des conséquences graves quant au lieu de travail.

- **Affichage de la demande**

(5) La demande d'exemption doit être affichée, en un ou plusieurs endroits bien en vue et fréquentés par les employés, jusqu'à ce que ceux-ci aient été informés de la décision du ministre à cet égard.

- **Convention collective**

(6) Si, aux termes d'une convention collective ou d'un autre accord conclu entre l'employeur et ses employés, il existe déjà un comité qui, selon l'agent de santé et de sécurité, s'occupe suffisamment des questions de santé et de sécurité dans le lieu de travail en cause pour qu'il soit inutile de constituer un comité local, les dispositions suivantes s'appliquent :

- *a)* l'agent peut, par arrêté, exempter l'employeur de l'application du paragraphe (1) quant à ce lieu de travail;
- *b)* le comité existant est investi, en plus des droits, fonctions, pouvoirs, privilèges et obligations prévus dans la convention ou l'accord, de ceux qui sont prévus par la présente partie;
- *c)* ce comité est, pour l'application de la présente partie, réputé constitué en vertu du paragraphe (1), les dispositions de la présente partie relatives au comité local et aux droits et obligations des employeurs et des employés à son égard s'y appliquant, avec les adaptations nécessaires.

- **Attributions du comité**

(7) Le comité local, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été constitué :

- *a)* étudie et tranche rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés;
- *b)* participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme mentionné à l'[alinéa 134.1\(4\)c](#));
- *c)* en ce qui touche les risques professionnels propres au lieu de travail et non visés par le programme mentionné à l'[alinéa 134.1\(4\)c](#)), participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application d'un programme de prévention de ces risques, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité concernant ces risques;
- *d)* en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité;
- *e)* participe à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employés, et fait appel, en cas de besoin, au concours de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller;
- *f)* participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection personnelle et, en l'absence de comité d'orientation, à son élaboration;

- *g)* veille à ce que soient tenus des dossiers suffisants sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé, et vérifie régulièrement les données qui s'y rapportent;
- *h)* collabore avec les agents de santé et de sécurité;
- *i)* participe à la mise en oeuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail et, en l'absence de comité d'orientation, à la planification de la mise en oeuvre de ces changements;
- *j)* aide l'employeur à enquêter sur l'exposition des employés à des substances dangereuses et à apprécier cette exposition;
- *k)* inspecte chaque mois tout ou partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année;
- *l)* en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité.

- **Renseignements**

(8) Le comité local, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été constitué, peut exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s'y accomplissent.

- **Accès**

(9) Le comité local, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été constitué, a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'État et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés, ou aux parties de ces documents concernant la santé et la sécurité des employés, l'accès aux dossiers médicaux étant toutefois subordonné au consentement de l'intéressé.

- **Réunions du comité**

(10) Le comité local se réunit au moins neuf fois par année à intervalles réguliers pendant les heures ouvrables, et au besoin — même en dehors des heures ouvrables — en cas d'urgence ou de situation exceptionnelle.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 135;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4, ch. 26 (4^e suppl.), art. 2;
- 1993, ch. 42, art. 8(F);
- 2000, ch. 20, art. 10.

Règles communes aux comités d'orientation et aux comités locaux

Nomination des membres

- **135.1** (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, le comité d'orientation et le comité local sont composés d'au moins deux personnes. Au moins la moitié des membres doivent être des employés qui :
 - a) d'une part, n'exercent pas de fonctions de direction;
 - b) d'autre part, sous réserve des règlements pris en vertu du [paragraphe 135.2\(1\)](#), ont été choisis :
 - (i) soit par les employés s'ils ne sont pas représentés par un syndicat,
 - (ii) soit par le syndicat représentant les employés, en consultation avec les employés non représentés par un syndicat.

- **Exception : comité d'orientation**

(2) Par dérogation au paragraphe (1), le comité d'orientation peut, lorsque cela est prévu par les dispositions d'une convention collective ou d'un autre accord, compter parmi ses membres des personnes qui ne sont pas des employés.

- **Exception : comité local**

(3) En l'absence de comité d'orientation, le comité local peut, en vue de traiter une question relevant normalement de la compétence d'un comité d'orientation, s'adjoindre deux membres supplémentaires dont l'un doit, sauf disposition à l'effet contraire d'une convention collective ou d'un autre accord, être un employé répondant aux critères prévus aux alinéas (1)a) et b).

- **Mise en demeure**

(4) Faute par le syndicat de faire la désignation prévue par le sous-alinéa (1)b)(ii), l'agent de santé et de sécurité peut informer par écrit la section locale du syndicat, avec copie à l'employeur et aux bureaux nationaux ou internationaux du syndicat, que le comité ne peut être constitué tant que la désignation n'a pas été faite.

- **Absence de désignation**

(5) Faute par les employés ou le syndicat de faire la désignation prévue à l'alinéa (1)b), les fonctions du comité sont exercées par l'employeur jusqu'à ce que le comité soit constitué.

- **Membres suppléants**

(6) Tant l'employeur que les employés peuvent désigner des suppléants chargés de remplacer, en cas d'empêchement, les membres désignés par eux; les suppléants des membres désignés par les employés ou en leur nom doivent répondre aux critères prévus aux alinéas (1)a) et b).

- **Présidence**

(7) La présidence du comité est assurée par deux personnes choisies parmi les membres, l'une par les membres désignés par les employés ou en leur nom, l'autre par les membres désignés par l'employeur.

- **Assignation des fonctions**

(8) Les fonctions qui incombent au comité sous le régime de la présente partie sont assignées aux membres conjointement par les deux présidents conformément aux règles suivantes :

- *a)* lorsqu'une fonction est assumée par plusieurs membres, au moins la moitié doivent avoir été désignés par les employés ou en leur nom;
- *b)* lorsqu'une fonction est assumée par un seul membre, celui-ci doit avoir été désigné par les employés ou en leur nom.

- **Registres**

(9) Le comité veille à la tenue d'un registre précis des questions dont il est saisi ainsi que de procès-verbaux de ses réunions; il les met sur demande à la disposition de l'agent de santé et de sécurité.

- **Temps nécessaire à l'exercice des fonctions**

(10) Les membres du comité peuvent consacrer, sur leurs heures de travail, le temps nécessaire :

- *a)* à l'exercice de leurs fonctions au comité, notamment pour assister aux réunions;
- *b)* aux fins de préparation et de déplacement, dans la mesure autorisée par les deux présidents.

- **Droit au salaire**

(11) Pour le total des heures qu'il consacre à ces activités, l'employé a le droit d'être rémunéré par l'employeur au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, la politique de l'employeur.

- **Salaire des suppléants**

(12) Les paragraphes (10) et (11) ne s'appliquent au membre suppléant que dans la mesure où il remplace effectivement un membre du comité.

- **Immunité**

(13) La personne qui agit comme membre d'un comité est dégagée de toute responsabilité personnelle en ce qui concerne les actes ou omissions faits de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs qui lui sont conférés sous le régime de la présente partie.

- **Règles du comité**

(14) Sous réserve des [paragraphe 134.1\(7\)](#) et [135\(10\)](#) et des règlements pris en vertu du [paragraphe 135.2\(1\)](#), le comité établit ses propres règles quant à la durée du mandat de ses membres — au maximum deux ans — , ainsi qu'à la date, au lieu et à la périodicité de ses réunions; il peut en outre établir toute autre règle qu'il estime utile à son fonctionnement.

- 2000, ch. 20, art. 10.

Règlements

- **135.2** (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser :
 - *a*) les qualités requises des membres du comité et la durée de leur mandat;
 - *b*) la date et le lieu des réunions ordinaires du comité;
 - *c*) le mode de sélection des membres désignés par les employés non représentés par un syndicat;
 - *d*) le mode de sélection et la durée du mandat des présidents du comité;
 - *e*) les règles qu'il estime utiles au fonctionnement du comité;
 - *f*) les personnes qui doivent fournir et recevoir copie des procès-verbaux des réunions du comité;
 - *g*) la personne à qui le comité doit présenter, en la forme et dans le délai réglementaires, son rapport d'activité annuel;
 - *h*) les modalités d'exercice des attributions du comité.
- **Application générale ou particulière**

(2) Les règlements pris en vertu du paragraphe (1) peuvent être d'application générale ou viser plus spécifiquement un ou plusieurs comités, ou encore une ou plusieurs catégories d'entre eux.

- 2000, ch. 20, art. 10.

Représentants en matière de santé et de sécurité

Nomination

- **136.** (1) L'employeur nomme un représentant pour chaque lieu de travail placé sous son entière autorité et occupant habituellement moins de vingt employés ou pour lequel il n'est pas tenu de constituer un comité local.
- **Sélection**

(2) Le représentant est choisi, en leur sein :

- *a*) soit par les employés du lieu de travail qui n'exercent pas de fonctions de direction;

- *b)* soit, s'ils sont représentés par un syndicat, par celui-ci après consultation des employés qui ne sont pas représentés et sous réserve des règlements pris en vertu du paragraphe (9).

Les employés ou le syndicat, selon le cas, communiquent par écrit à l'employeur le nom de la personne choisie.

- **Mise en demeure**

(3) Faute par le syndicat de faire la désignation prévue au paragraphe (2), l'agent de santé et de sécurité peut en informer par écrit la section locale du syndicat, avec copie à l'employeur et aux bureaux nationaux ou internationaux du syndicat.

- **Absence de désignation**

(4) Les fonctions du représentant sont exercées par l'employeur jusqu'à ce que soit faite la désignation prévue au paragraphe (2).

- **Fonctions d'un représentant**

(5) Le représentant, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il est nommé :

- *a)* étudie et tranche rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés;
- *b)* veille à ce que soient tenus des dossiers suffisants sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé, ainsi que sur le sort des plaintes des employés en matière de santé et de sécurité, et vérifie régulièrement les données qui s'y rapportent;
- *c)* tient au besoin avec l'employeur des réunions ayant pour objet la santé et la sécurité au travail;
- *d)* participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme mentionné à l'[alinéa 134.1\(4\)c](#));
- *e)* en ce qui touche les risques professionnels propres au lieu de travail et non visés par le programme mentionné à l'[alinéa 134.1\(4\)c](#)), participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application d'un programme de prévention de ces risques, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité concernant ces risques;
- *f)* en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité;
- *g)* participe à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employés et fait appel, en cas de besoin, au concours de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller;
- *h)* collabore avec les agents de santé et de sécurité;

- *i*) participe à la mise en oeuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail et, en l'absence de comité d'orientation, à la planification de la mise en oeuvre de ces changements;
- *j*) inspecte chaque mois tout ou partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année;
- *k*) participe à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité;
- *l*) aide l'employeur à enquêter sur l'exposition des employés à des substances dangereuses et à apprécier cette exposition;
- *m*) participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection personnelle et, en l'absence de comité d'orientation, à son élaboration.

- **Renseignements**

(6) Le représentant, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été nommé, peut exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires afin de recenser les risques réels ou potentiels que peuvent présenter les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui y sont utilisés ou les tâches qui s'y accomplissent.

- **Accès**

(7) Le représentant, pour ce qui concerne le lieu de travail pour lequel il a été nommé, a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'État et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés, ou aux parties de ces documents concernant la santé et la sécurité des employés, l'accès aux dossiers médicaux étant toutefois subordonné au consentement de l'intéressé.

- **Temps nécessaire à l'exercice des fonctions**

(8) Le représentant peut consacrer, sur ses heures de travail, le temps nécessaire :

- *a*) à l'exercice de ses fonctions à ce titre;
- *b*) aux fins de préparation et de déplacement, dans la mesure autorisée par les deux présidents du comité d'orientation ou, à défaut, par l'employeur.

- **Droit au salaire**

(9) Pour le total des heures qu'il consacre à ces activités, le représentant a le droit d'être rémunéré par l'employeur au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, la politique de l'employeur.

- **Immunité**

(10) Le représentant est dégagé de toute responsabilité personnelle en ce qui concerne les actes ou omissions faits de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs que lui confère le présent article.

- **Règlements**

(11) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser :

- a) les qualités requises du représentant et la durée de son mandat;
- b) son mode de sélection dans les cas où les employés ne sont pas représentés par un syndicat;
- c) les modalités d'exercice de ses attributions.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 136;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 10.

Comités ou représentants pour certains lieux de travail

137. S'il exerce une entière autorité sur plusieurs lieux de travail ou si la taille ou la nature de son exploitation ou du lieu de travail sont telles qu'un seul comité local ou un seul représentant, selon le cas, ne peut suffire à la tâche, l'employeur, avec l'approbation d'un agent de santé et de sécurité ou sur ses instructions, constitue un comité local ou nomme un représentant, en conformité avec les [articles 135](#) ou [136](#), selon le cas, pour les lieux de travail visés par l'approbation ou les instructions.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 137;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 10.

Commission de la sécurité dans les mines de charbon

Constitution de la Commission

- **137.1** (1) Est constituée la Commission de la sécurité dans les mines de charbon, ci-après dénommée la « Commission », composée, sous réserve du paragraphe (2.1), d'au plus cinq commissaires nommés à titre amovible par le ministre.
- **Commissaires**

(2) L'un des commissaires est nommé président par le ministre et les autres représentants, en nombre égal, d'une part, les employés des mines de charbon n'exerçant pas de fonctions de surveillance et, d'autre part, leurs employeurs.

- **Président suppléant**

(2.1) Le ministre peut par arrêté, aux conditions qui y sont fixées, nommer un président suppléant chargé d'agir en cas d'absence ou d'empêchement du

président; le suppléant est, lorsqu'il est en fonction, investi des attributions — notamment en matière d'immunité — du président.

- **Mandat et sélection**

(3) La durée du mandat des commissaires et leur mode de sélection, à l'exception de celui du président et du président suppléant, peuvent être fixés par règlement.

- **Quorum**

(4) Le quorum de la Commission est constitué par le président — ou le président suppléant —, un commissaire représentant les employés visés au paragraphe (2) et un commissaire représentant les employeurs.

- **Fonctions incompatibles**

(5) Les fonctions d'agent de santé et de sécurité sont incompatibles avec la charge de commissaire, celle de président suppléant visée au paragraphe (2.1) et celle de délégué visée aux [paragraphe 137.2\(1\)](#) ou [\(2\)](#).

- **Rémunération**

(6) Les commissaires — y compris le président suppléant — reçoivent la rémunération qui peut être fixée par le gouverneur en conseil et ont droit, sous réserve de l'approbation du Conseil du Trésor, aux frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement de leurs fonctions hors du lieu de leur résidence habituelle.

- **Règlement administratif**

(7) La Commission peut, avec l'approbation du ministre et par règlement administratif, régir la conduite de ses travaux.

- **Assistance**

(8) Le ministre peut, à la demande de la Commission, mettre à la disposition de cette dernière le personnel et l'assistance nécessaires à l'exercice de ses activités.

- **Rapport annuel**

(9) La Commission, dans les soixante premiers jours de chaque année civile, présente au ministre son rapport d'activité pour l'année précédente.

- **Immunité**

(10) Les commissaires et les personnes déléguées en vertu des [paragraphe 137.2\(1\)](#) ou [\(2\)](#) ne peuvent être tenus responsables pour leurs actes ou omissions accomplis de bonne foi en vertu de l'[article 137.2](#).

- L.R. (1985), ch. 26 (4^e suppl.), art. 3;
- 1998, ch. 26, art. 59(A);
- 2000, ch. 20, art. 11.

Approbation des plans et procédures

- **137.2 (1)** La Commission ou toute personne qu'elle délègue à cette fin peut approuver par écrit, avec ou sans modifications, les plans ou procédures visés à l'[alinéa 125.3\(1\)d](#).
- **Approbation des méthodes, machines ou appareils miniers**

(2) La Commission ou toute personne qu'elle délègue à cette fin peut, sur demande de l'employeur et si elle estime que la santé et la sécurité des employés n'en seront pas pour autant compromises :

- *a)* donner, par écrit, son approbation à l'utilisation par l'employeur dans des mines de charbon de méthodes, de machines ou d'appareils miniers auxquels aucune norme de sécurité réglementaire n'est applicable;
 - *b)* par dérogation à la présente partie, donner, par écrit, son approbation à l'utilisation par l'employeur dans des mines de charbon, pour une période et sous réserve de conditions déterminées, de méthodes, de machines ou d'appareils miniers qui ne satisfont pas aux normes de sécurité réglementaires applicables.
- **Exemption de l'application des règlements**

(3) La Commission peut, par ordonnance, sur demande de l'employeur et si elle estime que la santé et la sécurité des employés n'en seront pas pour autant compromises :

- *a)* dispenser, sous réserve des conditions spécifiées dans l'ordonnance, l'employeur de l'observation des dispositions des règlements dans l'exploitation des mines de charbon placées sous son entière responsabilité;
 - *b)* substituer à une disposition des règlements, dans la mesure où elle a trait à des mines de charbon placées sous l'entière responsabilité de l'employeur, une autre disposition ayant sensiblement les mêmes objet et effet.
- **Proposition de modifications des règlements**

(4) La Commission peut faire au ministre des propositions de modification ou d'abrogation de dispositions des règlements applicables aux mines de charbon ou d'adjonction de dispositions à ceux-ci.

- L.R. (1985), ch. 26 (4^e suppl.), art. 3;
- 2000, ch. 20, art. 12.

Exécution

Comités spéciaux

- **138.** (1) Le ministre peut constituer des comités chargés de l'aider ou de le conseiller sur les questions qu'il juge utiles et qui touchent la santé et la sécurité au travail dans le cadre des emplois régis par la présente partie.

- **Rémunération et frais**

(1.1) Les membres de ces comités peuvent, à la discrétion du ministre, recevoir la rémunération qui peut être fixée par celui-ci, de même que, sous réserve des lignes directrices du Conseil du Trésor, les frais de déplacement et de séjour entraînés par l'accomplissement de leurs fonctions hors du lieu de leur résidence habituelle.

- **Enquêtes**

(2) Le ministre peut faire procéder à une enquête en matière de santé et de sécurité dans le cadre des emplois régis par la présente partie et peut nommer la ou les personnes qui en seront chargées.

- **Pouvoirs d'enquête**

(3) La personne nommée conformément au paragraphe (2) est investie des pouvoirs d'un commissaire nommé en application de la partie I de la [Loi sur les enquêtes](#).

- **Recherche**

(4) Le ministre peut effectuer des recherches sur la cause des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que sur les moyens de les prévenir, et ce en collaboration, s'il le juge utile, avec les ministères ou organismes fédéraux, avec les provinces ou certaines d'entre elles, ou encore avec tout organisme effectuant des recherches analogues.

- **Publication des renseignements**

(5) Le ministre peut publier les résultats des recherches visées au paragraphe (4), et compiler, traiter et diffuser des renseignements sur la santé ou la sécurité au travail en découlant ou obtenus autrement.

- **Programmes de sécurité et de santé au travail**

(6) Le ministre peut mettre en oeuvre des programmes en vue de diminuer ou de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, et ce en collaboration, s'il le juge utile, avec les ministères ou organismes fédéraux, avec les provinces ou certaines d'entre elles, ou encore avec tout organisme mettant en oeuvre des programmes analogues.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 138;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 13.

Programmes de surveillance médicale

- **139.** (1) Le ministre peut mettre sur pied des programmes de surveillance médicale et d'examen médicaux en matière de santé et de sécurité au travail, notamment, s'il le juge utile, en collaboration avec les ministères ou organismes fédéraux, avec les provinces ou certaines d'entre elles, ou encore avec tout organisme engagé dans la mise en oeuvre de programmes analogues.

- **Nomination de médecins**

(2) Il peut affecter tout médecin spécialisé en médecine professionnelle à la réalisation de ces programmes.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 139;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 1998, ch. 26, art. 59(A) et 60(A);
- 2000, ch. 20, art. 14.

Agents de santé et de sécurité

Désignation

- **140.** (1) Le ministre peut désigner toute personne compétente comme agent de santé et de sécurité ou agent régional de santé et de sécurité pour l'application de la présente partie.
- **Recours aux services des fonctionnaires provinciaux**

(2) Avec l'approbation du gouverneur en conseil, le ministre peut conclure avec une province ou un organisme provincial un accord aux termes duquel telle personne employée par cette province ou cet organisme peut, aux conditions qui y sont prévues, agir à titre d'agent de santé et de sécurité pour l'application de la présente partie; cette personne est assimilée à un agent de santé et de sécurité nommé en vertu du paragraphe (1).

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 140;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 14.

Pouvoirs de l'agent de santé et de sécurité

- **141.** (1) Dans l'exercice de ses fonctions et sous réserve de l'[article 143.2](#), l'agent de santé et de sécurité peut, à toute heure convenable, entrer dans tout lieu de travail placé sous l'entière autorité d'un employeur. En ce qui concerne tout lieu de travail en général, il peut :
 - a) effectuer des examens, essais, enquêtes et inspections ou ordonner à l'employeur de les effectuer;
 - b) procéder, aux fins d'analyse, à des prélèvements de matériaux ou substances ou de tout agent biologique, chimique ou physique;
 - c) apporter le matériel et se faire accompagner ou assister par les personnes qu'il estime nécessaires;
 - d) emporter, aux fins d'essais ou d'analyses, toute pièce de matériel ou d'équipement lorsque les essais ou analyses ne peuvent raisonnablement être réalisés sur place;
 - e) prendre des photographies et faire des croquis;
 - f) ordonner à l'employeur de faire en sorte que tel endroit ou tel objet ne soit pas dérangé pendant un délai raisonnable en attendant l'examen, l'essai, l'enquête ou l'inspection qui s'y rapporte;
 - g) ordonner à toute personne de ne pas déranger tel endroit ou tel objet pendant un délai raisonnable en attendant l'examen, l'essai, l'enquête ou l'inspection qui s'y rapporte;
 - h) ordonner à l'employeur de produire des documents et des renseignements afférents à la santé et à la sécurité de ses employés ou à la sûreté du lieu lui-même et de lui permettre de les examiner et de les reproduire totalement ou partiellement;
 - i) ordonner à l'employeur ou à un employé de faire ou de fournir des déclarations — en la forme et selon les modalités qu'il peut préciser — à propos des conditions de travail, du matériel et de l'équipement influant sur la santé ou la sécurité des employés;
 - j) ordonner à l'employeur ou à un employé, ou à la personne que désigne l'un ou l'autre, selon le cas, de l'accompagner lorsqu'il se trouve dans le lieu de travail;
 - k) avoir des entretiens privés avec toute personne, celle-ci pouvant, à son choix, être accompagnée d'un représentant syndical ou d'un conseiller juridique.

- **Instructions données à distance**

(2) L'agent peut donner à l'employeur ou à l'employé les ordres prévus au paragraphe (1) même s'il ne se trouve pas physiquement dans le lieu de travail.

- **Remise du matériel et de l'équipement**

(3) Le matériel ou l'équipement emporté en vertu de l'alinéa (1)d) est remis sur demande à l'intéressé dès que les essais ou analyses sont terminés, à moins qu'il ne soit requis dans le cadre de poursuites engagées sous le régime de la présente partie.

- **Enquête : mortalité**

(4) L'agent fait enquête sur tout décès d'employé qui survient dans le lieu de travail ou pendant que l'employé était au travail ou qui résulte de blessures subies dans les mêmes circonstances.

- **Enquête : accident sur la voie publique**

(5) Lorsque le décès résulte d'un accident survenu sur la voie publique et impliquant un véhicule automobile, l'agent chargé de l'enquête doit notamment obtenir dans les meilleurs délais des autorités policières compétentes tout rapport de police s'y rapportant.

- **Rapport**

(6) Dans les dix jours qui suivent l'achèvement du rapport écrit faisant suite à toute enquête qu'il effectue, l'agent en transmet copie à l'employeur et au comité local ou au représentant.

- **Certificat**

(7) Le ministre remet à l'agent un certificat attestant sa qualité, que celui-ci présente, lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont conférées sous le régime de la présente partie, à toute personne qui lui en fait la demande.

- **Immunité**

(8) L'agent est dégagé de toute responsabilité personnelle en ce qui concerne les actes ou omissions faits de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs que lui confère la présente partie.

- **Responsabilité de Sa Majesté**

(9) Il est toutefois entendu que le paragraphe (8) n'a pas pour effet de dégager Sa Majesté du chef du Canada de la responsabilité civile qu'elle pourrait par ailleurs encourir.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 141;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 14.

Inspections

- **141.1** (1) Lors des inspections du lieu de travail, l'agent de santé et de sécurité doit être accompagné :
 - a) soit par deux membres du comité local, l'un ayant été désigné par les employés ou en leur nom et l'autre par l'employeur;
 - b) soit par le représentant et une personne désignée par l'employeur.

- Absence des personnes désignées

(2) L'agent peut procéder à l'inspection en l'absence de toute personne visée au paragraphe (1) qui décide de ne pas y assister.

- 2000, ch. 20, art. 14.

Généralités

Obligation d'assistance

142. Le responsable du lieu de travail visité ainsi que tous ceux qui y sont employés ou dont l'emploi a un lien avec ce lieu sont tenus de prêter à l'agent d'appel et à l'agent de santé et de sécurité toute l'assistance possible dans l'exercice des fonctions que leur confère la présente partie.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 142;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 14.

Entrave et fausses déclarations

143. Il est interdit de gêner ou d'entraver l'action de l'agent d'appel ou de l'agent de santé et de sécurité dans l'exercice des fonctions que leur confère la présente partie, ou de faire à l'un ou à l'autre, oralement ou par écrit, une déclaration fausse ou trompeuse.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 143;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 14.

Divulgence de renseignements

143.1 Il est interdit d'empêcher un employé de fournir à l'agent d'appel ou à l'agent de santé et de sécurité les renseignements qu'ils peuvent exiger dans l'exécution des fonctions qui leur sont conférées sous le régime de la présente partie.

- 2000, ch. 20, art. 14.

Local d'habitation

143.2 Il est interdit à quiconque exerce une fonction qui lui est conférée sous le régime de la présente partie de pénétrer dans un lieu de travail situé dans un local servant d'habitation à un employé sans le consentement de ce dernier.

- 2000, ch. 20, art. 14.

Déposition en matière civile

- **144.** (1) Ni l'agent de santé et de sécurité ni la personne qui l'accompagne ou l'assiste dans ses fonctions ne peuvent être contraints, sans l'autorisation écrite du ministre, à témoigner dans un procès civil au sujet des renseignements qu'ils ont obtenus dans l'exercice des fonctions qui leur sont conférées sous le régime de la présente partie.

- **Agent d'appel**

(2) Ni l'agent d'appel ni la personne qui l'accompagne ou l'assiste dans ses fonctions ne peuvent être contraints à déposer en justice au sujet des renseignements qu'ils ont obtenus dans l'exercice des fonctions qui leur sont conférées sous le régime de la présente partie.

- **Divulgence interdite**

(3) Sous réserve du paragraphe (4), il est interdit à l'agent d'appel ou à l'agent de santé et de sécurité qui a été admis dans un lieu de travail en vertu des pouvoirs conférés par l'[article 141](#), et à quiconque l'accompagne, de communiquer à qui que ce soit les renseignements qu'ils y ont obtenus au sujet d'un secret de fabrication ou de commerce, sauf pour l'application de la présente partie ou en exécution d'une obligation légale.

- **Renseignements confidentiels**

(4) Les renseignements pour lesquels l'employeur est soustrait, en application de la [Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses](#), à la divulgation prévue aux alinéas 125.1d) ou e) de la présente loi ou aux [alinéas 13a\)](#) ou b) ou 14a) ou b) de la [Loi sur les produits dangereux](#), qui sont obtenus sous le régime de l'[article 141](#) par l'agent d'appel ou l'agent de santé et de sécurité, ou la personne qui l'accompagne, dans un lieu de travail sont protégés et ne peuvent, malgré la [Loi sur l'accès à l'information](#) ou toute autre règle de droit, être communiqués à qui que ce soit, sauf pour l'application de la présente partie.

- **Interdiction de publication**

(5) Sauf pour l'application de la présente partie ou dans le cadre d'une poursuite s'y rapportant, il est interdit de publier ou de révéler les résultats des analyses, examens, essais, enquêtes ou prélèvements effectués par l'agent d'appel ou l'agent de santé et de sécurité en application de l'[article 141](#), ou à sa demande.

- **Renseignements personnels**

(5.1) Si les résultats visés au paragraphe (5) contiennent des renseignements au sens de la partie 4 de la [Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences](#), la communication de ces renseignements est régie par cette partie 4.

- **Communications confidentielles**

(6) Les personnes à qui sont communiqués confidentiellement des renseignements obtenus en application de l'[article 141](#) ne peuvent en révéler la source que pour l'application de la présente partie; elles ne peuvent la révéler devant un tribunal judiciaire ou autre, ni y être contraintes.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 144;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4, ch. 24 (3^e suppl.), art. 6;
- 2000, ch. 20, art. 14;
- 2005, ch. 34, art. 62.

Mesures spéciales de sécurité

Cessation d'une contravention

- **145.** (1) S'il est d'avis qu'une contravention à la présente partie vient d'être commise ou est en train de l'être, l'agent de santé et de sécurité peut donner à l'employeur ou à l'employé en cause l'instruction :
 - *a)* d'y mettre fin dans le délai qu'il précise;
 - *b)* de prendre, dans les délais précisés, les mesures qu'il précise pour empêcher la continuation de la contravention ou sa répétition.
- **Confirmation par écrit**

(1.1) Il confirme par écrit toute instruction verbale :

- *a)* avant de quitter le lieu de travail si l'instruction y a été donnée;
 - *b)* dans les meilleurs délais par courrier ou par fac-similé ou autre mode de communication électronique dans tout autre cas.
- **Situations dangereuses**

(2) S'il estime que l'utilisation d'une machine ou chose, une situation existant dans un lieu de travail ou l'accomplissement d'une tâche constitue un danger pour un employé au travail, l'agent :

- *a)* en avertit l'employeur et lui enjoint, par instruction écrite, de procéder, immédiatement ou dans le délai qu'il précise, à la prise de mesures propres :
 - (i) soit à écarter le risque, à corriger la situation ou à modifier la tâche,
 - (ii) soit à protéger les personnes contre ce danger;
 - *b)* peut en outre, s'il estime qu'il est impossible dans l'immédiat de prendre les mesures prévues à l'alinéa *a)*, interdire, par instruction écrite donnée à l'employeur, l'utilisation du lieu, de la machine ou de la chose ou l'accomplissement de la tâche en cause jusqu'à ce que ses instructions aient été exécutées, le présent alinéa n'ayant toutefois pas pour effet d'empêcher toute mesure nécessaire à la mise en oeuvre des instructions.
- **Situation dangereuse : instructions à l'employé**

(2.1) S'il estime que l'utilisation d'une machine ou chose par un employé, une situation existant dans un lieu de travail ou l'accomplissement d'une tâche par un employé constitue un danger pour cet employé ou pour d'autres employés, l'agent interdit à cet employé, par instruction écrite, et sans préjudice des instructions données au titre de l'alinéa (2)a), d'utiliser la machine ou la chose, de travailler dans ce lieu de travail ou d'accomplir la tâche en cause jusqu'à ce que l'employeur se soit conformé aux instructions données au titre de cet alinéa.

- **Affichage d'un avis**

(3) L'agent qui formule des instructions au titre de l'alinéa (2)a) appose ou fait apposer dans le lieu, sur la machine ou sur la chose en cause, ou à proximité de ceux-ci ou à l'endroit où s'accomplit la tâche visée, un avis en la forme et la teneur que le ministre peut préciser. Il est interdit d'enlever l'avis sans l'autorisation de l'agent.

- **Cessation d'utilisation**

(4) Dans le cas visé à l'alinéa (2)b), l'employeur doit faire cesser l'utilisation du lieu, de la machine ou de la chose en cause, ou l'accomplissement de la tâche visée, et il est interdit à quiconque de s'y livrer tant que les mesures ordonnées par l'agent n'ont pas été prises.

- **Copies des instructions et des rapports**

(5) Dès que l'agent donne les instructions écrites visées aux paragraphes (1) ou (2) ou adresse un rapport écrit à un employeur sur un sujet quelconque dans le cadre de la présente partie, l'employeur est tenu :

- a) d'en faire afficher une ou plusieurs copies selon les modalités précisées par l'agent;
- b) d'en transmettre copie au comité d'orientation et au comité local ou au représentant, selon le cas.

- **Transmission au plaignant**

(6) Aussitôt après avoir donné les instructions visées aux paragraphes (1), (2) ou (2.1), ou avoir rédigé le rapport visé au paragraphe (5) en ce qui concerne une enquête qu'il a menée à la suite d'une plainte, l'agent en transmet copie aux personnes dont la plainte est à l'origine de l'enquête.

- **Copie à l'employeur**

(7) Aussitôt après avoir donné à un employé les instructions visées aux paragraphes (1) ou (2.1), l'agent en transmet copie à l'employeur.

- **Réponse**

(8) L'agent peut exiger que l'employeur ou l'employé auquel il adresse des instructions en vertu des paragraphes (1), (2) ou (2.1), ou à l'égard duquel il établit le rapport visé au paragraphe (5), y réponde par écrit dans le délai qu'il précise; copie de la réponse est transmise par l'employeur ou l'employé au comité d'orientation et au comité local ou au représentant, selon le cas.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 145;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 1993, ch. 42, art. 9(F);
- 2000, ch. 20, art. 14.

Appel des décisions et instructions

Nomination

- **145.1** (1) Le ministre peut désigner toute personne compétente à titre d'agent d'appel pour l'application de la présente partie.

- **Attributions**

(2) Pour l'application des [articles 146 à 146.5](#), l'agent d'appel est investi des mêmes attributions — notamment en matière d'immunité — que l'agent de santé et de sécurité.

- 2000, ch. 20, art. 14.

Procédure

- **146.** (1) Tout employeur, employé ou syndicat qui se sent lésé par des instructions données par l'agent de santé et de sécurité en vertu de la présente partie peut, dans les trente jours qui suivent la date où les instructions sont données ou confirmées par écrit, interjeter appel de celles-ci par écrit à un agent d'appel.

- **Absence de suspension**

(2) À moins que l'agent d'appel n'en ordonne autrement à la demande de l'employeur, de l'employé ou du syndicat, l'appel n'a pas pour effet de suspendre la mise en oeuvre des instructions.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 146;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 14.

Enquête

- **146.1** (1) Saisi d'un appel formé en vertu du [paragraphe 129\(7\)](#) ou de l'[article 146](#), l'agent d'appel mène sans délai une enquête sommaire sur les circonstances ayant donné lieu à la décision ou aux instructions, selon le cas, et sur la justification de celles-ci. Il peut :

- *a)* soit modifier, annuler ou confirmer la décision ou les instructions;
- *b)* soit donner, dans le cadre des [paragraphe 145\(2\)](#) ou [\(2.1\)](#), les instructions qu'il juge indiquées.

- **Décision, motifs et instructions**

(2) Il avise par écrit de sa décision, de ses motifs et des instructions qui en découlent l'employeur, l'employé ou le syndicat en cause; l'employeur en transmet copie sans délai au comité local ou au représentant.

- **Affichage d'un avis**

(3) Dans le cas visé à l'alinéa (1)*b)*, l'employeur appose ou fait apposer sans délai dans le lieu, sur la machine ou sur la chose en cause, ou à proximité de ceux-ci, un avis en la forme et la teneur précisées par l'agent d'appel. Il est interdit d'enlever l'avis sans l'autorisation de celui-ci.

- **Utilisation interdite**

(4) L'interdiction — utilisation d'une machine ou d'une chose, présence dans un lieu ou accomplissement d'une tâche — éventuellement prononcée par l'agent d'appel aux termes de l'alinéa (1)*b)* reste en vigueur jusqu'à exécution des instructions dont elle est assortie; le présent paragraphe n'a toutefois pas pour effet de faire obstacle à la prise des mesures nécessaires à cette exécution.

- 2000, ch. 20, art. 14.

Pouvoirs

146.2 Dans le cadre de la procédure prévue au [paragraphe 146.1\(1\)](#), l'agent d'appel peut :

- *a)* convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à déposer sous serment, oralement ou par écrit, ainsi qu'à produire les documents et les pièces qu'il estime nécessaires pour lui permettre de rendre sa décision;
- *b)* faire prêter serment et recevoir des affirmations solennelles;
- *c)* recevoir sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;
- *d)* procéder, s'il le juge nécessaire, à l'examen de dossiers ou registres et à la tenue d'enquêtes;
- *e)* suspendre ou remettre la procédure à tout moment;
- *f)* abréger ou proroger les délais applicables à l'introduction de la procédure, à l'accomplissement d'un acte, au dépôt d'un document ou à la présentation d'éléments de preuve;
- *g)* en tout état de cause, accorder le statut de partie à toute personne ou tout groupe qui, à son avis, a essentiellement les mêmes intérêts qu'une des parties et pourrait être concerné par la décision;

- *h)* fixer lui-même sa procédure, sous réserve de la double obligation de donner à chaque partie la possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations, d'une part, et de tenir compte de l'information contenue dans le dossier, d'autre part;
- *i)* trancher toute affaire ou question sans tenir d'audience;
- *j)* ordonner l'utilisation de modes de télécommunications permettant aux parties et à lui-même de communiquer les uns avec les autres simultanément.
- 2000, ch. 20, art. 14.

Caractère définitif des décisions

146.3 Les décisions de l'agent d'appel sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

- 2000, ch. 20, art. 14.

Interdiction de recours extraordinaires

146.4 Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de certiorari, de prohibition ou de quo warranto — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action de l'agent d'appel exercée dans le cadre de la présente partie.

- 2000, ch. 20, art. 14.

Salaire

146.5 L'employé qui assiste au déroulement d'une procédure engagée en vertu du [paragraphe 146.1\(1\)](#) à titre de partie ou de témoin cité à comparaître a le droit d'être rémunéré par l'employeur à son taux de salaire régulier pour les heures qu'il y consacre et qu'il aurait autrement passées au travail.

- 2000, ch. 20, art. 14.

Mesures disciplinaires

Interdiction générale à l'employeur

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre — ou menacer de prendre — des mesures disciplinaires contre lui parce que :

- *a)* soit il a témoigné — ou est sur le point de le faire — dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;

- *b)* soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;
- *c)* soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.
- L.R. (1985), ch. L-2, art. 147;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 14.

Abus de droits

- **147.1** (1) À l'issue des processus d'enquête et d'appel prévus aux [articles 128](#) et [129](#), l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé qui s'est prévalu des droits prévus à ces articles s'il peut prouver que celui-ci a délibérément exercé ces droits de façon abusive.
 - **Motifs écrits**
- (2) L'employeur doit fournir à l'employé, dans les quinze jours ouvrables suivant une demande à cet effet, les motifs des mesures prises à son égard.
- 2000, ch. 20, art. 14.

Infractions et peines

Infraction générale

- **148.** (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, quiconque contrevient à la présente partie commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité :
 - *a)* par mise en accusation, une amende maximale de 1 000 000 \$ et un emprisonnement maximal de deux ans, ou l'une de ces peines;
 - *b)* par procédure sommaire, une amende maximale de 100 000 \$.
 - **Cas de mort ou de blessures**
- (2) Quiconque, en contrevenant à une disposition de la présente partie, cause directement la mort, une maladie grave ou des blessures graves à un employé commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité :
- *a)* par mise en accusation, une amende maximale de 1 000 000 \$ et un emprisonnement maximal de deux ans, ou l'une de ces peines;
 - *b)* par procédure sommaire, une amende maximale de 1 000 000 \$.
- **Cas de risque de mort ou de blessures**
- (3) Quiconque contrevient délibérément à une disposition de la présente partie tout en sachant qu'il en résultera probablement la mort, une maladie grave ou des

blessures graves pour un employé commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité :

- a) par mise en accusation, une amende maximale de 1 000 000 \$ et un emprisonnement maximal de deux ans, ou l'une de ces peines;
- b) par procédure sommaire, une amende maximale de 1 000 000 \$.

- **Moyen de défense**

(4) Dans les poursuites pour infraction aux dispositions de la présente partie — à l'exclusion des [alinéas 125\(1\)c](#), *z.10*) et *z.11*), l'emprisonnement étant exclu en cas de contravention de ces dispositions — , l'accusé peut se disculper en prouvant qu'il a pris les mesures nécessaires pour éviter l'infraction.

- **Présomption**

(5) Pour l'application du présent article, sont réputées réglementées en vertu de l'alinéa des [articles 125](#) à [126](#) qui en traite les questions de santé ou de sécurité à l'égard desquelles des règlements sont pris en vertu du [paragraphe 157\(1.1\)](#).

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 148;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4, ch. 24 (3^e suppl.), art. 7, ch. 26 (4^e suppl.), art. 4;
- 1993, ch. 42, art. 10;
- 2000, ch. 20, art. 14.

Consentement du ministre

- **149.** (1) Les poursuites des infractions à la présente partie sont subordonnées au consentement du ministre ou de toute personne que désigne celui-ci.
- **Dirigeants, fonctionnaires, etc.**

(2) En cas de perpétration d'une infraction à la présente partie par une personne morale, ceux de ses dirigeants, administrateurs, cadres ou mandataires qui l'ont ordonnée ou autorisée, ou qui y ont consenti ou participé, sont considérés comme des coauteurs de l'infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité, la peine prévue, que la personne morale ait été ou non poursuivie ou déclarée coupable. Il en va de même des cadres supérieurs ou fonctionnaires exerçant des fonctions de gestion ou de surveillance pour les infractions perpétrées par les ministères ou secteurs de l'administration publique fédérale auxquels s'applique la présente partie.

- **Preuve des instructions**

(3) Dans les poursuites pour infraction à la présente partie, une copie du texte des instructions censées données et signées en application de la présente partie par la personne habilitée à les donner fait foi de la teneur de celles-ci sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature ou l'autorité du signataire.

- **Prescription**

(4) Les poursuites visant une infraction à la présente partie se prescrivent par un an à compter de sa perpétration.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 149;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 15;
- 2003, ch. 22, art. 111(A).

Tribunal compétent

150. Le juge de la cour provinciale ou le juge de paix dans le ressort duquel l'accusé réside ou exerce ses activités est compétent pour connaître de toute plainte ou dénonciation en matière d'infraction à la présente partie, indépendamment du lieu de perpétration.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 150;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4, ch. 27 (1^{er} suppl.), art. 203.

Dénonciation

151. Toute dénonciation faite sous le régime de la présente partie peut viser plusieurs infractions commises par la même personne, ces infractions pouvant être instruites concurremment et faire l'objet d'une condamnation soit globalement soit pour l'une ou plusieurs d'entre elles.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 151;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4.

Procédure d'injonction

152. Le ministre peut demander ou faire demander à un juge d'une juridiction supérieure une ordonnance interdisant toute contravention à la présente partie — que des poursuites aient été engagées ou non sous le régime de celle-ci — ou visant à faire cesser l'acte ou le défaut ayant donné lieu à l'infraction pour laquelle il y a eu déclaration de culpabilité en application de la présente partie.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 152;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2002, ch. 8, art. 120.

Injonction

153. Le juge du tribunal saisi de la demande ministérielle peut, à son appréciation, y accéder ou non, l'ordonnance pouvant être enregistrée et exécutée de la même manière qu'une autre ordonnance ou un autre jugement du tribunal.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 153;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 2000, ch. 20, art. 16(A).

Exclusion de l'emprisonnement

- **154.** (1) La peine d'emprisonnement est exclue en cas de défaut de paiement de l'amende imposée pour une infraction prévue à la présente partie sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire.
- **Recouvrement des amendes**

(2) En cas de défaut de paiement de l'amende imposée pour une infraction prévue à la présente partie, le poursuivant peut, en déposant la déclaration de culpabilité auprès d'une juridiction supérieure de la province où le procès a eu lieu, faire assimiler la décision relative à l'amende, y compris les frais éventuels, à un jugement de cette juridiction; l'exécution se fait dès lors comme s'il s'agissait d'un jugement rendu contre l'intéressé par la même juridiction en matière civile.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 154;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4, ch. 24 (3^e suppl.), art. 8;
- 2000, ch. 20, art. 17.

Communication de renseignements

Avis

- **155.** (1) Le ministre peut, par un avis signifié à personne ou adressé sous pli recommandé à la dernière adresse connue du destinataire, exiger la communication — dans le délai raisonnable qui y est spécifié — de renseignements à fournir dans le cadre de la présente partie.
- **Preuve de non-communication**

(2) Fait foi de son contenu, sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire, le certificat signé par le ministre, ou par une personne qu'il a autorisée à cet effet, et qui à la fois atteste :

- *a)* qu'un avis a été envoyé sous pli recommandé à son destinataire, une copie certifiée conforme de l'avis et le récépissé de recommandation postale y étant joints;
- *b)* que les renseignements exigés par l'avis n'ont pas été communiqués.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 155;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4.

Pouvoirs du Conseil canadien des relations industrielles

Plaintes au Conseil

- **156.** (1) Par dérogation au [paragraphe 14\(1\)](#), le président ou un vice-président du Conseil ou un membre du Conseil nommé en vertu de l'[alinéa 9\(2\)e](#)) peut, dans le cadre de la présente partie, statuer sur une plainte présentée au Conseil. Ce faisant, il est :
 - *a*) investi des pouvoirs, droits et immunités conférés par la présente loi au Conseil, à l'exception du pouvoir de réglementation prévu par l'[article 15](#);
 - *b*) assujetti à toutes les obligations et les restrictions que la présente loi impose au Conseil.
- **Application des dispositions de la partie I**

(2) Les dispositions correspondantes de la partie I s'appliquent aux ordonnances et décisions que rendent le Conseil ou l'un de ses membres dans le cadre de la présente partie ou aux procédures dont ils sont saisis sous le régime de celle-ci.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 156;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 1998, ch. 26, art. 57;
- 2000, ch. 20, art. 18.

Facturation

Facturation des services, installations, etc.

- **156.1** (1) Le gouverneur en conseil peut, sur la recommandation du Conseil du Trésor, fixer le prix à payer pour la fourniture, par le ministre, de services, d'installations ou de produits dans le cadre de l'objet de la présente partie.
 - **Montant**
- (2) Les prix fixés au titre du paragraphe (1) ne peuvent dépasser, dans l'ensemble, le montant des frais faits par Sa Majesté du chef du Canada à cet égard.
- 2000, ch. 20, art. 19.

Règlements

Gouverneur en conseil

- **157.** (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, le gouverneur en conseil peut, par règlement :
 - *a*) prendre toute mesure d'ordre réglementaire prévue par la présente partie;
 - *a.1*) restreindre ou interdire toute activité ou chose à l'égard de laquelle la présente partie prévoit la prise d'un règlement;
 - *b*) prendre toute autre mesure d'application de la présente partie.
- **Pouvoirs du gouverneur en conseil**

(1.1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, pour régler ce qui doit l'être aux termes de l'un des alinéas des [articles 125 à 126](#), régir de la manière qu'il estime justifiée dans les circonstances les questions de santé et de sécurité visées à cet alinéa, que ses motifs soient ou non signalés lors de la prise des règlements.

- (2) et (2.1) [Abrogés, 1993, ch. 42, art. 11]
- **Recommandations ministérielles dans certains cas**

(3) Les règlements du gouverneur en conseil prévus par les paragraphes (1) ou (1.1) en matière de sécurité et de santé au travail se prennent :

- a) dans le cas d'employés travaillant à bord de navires, d'aéronefs ou de trains, en service, sur la double recommandation des ministres du Travail et des Transports;
- b) dans le cas d'employés travaillant dans les secteurs de l'exploration et du forage pour la recherche de pétrole et de gaz sur les terres domaniales — au sens de la [Loi fédérale sur les hydrocarbures](#) — ou de la production, de la conservation, du traitement ou du transport de ce pétrole ou gaz, sur la recommandation :
 - (i) d'une part, du ministre et du ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien,
 - (ii) d'autre part, du ministre des Ressources naturelles, celui-ci devant tenir compte des éventuelles recommandations de l'Office national de l'énergie à leur égard.
- **Portée générale ou restreinte**

(4) Les règlements prévus au présent article peuvent être d'application générale ou viser spécifiquement soit une ou plusieurs catégories d'emploi, soit un ou plusieurs lieux de travail.

- **Incorporation de normes**

(5) Les règlements prévus au présent article et qui incorporent des normes par renvoi peuvent prévoir qu'elles sont incorporées soit dans leur version à une date donnée, soit avec leurs modifications successives jusqu'à une date donnée, soit avec toutes leurs modifications successives.

- **Conformité**

(6) Les règlements prévus au présent article qui prescrivent ou incorporent des normes et prévoient leur observation dans les seuls cas où celle-ci est soit simplement possible, soit possible dans la pratique, peuvent exiger que l'employeur indique à un agent de sécurité les raisons pour lesquelles elles ne sont pas observées dans des circonstances particulières.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 157;

- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4, ch. 26 (4^e suppl.), art. 5;
- 1992, ch. 1, art. 93;
- 1993, ch. 42, art. 11;
- 1994, ch. 10, art. 29, ch. 41, art. 37;
- 2000, ch. 20, art. 20.

Sociétés d'État provinciales

158. Le gouverneur en conseil peut, par règlement, assujettir à l'application de la présente partie l'emploi — ou des catégories d'emploi — dans le cadre d'entreprises fédérales désignées par lui qui sont des personnes morales mandataires de Sa Majesté du chef d'une province ou sont associées à une telle personne, notamment celles dont les activités sont, en tout ou en partie, régies par la [Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires](#).

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 158;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 1996, ch. 12, art. 3;
- 1997, ch. 9, art. 125;
- 2000, ch. 20, art. 21 et 30.

Exclusion

- **159.** (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, soustraire, en tout ou en partie, à l'application de toute disposition de la présente partie l'emploi — ou des catégories d'emploi — dans le cadre des ouvrages ou entreprises désignés par lui dont les activités sont, en tout ou en partie, régies par la [Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires](#).
- Règlements

(2) Le gouverneur en conseil peut, sur recommandation du ministre et après consultation de la Commission canadienne de sûreté nucléaire, prendre des règlements sur toute question relative à la santé et à la sécurité au travail et touchant l'emploi visé par un règlement pris en vertu du paragraphe (1).

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 159;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 1996, ch. 12, art. 3;
- 1997, ch. 9, art. 125.

Application de certaines dispositions

160. Les [paragraphe 121.2\(3\)](#) à [\(8\)](#) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au règlement pris en vertu du [paragraphe 159\(2\)](#), la mention « paragraphe (2) » aux [paragraphe 121.2\(3\)](#) à [\(6\)](#) valant mention du [paragraphe 159\(2\)](#).

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 160;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4;
- 1996, ch. 12, art. 3.

161. à 165. [Abrogés, L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4]

PARTIE III

DURÉE NORMALE DU TRAVAIL, SALAIRE, CONGÉS ET JOURS FÉRIÉS

Définitions

Définitions

166. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

« *arrêté* »

“order”

« *arrêté* » Arrêté pris par le ministre aux termes de la présente partie ou de ses règlements.

« *convention collective* »

“collective agreement”

« *convention collective* » Convention écrite renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi, notamment en matière de rémunération, de durée du travail et de règlement par une tierce partie des désaccords qui peuvent survenir au cours de son application, et conclue entre :

- a) d'une part, un employeur ou une organisation patronale le représentant;
- b) d'autre part, un syndicat représentant des employés dans le cadre de négociations collectives ou en qualité de partie à une convention conclue avec l'employeur ou l'organisation patronale.

« *directeur régional* »

“regional director”

« *directeur régional* » Le responsable d'un bureau régional du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences ou son représentant désigné.

« *durée normale du travail* »

“standard hours of work”

« *durée normale du travail* » La durée de travail fixée sous le régime des [articles 169](#) ou [170](#), ou par les règlements d’application de l’[article 175](#).

« *employeur* »

“employer”

« *employeur* » Personne employant un ou plusieurs employés.

« *établissement* »

“industrial establishment”

« *établissement* » L’entreprise fédérale elle-même ou la succursale, section ou autre division de celle-ci que le règlement d’application de l’[alinéa 264b](#) définit comme tel.

« *heures supplémentaires* »

“overtime”

« *heures supplémentaires* » Heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail.

« *inspecteur* »

“inspector”

« *inspecteur* » Personne désignée à ce titre conformément à l’[article 249](#).

« *jour* »

“day”

« *jour* » Période de vingt-quatre heures consécutives.

« *jours fériés* »

“general holiday”

« *jours fériés* » Le 1^{er} janvier, le vendredi saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l’Action de grâces, le jour du Souvenir, le

jour de Noël et le lendemain de Noël; s'entend également de tout jour de substitution fixé dans le cadre de l'[article 195](#).

« *médecin* » ou « *médecin qualifié* »

“qualified medical practitioner”

« *médecin* » ou « *médecin qualifié* » Personne qui, en vertu des lois d'une province, est autorisée à exercer la médecine.

« *salaire* »

“wages”

« *salaire* » S'entend notamment de toute forme de rémunération reçue pour prix d'un travail, à l'exclusion des pourboires et autres gratifications.

« *semaine* »

“week”

« *semaine* » Dans le cadre de la section I, période commençant à zéro heure le dimanche et s'achevant à vingt-quatre heures le samedi suivant.

« *syndicat* »

“trade union”

« *syndicat* » Organisation regroupant des employés en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 166;
- 1993, ch. 42, art. 12;
- 1996, ch. 11, art. 66;
- 2005, ch. 34, art. 79.

Champ d'application

Application de la présente partie

- **167.** (1) La présente partie s'applique :
 - a) à l'emploi dans le cadre d'une entreprise fédérale, à l'exception d'une entreprise de nature locale ou privée au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest ou au Nunavut;
 - b) aux employés qui travaillent dans une telle entreprise;
 - c) aux employeurs qui engagent ces employés;

- *d)* aux personnes morales constituées en vue de l'exercice de certaines attributions pour le compte de l'État canadien, à l'exception d'un ministère au sens de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#);
- *e)* à une entreprise canadienne, au sens de la [Loi sur les télécommunications](#), qui est mandataire de Sa Majesté du chef d'une province.

- **Exceptions : section I**

(2) La section I ne s'applique pas aux employés suivants :

- *a)* ceux qui occupent un poste de directeur ou de chef, ou qui exercent des fonctions de direction;
- *b)* ceux qui exercent une profession soustraite par règlement à son application.

- **Exception : section XIV**

(3) La section XIV ne s'applique pas aux employés qui occupent le poste de directeur.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 167;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 5;
- 1993, ch. 28, art. 78, ch. 38, art. 90;
- 2002, ch. 7, art. 98(A).

Sauvegarde des dispositions plus favorables

- **168.** (1) La présente partie, règlements d'application compris, l'emporte sur les règles de droit, usages, contrats ou arrangements incompatibles mais n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou avantages acquis par un employé sous leur régime et plus favorables que ceux que lui accorde la présente partie.

- **Application exclusive de la convention**

(1.1) Les sections II, IV, V et VIII ne s'appliquent pas à l'employeur et aux employés liés par une convention collective qui accorde aux employés des droits et avantages au moins égaux à ceux que prévoient ces sections au titre de la durée des congés, des taux de salaire et des périodes ouvrant droit aux avantages qu'elles prévoient; la convention collective s'applique de façon exclusive — dans le cas des employés admissibles au régime de règlement par une tierce partie des désaccords qu'elle prévoit — au règlement de tout désaccord qui porte sur les questions que ces sections visent.

- **Travail dominical**

(2) La présente partie n'a pas pour effet d'autoriser l'exercice d'une activité dominicale légalement interdite.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 168;

- 1993, ch. 42, art. 13.

Section I

Durée du travail

Règle générale

- **169.** (1) Sauf disposition contraire prévue sous le régime de la présente section :
 - *a*) la durée normale du travail est de huit heures par jour et de quarante heures par semaine;
 - *b*) il est interdit à l'employeur de faire ou laisser travailler un employé au-delà de cette durée.

- **Moyenne**

(2) Pour les établissements où la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail, les horaires journaliers et hebdomadaires sont établis, conformément aux règlements, de manière que leur moyenne sur deux semaines ou plus corresponde à la durée normale journalière ou hebdomadaire.

- **Durée**

(2.1) Les horaires journaliers ou hebdomadaires calculés à titre de moyenne conformément au paragraphe (2) demeurent en vigueur :

- *a*) dans le cas où l'employeur et le syndicat s'entendent par écrit sur le calcul de la moyenne, jusqu'à l'expiration de l'entente ou de la période plus courte qu'ils fixent;
- *b*) dans le cas contraire, pendant trois ans au maximum.

- **Jours fériés**

(3) Pour les semaines comprenant un ou plusieurs jours fériés, la durée hebdomadaire du travail de l'employé qui a droit en vertu de la section V à des congés payés se trouve réduite de la durée normale du travail pour chacun d'eux; pour le calcul des heures de travail fournies au cours de ces semaines, il n'est pas tenu compte, pour l'application du présent paragraphe, du temps de travail effectif ou mis à la disposition de l'employeur pendant ces jours fériés.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 169;
- 1993, ch. 42, art. 14.

Modification de l'horaire de travail

- **170.** (1) L'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail qui est applicable à des employés liés par une convention collective et dont la durée est supérieure à la durée normale du travail, si les conditions suivantes sont réunies :

- a) la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante heures;
- b) il s'entend par écrit avec le syndicat sur l'horaire, sa modification ou son annulation.
- **Idem**

(2) Sous réserve du paragraphe (3), l'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail qui est applicable à des employés non liés par une convention collective et dont la durée est supérieure à la durée normale du travail, si les conditions suivantes sont réunies :

- a) la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante heures;
- b) l'horaire, sa modification ou son annulation a été approuvé par au moins soixante-dix pour cent des employés concernés.
- **Affichage**

(3) Dans le cas visé au paragraphe (2), l'employeur est tenu d'afficher dans des endroits facilement accessibles où les employés pourront le consulter un avis de l'adoption du nouvel horaire, de sa modification ou de son annulation pendant au moins trente jours avant leur prise d'effet.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 170;
- 1993, ch. 42, art. 15.

Durée maximale du travail

- **171.** (1) L'employé peut être employé au-delà de la durée normale du travail. Toutefois, sous réserve des [articles 172](#), [176](#) et [177](#) et des règlements d'application de l'[article 175](#), le nombre d'heures qu'il peut travailler au cours d'une semaine ne doit pas dépasser quarante-huit ou le nombre inférieur fixé par règlement pour l'établissement où il est employé.
- **Moyenne**

(2) Le [paragraphe 169\(2\)](#) s'applique au calcul de la durée maximale hebdomadaire qui peut être fixée aux termes du présent article.

- S.R., ch. L-1, art. 30;
- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 4;
- 1977-78, ch. 27, art. 6.

Durée maximale du travail

- **172.** (1) L'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail qui est applicable à des employés liés par une convention collective et dont la durée est supérieure à la durée maximale du travail prévue à l'[article 171](#) ou dans les règlements d'application de l'[article 175](#), si les conditions suivantes sont réunies :

- a) la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante-huit heures;
- b) il s'entend par écrit avec le syndicat sur l'horaire, sa modification ou son annulation.
- **Idem**

(2) Sous réserve du paragraphe (3), l'employeur peut fixer, modifier ou annuler un horaire de travail qui est applicable à des employés non liés par une convention collective et dont la durée est supérieure à la durée maximale du travail prévue à l'[article 171](#) ou dans les règlements d'application de l'[article 175](#), si les conditions suivantes sont réunies :

- a) la moyenne hebdomadaire, calculée sur deux semaines ou plus, n'excède pas quarante-huit heures;
- b) l'horaire, sa modification ou son annulation a été approuvé par au moins soixante-dix pour cent des employés concernés.
- **Affichage**

(3) Dans le cas visé au paragraphe (2), l'employeur est tenu d'afficher dans des endroits facilement accessibles où les employés pourront le consulter un avis de l'adoption du nouvel horaire, de sa modification ou de son annulation pendant au moins trente jours avant leur prise d'effet.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 172;
- 1993, ch. 42, art. 16.

Scrutin

- **172.1** (1) Dans le cas où un horaire est fixé, modifié ou annulé en vertu du [paragraphe 170\(2\)](#) ou [172\(2\)](#), un employé concerné peut, avant l'expiration d'un délai de quatre-vingt-dix jours suivant la prise d'effet du nouvel horaire, de sa modification ou de son annulation, demander à un inspecteur la tenue d'un scrutin pour déterminer si soixante-dix pour cent des employés concernés sont en faveur de cette mesure.
- **Rôle de l'inspecteur**

(2) L'inspecteur tient un scrutin secret pour déterminer le pourcentage des employés concernés qui sont en faveur du nouvel horaire, de la modification ou de l'annulation.

- **Caractère confidentiel des documents**

(3) La demande de tenue d'un scrutin, les bulletins de scrutin et tous les documents qui les concernent sont confidentiels et ne sont pas remis à l'employeur.

- **Dépouillement**

(4) L'inspecteur procède au dépouillement en présence de deux représentants choisis l'un par les employés concernés et l'autre par l'employeur.

- **Rapport et avis**

(5) L'inspecteur fait rapport au directeur régional du résultat du scrutin et le directeur régional en informe par écrit l'employeur.

- **Conséquence de l'absence d'approbation**

(6) Si le résultat du scrutin démontre que moins de soixante-dix pour cent des employés concernés sont en faveur de l'horaire modifié, de la modification ou de l'annulation, l'employeur est tenu dans les trente jours suivant la date de l'avis que lui envoie le directeur régional de se conformer aux résultats du scrutin.

- **Règlements**

(7) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, régir le déroulement du scrutin.

- **Non-application de la *Loi sur les textes réglementaires***

(8) La [Loi sur les textes réglementaires](#) ne s'applique pas à l'avis écrit que transmet le directeur régional à l'employeur en vertu du paragraphe (5).

- 1993, ch. 42, art. 16.

Durée

- **172.2** (1) L'horaire de travail fixé ou modifié conformément aux [paragraphe 170\(1\)](#) ou [172\(1\)](#) demeure en vigueur jusqu'à l'expiration de la période dont l'employeur et le syndicat sont convenus par écrit.

- **Idem**

(2) L'horaire de travail fixé ou modifié conformément aux [paragraphe 170\(2\)](#) ou [172\(2\)](#) demeure en vigueur pendant trois ans ou jusqu'à l'expiration de la période plus courte sur laquelle les parties s'entendent.

- 1993, ch. 42, art. 16.

Horaires de travail

173. Sauf disposition contraire des règlements, l'horaire de travail est établi de manière que chaque employé ait au moins un jour complet de repos par semaine, si possible le dimanche.

- S.R., ch. L-1, art. 31.

Majoration pour heures supplémentaires

174. Sous réserve des règlements d'application de l'[article 175](#), les heures supplémentaires effectuées par l'employé, sur demande ou autorisation, donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins cinquante pour cent.

- S.R., ch. L-1, art. 32;
- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 5.

Règlements

- **175.** (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement :
 - *a*) adapter les dispositions des [articles 169](#) et [171](#) au cas de certaines catégories d'employés exécutant un travail lié à l'exploitation de certains établissements s'il estime qu'en leur état actuel, l'application de ces articles :
 - (i) soit porte — ou porterait — atteinte aux intérêts des employés de ces catégories,
 - (ii) soit cause — ou causerait — un grave préjudice au fonctionnement de ces établissements;
 - *b*) soustraire des catégories d'employés à l'application des [articles 169](#), [171](#) et [174](#), ou de l'un ou l'autre, s'il est convaincu qu'elle ne se justifie pas dans leur cas;
 - *c*) prévoir que l'[article 174](#) ne s'applique pas dans les cas où, à son avis, certains usages en matière de régime de travail — mentionnés dans le règlement — n'en justifient pas l'application ou font qu'elle serait inéquitable;
 - *d*) fixer le mode de calcul de la durée du travail des employés de certaines catégories travaillant dans certains établissements ou certaines catégories d'établissements.

- **Enquêtes**

(2) La prise de règlements d'application de l'alinéa (1)*a*) ou *b*) est subordonnée à la tenue d'une enquête — sur le travail d'employés susceptibles d'être touchés par ses dispositions — demandée, aux termes de l'[article 248](#), par le ministre, ainsi qu'à la réception par celui-ci du rapport en découlant.

- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 5.

Dérogation — dépassement de la durée maximale

- **176.** (1) À la demande d'un employeur ou d'une organisation patronale, le ministre peut, eu égard aux conditions d'emploi de l'établissement et au bien-être des employés qui y travaillent, accorder par écrit une dérogation permettant, pour une catégorie d'employés déterminée, le dépassement de la durée maximale fixée soit sous le régime des [articles 171](#) ou [172](#), soit par les règlements d'application de l'[article 175](#).
- **Justification par le demandeur**

(2) Le ministre ne délivre la dérogation visée au paragraphe (1) que sur justification à ses yeux de la demande par des circonstances exceptionnelles et que si le demandeur lui montre qu'il a affiché, dans des endroits facilement accessibles où les employés de la catégorie visée pouvaient le consulter, un avis de sa demande de dérogation pendant au moins trente jours avant la date prévue de sa prise d'effet et, si ces employés sont représentés par un syndicat, qu'il a avisé celui-ci par écrit de la demande.

- **Validité de la dérogation**

(3) La durée de validité de la dérogation ne peut dépasser la durée prévue des circonstances exceptionnelles la justifiant.

- **Précision du nombre d'heures de dépassement**

(4) La dérogation peut spécifier :

- *a)* soit la durée totale du dépassement permis;
- *b)* soit la durée journalière ou hebdomadaire du dépassement au cours de la période pour laquelle elle est accordée.

- **Rapport au ministre**

(5) L'employeur bénéficiaire de la dérogation adresse au ministre, dans les quinze jours qui suivent l'expiration de celle-ci ou à la date que le ministre y a spécifiée, un rapport écrit indiquant le nombre d'employés ayant dépassé la durée maximale hebdomadaire fixée aux termes de l'[article 171](#) ou des règlements d'application de l'[article 175](#), ainsi que le nombre d'heures excédentaires faites par chacun d'eux.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 176;
- 1993, ch. 42, art. 17.

Travaux urgents

- **177.** (1) La durée maximale hebdomadaire fixée soit sous le régime des [articles 171](#) ou [172](#), soit par les règlements d'application de l'[article 175](#), peut être dépassée — mais seulement dans la mesure nécessaire pour ne pas compromettre le fonctionnement normal de l'établissement en cause — dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - *a)* accident mécanique ou humain;
 - *b)* travaux urgents et indispensables à effectuer sur l'équipement;
 - *c)* autres circonstances imprévues ou inévitables.
- **Rapport**

(2) Dans les cas de dépassement visés au paragraphe (1), l'employeur adresse au directeur régional, ainsi qu'au syndicat si les employés concernés sont liés par une convention collective, dans les quinze jours qui suivent la fin du mois au cours

duquel le dépassement a eu lieu, un rapport précisant la nature des circonstances, le nombre d'employés ayant dépassé la durée maximale et le nombre d'heures excédentaires faites par chacun d'eux.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 177;
- 1993, ch. 42, art. 18.

Section II

Salaire minimum

Salaire minimum

- **178.** (1) Sauf disposition contraire de la présente section, l'employeur doit payer à chaque employé au moins :
 - *a*) soit le salaire horaire minimum au taux fixé et éventuellement modifié en vertu de la loi de la province où l'employé exerce habituellement ses fonctions, et applicable de façon générale, indépendamment de la profession, du statut ou de l'expérience de travail;
 - *b*) soit l'équivalent de ce taux en fonction du temps travaillé, quand la base de calcul du salaire n'est pas l'heure.

- **Cas particulier**

(2) Pour l'application de l'alinéa (1)*a*), dans les cas où le salaire horaire minimum fixé par la province varie en fonction de l'âge, c'est le taux le plus élevé qui s'applique.

- **Modification ou fixation du salaire minimum**

(3) Le gouverneur en conseil peut par décret, pour l'application de l'alinéa (1)*a*), remplacer le salaire horaire minimum fixé par la loi de la province ou en fixer un si aucun n'a été fixé.

- **Autres modes de rémunération que le salaire au temps**

(4) Pour les salaires qui ne sont pas calculés et payés en fonction du temps ou le sont partiellement seulement, le ministre peut, par arrêté, fixer :

- *a*) d'une part, une norme autre que le temps comme base du salaire minimum;
- *b*) d'autre part, un taux minimum qui, selon lui, équivaut à celui établi au titre du paragraphe (1).

- **Obligation**

(5) Dans les cas où le ministre fixe un salaire minimum en application du paragraphe (4), l'employeur est tenu, sauf disposition contraire de la présente

section, de verser aux employés concernés un salaire au moins égal à celui qui est fixé sous le régime de ce paragraphe.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 178;
- 1996, ch. 32, art. 1.

Emploi de jeunes de moins de 17 ans

179. L'employeur ne peut engager une personne de moins de dix-sept ans :

- a) qu'aux activités prévues par règlement;
 - b) qu'aux conditions d'emploi fixées par règlement pour l'activité en cause.
-
- L.R. (1985), ch. L-2, art. 179;
 - 1996, ch. 32, art. 2.

180. [Abrogé, L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 6]

Règlements applicables à la présente section

181. Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente section, notamment en vue :

- a) d'obliger l'employeur à payer aux employés qui se présentent au travail à sa demande le nombre minimum d'heures fixé, même s'il ne les fait pas travailler ensuite;
- b) de fixer le tarif maximal exigible pour les repas fournis à l'employé par l'employeur ou en son nom, ou le montant maximal qui peut être prélevé à ce titre sur le salaire;
- c) de fixer le tarif maximal exigible pour le logement permanent ou temporaire fourni à l'employé par l'employeur ou en son nom, que le local ainsi affecté soit indépendant ou non et que l'employeur en conserve ou non, dans l'ensemble, la possession ou la garde, ou le montant maximal qui peut être prélevé à ce titre sur le salaire;
- d) de régir la question des frais ou prélèvements relatifs à la fourniture des uniformes ou autres articles vestimentaires dont l'employeur peut exiger le port ou d'obliger celui-ci, dans des circonstances données, à les fournir, entretenir ou blanchir;
- e) de régir la question des frais ou prélèvements relatifs à la fourniture des outils ou du matériel dont l'usage est imposé à l'employé, ainsi que des frais d'entretien et de réparation afférents;
- f) de préciser, pour l'application de l'[article 179](#), les activités pour lesquelles des personnes de moins de dix-sept ans peuvent être engagées dans un établissement et de fixer les conditions d'emploi correspondantes;
- g) d'exempter, aux conditions et pour les périodes jugées appropriées, les employeurs de l'application de l'[article 178](#) à l'égard des catégories d'employés recevant une formation en cours d'emploi, si les moyens mis en oeuvre à cette fin

par l'employeur sont de nature à assurer un programme de formation qui accroîtra les qualifications ou la compétence professionnelle des employés.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 181;
- 1996, ch. 32, art. 3.

Section III

Égalité des salaires

Actes discriminatoires

- **182.** (1) Les [articles 249, 250, 252, 253, 254, 255 et 264](#) s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, à la recherche et à la constatation des actes discriminatoires définis à l'[article 11](#) de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#), comme si ces actes étaient expressément interdits par la présente partie.

- Saisine de la Commission

(2) L'inspecteur qui a des motifs raisonnables de soupçonner un employeur d'avoir commis l'un des actes discriminatoires visés au paragraphe (1) peut en aviser la Commission canadienne des droits de la personne ou déposer une plainte devant celle-ci conformément à l'[article 40](#) de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#).

- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 9;
- 1976-77, ch. 33, art. 66.

Section IV

Congés annuels

Définitions

183. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente section.

« *année de service* »

“year of employment”

« *année de service* » Période d'emploi ininterrompu par le même employeur :

- *a)* soit de douze mois à compter de la date d'engagement ou du jour anniversaire de celui-ci;
- *b)* soit — année civile ou autre — déterminée par l'employeur, en conformité avec les règlements, pour un établissement.

« indemnité de congé annuel »

“vacation pay”

« indemnité de congé annuel » Indemnité égale à quatre pour cent — six pour cent, après six années consécutives au service du même employeur — du salaire gagné au cours de l’année de service donnant droit aux congés annuels.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 183;
- 1993, ch. 42, art. 19.

Congés annuels payés

184. Sauf disposition contraire de la présente section, tout employé a droit, par année de service accomplie, à au moins deux semaines de congés payés, et au moins trois semaines après six années de service.

- S.R., ch. L-1, art. 40;
- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 10;
- 1976-77, ch. 28, art. 49;
- 1977-78, ch. 27, art. 11;
- 1980-81-82-83, ch. 47, art. 53(F).

Congés annuels payés

185. Une fois que l’employé a, aux termes de la présente section, acquis le droit à des congés annuels payés, l’employeur est tenu :

- a) de lui accorder ces congés dans les dix mois qui suivent la fin de l’année de service qui y donne droit;
 - b) en outre, de lui verser, à la date fixée par règlement, l’indemnité de congé annuel à laquelle il a droit.
- S.R., ch. L-1, art. 41;
 - S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 11;
 - 1976-77, ch. 28, art. 49(F).

Assimilation à salaire

186. L’indemnité de congé annuel est assimilée à un salaire.

- S.R., ch. L-1, art. 42.

Jour férié en cours de congé

187. L’employé peut prolonger son congé annuel d’autant de jours qu’il y a eu de jours fériés au cours de celui-ci, et l’employeur doit lui verser, outre l’indemnité de congé annuel, le salaire auquel il a droit pour ces jours fériés.

- S.R., ch. L-1, art. 43;
- 1977-78, ch. 27, art. 12.

Cessation d'emploi en cours d'année

188. Lors de la cessation d'emploi, l'employeur verse sans délai à l'employé :

- a) toute indemnité de congé annuel due pour une année de service antérieure;
- b) en outre, un montant égal à quatre pour cent ou, si l'employé travaille pour lui depuis au moins six ans, six pour cent du salaire gagné par celui-ci pendant la fraction d'année de service en cours pour laquelle il n'a pas reçu d'indemnité de congé annuel.
- S.R., ch. L-1, art. 44;
- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 12;
- 1976-77, ch. 28, art. 49(A);
- 1977-78, ch. 27, art. 13.

Cession de l'entreprise

- **189.** (1) En cas de cession d'un employeur à un autre — notamment par vente, bail ou fusion — de tout ou partie de l'entreprise fédérale où elle travaille, la personne employée auprès de l'un et l'autre est, pour l'application de la présente section, réputée n'avoir pas cessé de travailler pour un seul employeur.
- **Assimilation**

(2) Pour l'application du paragraphe (1), est assimilé à une entreprise fédérale tout secteur de l'administration publique fédérale qui, par radiation de son nom de l'une des annexes I, IV ou V de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) ou par sa séparation d'un secteur mentionné à l'une ou l'autre de ces annexes, devient régi par la présente partie en tant que personne morale ou qu'entreprise fédérale ou est intégré à une personne morale ou à une entreprise fédérale régie par la présente partie.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 189;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 7;
- 1996, ch. 18, art. 10;
- 2003, ch. 22, art. 112.

Règlements

190. Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente section, notamment en vue :

- a) de définir les circonstances et conditions dans lesquelles il peut y avoir renonciation aux droits de l'employé prévus à la présente section ou report de leur jouissance;

- *b)* de préciser les avis à donner aux employés quant aux dates de leur congé annuel;
 - *c)* de déterminer la date de versement de l'indemnité de congé annuel;
 - *d)* de préciser les cas d'absence qui seront réputés ne pas avoir interrompu la continuité de l'emploi;
 - *e)* de régir le mode de détermination, par l'employeur, d'une période constituant une année de service pour un établissement donné;
 - *f)* d'établir le mode de détermination de la longueur du congé annuel et de calcul de l'indemnité de congé annuel correspondante dans le cas d'employés saisonniers ou temporaires ou dans d'autres cas appropriés;
 - *g)* de prévoir l'attribution du congé annuel ou le versement de l'indemnité de congé annuel dans le cas d'une cessation temporaire d'emploi;
 - *h)* de prévoir l'application de la présente section aux cas d'absence forcée de l'employé, par suite de maladie ou pour toute autre cause.
- L.R. (1985), ch. L-2, art. 190;
 - 1993, ch. 42, art. 20.

Section V

Jours fériés

Définition de « *occupé à un travail ininterrompu* »

191. Pour l'application de la présente section, un employé est occupé à un travail ininterrompu dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- *a)* il travaille dans un établissement où, au cours de chaque période de sept jours, les travaux, une fois normalement commencés dans le cadre du programme régulier prévu pour cette période, se poursuivent sans arrêt jusqu'à leur achèvement;
 - *b)* son travail a trait au fonctionnement de véhicules, notamment trains, avions, navires ou camions, que ce soit ou non dans le cadre d'un programme régulier;
 - *c)* il travaille dans les communications : téléphone, radio, télévision, télégraphe ou autres moyens;
 - *d)* il travaille dans un secteur qui fonctionne normalement sans qu'il soit tenu compte des dimanches ou des jours fériés.
- S.R., ch. L-1, art. 47.

Droit aux congés

192. Sous réserve des autres dispositions de la présente section, chaque employé a droit à un congé payé lors de chacun des jours fériés tombant au cours de toute période d'emploi.

- S.R., ch. L-1, art. 48.

Jour férié coïncidant avec un jour normalement chômé

- **193.** (1) Sauf disposition contraire de la présente section et sous réserve du paragraphe (2), quand un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé par lui, l'employé a droit à un congé payé; il peut soit l'ajouter à son congé annuel, soit le prendre à une date convenable pour lui et son employeur.
- **Jours fériés tombant un samedi ou un dimanche**

(2) Sous réserve des autres dispositions de la présente section, l'employé a droit à un congé payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 1^{er} janvier, la fête du Canada, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël quand ces jours fériés tombent un dimanche ou un samedi chômé.

- S.R., ch. L-1, art. 49;
- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 13;
- 1977-78, ch. 27, art. 14.

Exemption

194. L'[article 193](#) ne s'applique pas aux employés régis par une convention collective leur donnant droit, chaque année, à au moins neuf jours de congé payé, en plus du congé annuel.

- S.R., ch. L-1, art. 50;
- 1977-78, ch. 27, art. 15.

Substitution

- **195.** (1) L'employeur peut, à l'égard des employés liés par une convention collective, remplacer les jours fériés prévus par la présente partie — les jours de congé qui leur sont substitués ayant dès lors, pour ces employés, valeur de jours fériés — à la condition de s'entendre par écrit sur la substitution avec le syndicat.
- **Idem**

(2) Sous réserve du paragraphe (3), l'employeur peut, à l'égard des employés non liés par une convention collective, remplacer les jours fériés prévus par la présente partie — les jours de congé qui leur sont substitués ayant dès lors, pour ces employés, valeur de jours fériés — si la substitution est approuvée par au moins soixante-dix pour cent des employés concernés.

- **Affichage**

(3) Dans le cas visé au paragraphe (2), l'employeur est tenu d'afficher dans des endroits facilement accessibles où les employés pourront le consulter un avis de substitution de jour férié pendant au moins trente jours avant sa date de prise d'effet.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 195;
- 1993, ch. 42, art. 21.

Scrutin

195.1 Les [articles 172.1](#) et [172.2](#) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à la substitution de jour férié effectuée en vertu de la présente section.

- 1993, ch. 42, art. 21.

Interdiction

- **196.** (1) Il est interdit de faire subir à l'employé rémunéré à la semaine ou au mois une quelconque réduction de salaire pour la seule raison qu'il n'a pas travaillé un jour férié durant une semaine ou un mois donné.
- **Rémunération journalière ou horaire**

(2) L'employé rémunéré à la journée ou à l'heure reçoit, pour tout jour férié où il ne travaille pas, au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné, selon son taux horaire ou quotidien, pour une journée normale de travail.

- **Autre mode de rémunération**

(3) L'employé rémunéré selon une base de calcul autre que celles mentionnées aux paragraphes (1) ou (2) reçoit, pour un jour férié où il ne travaille pas, au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné, selon son taux régulier, pour une journée normale de travail.

- S.R., ch. L-1, art. 52.

Majoration pour travail effectué un jour de congé

197. Sauf s'il est occupé à un travail ininterrompu, l'employé qui est tenu de travailler un jour de congé payé touche son salaire normal pour ce jour et, pour les heures de travail fournies, une somme additionnelle correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 197;
- 1993, ch. 42, art. 22(F), 2001, ch. 34, art. 18(F).

Cas des employés occupés à un travail ininterrompu

198. L'employé occupé à un travail ininterrompu et tenu de travailler un jour de congé payé a droit :

- *a)* soit à son salaire normal pour ce jour et, pour les heures de travail fournies, à une somme additionnelle correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal;

- *b)* soit à un congé payé conformément à l'[article 196](#) qu'il peut ou bien ajouter à son congé annuel, ou bien prendre à une date convenable pour lui et son employeur;
- *c)* soit, lorsque la convention collective qui le régit le prévoit, à être payé conformément à l'[article 196](#) pour le premier jour où il ne travaille pas par la suite.
- L.R. (1985), ch. L-2, art. 198;
- 1993, ch. 42, art. 23(F);
- 2001, ch. 34, art. 19(F).

Directeurs travaillant un jour de congé

199. Malgré les [articles 197](#) et [198](#), l'employé qui, tout en étant exclu, aux termes du [paragraphe 167\(2\)](#), du champ d'application de la section I, est tenu de travailler un jour de congé payé a droit à un congé, payé conformément à l'[article 196](#), à un autre moment; il peut soit l'ajouter à son congé annuel, soit le prendre à une date convenable pour lui et son employeur.

- 1977-78, ch. 27, art. 17.

Indemnité de jour férié

200. L'indemnité accordée à un employé pour un jour férié où il ne travaille pas est assimilée à un salaire.

- S.R., ch. L-1, art. 55.

Exceptions

- **201.** (1) Aucune indemnité n'est versée à l'employé qui ne travaille pas un jour férié si, dans les trente jours précédents, il n'avait pas eu droit à un salaire pour :
 - *a)* soit au moins quinze jours;
 - *b)* soit, dans le cas d'un employé qui travaille selon un horaire de travail fixé ou modifié en conformité avec l'[article 170](#), le nombre de jours prévu conformément au mode de calcul ou de détermination prévu sous le régime de l'[article 201.1](#).
- **Idem**

(2) Aucune indemnité n'est versée à l'employé occupé à un travail ininterrompu pour un jour férié où, selon le cas :

- *a)* il ne s'est pas présenté au travail après y avoir été appelé;
- *b)* il n'est pas disponible pour le travail conformément aux conditions d'emploi dans l'établissement où il travaille.
- **Exception**

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé dont les conditions d'emploi en matière d'horaire de travail sont telles qu'il ne peut établir son droit à un salaire pour au moins quinze des trente jours qui précèdent un jour férié et qui ne travaille pas selon un horaire de travail fixé ou modifié en conformité avec l'[article 170](#).

- Calcul du salaire d'un jour férié

(4) Pour un jour férié où il ne travaille pas, l'employé visé au paragraphe (3) n'a pas droit au congé payé visé à l'[article 193](#) mais, malgré l'[article 196](#), il a droit au vingtième du salaire qu'il a gagné au cours des trente jours précédant ce jour férié.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 201;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 8;
- 1993, ch. 42, art. 24.

Règlements

201.1 Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir le mode de calcul ou de détermination du nombre de jours visé à l'[alinéa 201\(1\)b](#)).

- 1993, ch. 42, art. 25.

Jour férié pendant les 30 premiers jours d'emploi

- **202.** (1) L'employé n'a pas droit à l'indemnité de congé pour un jour férié qui tombe dans ses trente premiers jours de service pour un employeur, mais s'il est tenu de travailler ce jour-là, il a droit, pour les heures de travail fournies, à une somme correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal. Dans le cas où il est occupé à un travail ininterrompu, toutefois, il a seulement droit à son salaire normal pour les heures fournies.
- Sens de « *service* »

(2) Pour l'application du présent article, une personne est réputée au service d'une autre lorsqu'elle est à sa disposition, même si elle ne travaille pas effectivement.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 202;
- 2001, ch. 34, art. 20(F).

Section VI

Employeurs multiples

Définition de « *travail au service de plusieurs employeurs* »

- **203.** (1) Dans la présente section, « *travail au service de plusieurs employeurs* » s'entend de l'emploi dans un secteur d'activité où il est d'usage que les employés, ou certains d'entre eux, travaillent au cours du même mois pour plusieurs employeurs. La présente définition peut être précisée par règlement.

- Règlements

(2) Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) préciser le sens de « travail au service de plusieurs employeurs »;
- b) apporter aux dispositions des sections IV, V, VII, VIII, X, XI, XIII ou XIV les modifications qu'il estime nécessaires pour garantir aux employés qui sont au service de plusieurs employeurs des droits et indemnités équivalents dans la mesure du possible à ceux dont ils bénéficieraient, aux termes de la section en cause, s'ils travaillaient pour un seul employeur.

- Application

(3) Les règlements prévus au paragraphe (2) peuvent être d'application générale ou viser spécifiquement une ou plusieurs entreprises fédérales ou certaines catégories d'entre elles, ou encore certaines catégories de leurs employés.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 203;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 9.

Section VII

Réaffectation, congé de maternité, congé parental, congé de soignant, congé en cas de maladie grave et congé en cas de décès ou de disparition

Réaffectation et congé liés à la maternité

Réaffectation et modification des tâches

- **204.** (1) L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième semaine qui suit l'accouchement, demander à son employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

- Certificat médical

(2) La demande est accompagnée d'un certificat signé par un médecin choisi par l'employée faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour l'éliminer.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 204;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 9;
- 1993, ch. 42, art. 26.

Obligations de l'employeur

- **205.** (1) L'employeur étudie la demande en consultation avec l'employée et, dans la mesure du possible, modifie ses tâches ou la réaffecte.
- **Droits de l'employée**

(2) L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'employeur étudie sa demande; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit à un congé payé, à son taux régulier de salaire jusqu'à ce que l'employeur modifie ses tâches, la réaffecte ou l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures, la rémunération qui lui est alors versée étant assimilée à un salaire.

- **Charge de la preuve**

(3) Il incombe à l'employeur de prouver qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical.

- **Avis de la décision de l'employeur**

(4) L'employeur qui conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical l'en informe par écrit.

- **Statut de l'employée**

(5) L'employée dont les tâches sont modifiées ou qui est réaffectée est réputée toujours occuper le poste qu'elle avait au moment où elle a présenté sa demande et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont attachés.

- **Choix de l'employée**

(6) L'employée qui est informée qu'une modification de ses tâches ou qu'une réaffectation sont difficilement réalisables a droit à un congé pendant la période mentionnée au certificat médical qu'elle avait présenté avec sa demande.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 205;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 9;
- 1993, ch. 42, art. 26.

Droit de l'employée de prendre un congé

205.1 L'employée enceinte ou allaitant un enfant a droit à un congé pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième semaine qui suit l'accouchement si elle remet à l'employeur un certificat signé par un médecin choisi par elle indiquant qu'elle est incapable de travailler en raison de sa grossesse ou de l'allaitement et donnant la durée prévue de cette incapacité.

- 1993, ch. 42, art. 26.

Obligation de l'employée d'informer l'employeur

205.2 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification de tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux semaines à son employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine et de lui présenter un nouveau certificat médical à l'appui.

- 1993, ch. 42, art. 26.

Congé de maternité

Modalités d'attribution

- **206.** (1) L'employée qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé de maternité maximal de dix-sept semaines commençant au plus tôt onze semaines avant la date prévue pour l'accouchement et se terminant au plus tard dix-sept semaines après la date effective de celui-ci à la condition de fournir à son employeur le certificat d'un médecin attestant qu'elle est enceinte.

- **Prolongation de la période — hospitalisation de l'enfant**

(2) Si, au cours de la période de dix-sept semaines commençant après la date de l'accouchement, l'enfant qui vient de naître est hospitalisé, la période est prolongée du nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

- **Restriction**

(3) Aucune prolongation au titre du paragraphe (2) ne peut avoir pour effet de porter la durée de la période à plus de cinquante-deux semaines.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 206;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10;
- 1993, ch. 42, art. 26;
- 2012, ch. 27, art. 3.

Congé parental

Modalités d'attribution

- **206.1** (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), a droit à un congé d'au plus trente-sept semaines l'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois et qui doit prendre soin de son nouveau-né ou d'un enfant qui lui est confié en vue de son adoption en conformité avec les lois régissant l'adoption dans la province où il réside.

- **Période de congé**

(2) Le droit au congé ne peut être exercé qu'au cours des cinquante-deux semaines qui suivent :

- a) s'agissant d'une naissance, soit le jour de celle-ci, soit le jour où l'employé commence effectivement à prendre soin de l'enfant, au choix de l'employé;
- b) s'agissant d'une adoption, le jour où l'enfant est effectivement confié à l'employé.

- **Prolongation de la période**

(2.1) La période prévue au paragraphe (2) est prolongée du nombre de semaines au cours desquelles l'employé est en congé au titre de l'un des [articles 206.3 à 206.5](#), est absent pour l'une des raisons mentionnées aux [paragraphes 239\(1\)](#) ou [239.1\(1\)](#) ou est en congé au titre de l'un des [alinéas 247.5\(1\)a\), b\) et d\)](#) à g).

- **Prolongation de la période — hospitalisation**

(2.2) Si le nouveau-né ou l'enfant visé au paragraphe (1) est hospitalisé au cours de la période prévue au paragraphe (2), celle-ci est prolongée du nombre de semaines que dure l'hospitalisation.

- **Restriction**

(2.3) Aucune prolongation au titre des paragraphes (2.1) ou (2.2) ne peut avoir pour effet de porter la durée de la période à plus de cent quatre semaines.

- **Interruption**

(2.4) L'employé peut interrompre le congé visé au paragraphe (1) afin de lui permettre de prendre congé au titre de l'un des [articles 206.3 à 206.5](#), de s'absenter pour l'une des raisons mentionnées aux [paragraphes 239\(1\)](#) ou [239.1\(1\)](#) ou de prendre congé au titre de l'un des [alinéas 247.5\(1\)a\), b\) et d\)](#) à g).

- **Reprise**

(2.5) Le congé visé au paragraphe (1) se poursuit dès que l'interruption prend fin.

- **Durée maximale du congé : deux employés**

(3) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre deux employés en vertu du présent article à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est de trente-sept semaines.

- **Exception — congé de maladie**

(4) Sauf dans la mesure où il est incompatible avec le [paragraphe 239\(1.1\)](#), l'[article 209.1](#) s'applique à l'employé qui a interrompu le congé visé au paragraphe (1) afin de s'absenter pour l'une des raisons mentionnées au [paragraphe 239\(1\)](#).

- **Exception — accidents et maladies professionnels**

(5) Sauf dans la mesure où il est incompatible avec les [paragrapes 239.1\(3\)](#) et [\(4\)](#), l'[article 209.1](#) s'applique à l'employé qui a interrompu le congé visé au paragraphe (1) afin de s'absenter pour l'une des raisons mentionnées au [paragraphe 239.1\(1\)](#).

- **Exception — membres de la force de réserve**

(6) Malgré l'[article 209.1](#), les [articles 247.93](#) à [247.95](#) s'appliquent à l'employé qui a interrompu le congé visé au paragraphe (1) afin de prendre congé au titre de l'un des [alinéas 247.5\(1\)a\), b\) et d\) à g\)](#).

- 1993, ch. 42, art. 26;
- 2000, ch. 14, art. 42;
- 2002, ch. 9, art. 17;
- 2012, ch. 27, art. 4.

Cumul des congés : durée maximale

206.2 La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre un ou deux employés en vertu des [articles 206](#) et [206.1](#) à l'occasion de la naissance d'un enfant est de cinquante-deux semaines.

- 2000, ch. 14, art. 42.

Congé de soignant

Définitions

- **206.3** (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« *conjoint de fait* »

“common-law partner”

« *conjoint de fait* » La personne qui vit avec la personne en cause dans une relation conjugale depuis au moins un an.

« *médecin qualifié* »

“qualified medical practitioner”

« *médecin qualifié* » Personne autorisée à exercer la médecine en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements médicaux sont prodigués au membre de la famille en cause. Est visée par la présente définition la personne faisant partie d’une catégorie de spécialistes de la santé prévue par règlement pour l’application des [paragraphes 23.1\(3\)](#) ou [152.06\(2\)](#) de la [Loi sur l’assurance-emploi](#).

« *membre de la famille* »

“family member”

« *membre de la famille* » S’entend, relativement à l’employé en cause :

- a) de son époux ou conjoint de fait;
- b) de son enfant ou de l’enfant de son époux ou conjoint de fait;
- c) de son père ou de sa mère ou de l’époux ou du conjoint de fait de ceux-ci;
- d) de toute autre personne faisant partie d’une catégorie de personnes précisée par règlement pour l’application de la présente définition ou de la définition de « *membre de la famille* » aux [paragraphes 23.1\(1\)](#) ou [152.01\(1\)](#) de la [Loi sur l’assurance-emploi](#).

« *semaine* »

“week”

« *semaine* » Période commençant à zéro heure le dimanche et se terminant à vingt-quatre heures le samedi suivant.

- **Modalités d’attribution**

(2) Sous réserve des paragraphes (3) à (8), l’employé a droit à un congé d’au plus huit semaines pour offrir des soins ou du soutien à un membre de la famille dans le cas où un médecin qualifié délivre un certificat attestant que ce membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès est important au cours des vingt-six semaines suivant :

- a) soit le jour de la délivrance du certificat;
- b) soit, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, le jour du début du congé.

- **Période de congé**

(3) Le droit au congé ne peut être exercé qu'au cours de la période :

- a) qui commence au début de la semaine suivant :
 - (i) soit celle au cours de laquelle le certificat est délivré,
 - (ii) soit, si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, celle au cours de laquelle commence le congé si le certificat est valide à partir de cette semaine;
- b) qui se termine à la fin de la semaine au cours de laquelle un des événements suivants se produit :
 - (i) le membre de la famille décède,
 - (ii) la période de vingt-six semaines qui suit le début de la semaine visée à l'alinéa a) prend fin.

- **Période plus courte**

(4) Dans le cas où une période plus courte est prévue par règlement pour l'application de l'[article 23.1](#) ou du [paragraphe 152.06\(4\)](#) de la [Loi sur l'assurance-emploi](#) :

- a) le certificat visé au paragraphe (2) doit attester que le membre de la famille est gravement malade et que le risque de décès au cours de cette période est important;
- b) cette période s'applique dans le cadre du sous-alinéa (3)b)(ii).

- **Fin de la période plus courte**

(5) Dans le cas où une période plus courte visée au paragraphe (4) prend fin relativement à un membre de la famille, le nombre de semaines prévu pour l'application du [paragraphe 12\(4.3\)](#) ou [152.14\(7\)](#) de la [Loi sur l'assurance-emploi](#) doit s'écouler avant qu'un employé puisse prendre un autre congé relativement à ce membre de la famille aux termes du présent article.

- **Durée minimale d'une période de congé**

(6) Le droit au congé visé au présent article peut être exercé en périodes d'une durée minimale d'une semaine chacune.

- **Durée maximale du congé — plusieurs employés**

(7) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre aux termes du présent article plusieurs employés pour le même membre de la famille pendant la période visée au paragraphe (3) est de huit semaines.

- **Copie du certificat**

(8) L'employé fournit à l'employeur, sur demande par écrit présentée à cet effet par celui-ci dans les quinze jours qui suivent le retour au travail, une copie du certificat prévu au paragraphe (2).

- **Application**

(9) Les renvois dans le présent article à des dispositions de la partie VII.1 de la [Loi sur l'assurance-emploi](#) ne s'appliquent que relativement aux employés qui sont des travailleurs indépendants mentionnés à l'alinéa *b*) de la définition de « *travailleur indépendant* » au paragraphe 152.01(1) de cette loi.

- 2003, ch. 15, art. 27;
- 2009, ch. 33, art. 30.

Congé en cas de maladie grave

Définitions

- **206.4** (1) Pour l'application du présent article, les expressions « *enfant gravement malade* », « *médecin spécialiste* » et « *parent* » s'entendent au sens des règlements pris en vertu de la [Loi sur l'assurance-emploi](#) et « *semaine* » s'entend au sens du [paragraphe 206.3\(1\)](#).

- **Congé : trente-sept semaines**

(2) L'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois et qui est le parent d'un enfant gravement malade a droit à un congé d'au plus trente-sept semaines pour prendre soin de l'enfant ou lui fournir du soutien si un médecin spécialiste délivre un certificat :

- *a*) attestant que l'enfant est un enfant gravement malade et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un ou plusieurs de ses parents;
- *b*) précisant la période pendant laquelle il requiert les soins ou le soutien.

- **Spécialiste de la santé**

(3) Dans les circonstances prévues sous le régime de la [Loi sur l'assurance-emploi](#), le certificat visé au paragraphe (2) peut être délivré par une personne faisant partie d'une catégorie de spécialistes de la santé prévue par règlement pris en vertu de cette loi.

- **Période de congé — un seul enfant**

(4) La période au cours de laquelle l'employé peut prendre congé :

- *a*) commence au début de la semaine au cours de laquelle tombe un des jours suivants :
 - (i) le jour de la délivrance du premier certificat à l'égard de l'enfant qui satisfait aux conditions du paragraphe (2),
 - (ii) si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, le jour où le médecin spécialiste atteste que l'enfant est gravement malade;

- *b*) se termine à la fin de la semaine au cours de laquelle se produit un des événements suivants :
 - (i) l'enfant décède,
 - (ii) la période de cinquante-deux semaines qui suit le début de la semaine visée à l'alinéa *a*) prend fin.
- Période de congé — plus d'un enfant

(5) Si plus d'un enfant de l'employé est gravement malade par suite du même événement, la période au cours de laquelle l'employé peut prendre congé :

- *a*) commence au début de la semaine au cours de laquelle tombe un des jours suivants :
 - (i) le jour de la délivrance du premier certificat à l'égard de l'un des enfants qui satisfait aux conditions du paragraphe (2),
 - (ii) si le congé commence avant le jour de la délivrance du certificat, le premier jour où le médecin spécialiste atteste que l'un des enfants est gravement malade;
- *b*) se termine à la fin de la semaine au cours de laquelle se produit un des événements suivants :
 - (i) le dernier des enfants décède,
 - (ii) la période de cinquante-deux semaines qui suit le début de la semaine visée à l'alinéa *a*) prend fin.
- Durée maximale du congé : employés

(6) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre des employés au titre du présent article relativement au même enfant ou aux mêmes enfants gravement malades par suite du même événement est de trente-sept semaines durant la période visée aux paragraphes (4) ou (5), selon le cas.

- 2012, ch. 27, art. 5.

Congé en cas de décès ou de disparition

Définitions

- **206.5** (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

« *crime* »

“crime”

« *crime* » S'entend de toute infraction prévue au [Code criminel](#), sauf celle exclue par règlement.

« *enfant* »

“child”

« *enfant* » Personne âgée de moins de dix-huit ans.

« *parent* »

“parent”

« *parent* » À l'égard d'un enfant, personne qui, en droit, est son père ou sa mère — notamment adoptif —, s'en est vu confier la garde ou, au Québec, est titulaire de l'autorité parentale sur lui ou en est le tuteur à la personne, ou à qui il est confié en vue de son adoption en conformité avec les lois régissant l'adoption dans la province où elle réside.

- **Congé : cent quatre semaines**

(2) L'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé d'au plus cent quatre semaines s'il est le parent d'un enfant décédé et que les circonstances du décès permettent de tenir pour probable qu'il résulte de la perpétration d'un crime.

- **Congé : cinquante-deux semaines**

(3) L'employé qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé d'au plus cinquante-deux semaines s'il est le parent d'un enfant disparu et que les circonstances de la disparition permettent de tenir pour probable qu'elle résulte de la perpétration d'un crime.

- **Exception**

(4) L'employé n'a pas droit au congé s'il est accusé du crime ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part au crime.

- **Période de congé**

(5) La période au cours de laquelle l'employé peut prendre congé :

- *a*) commence à la date où le décès ou la disparition, selon le cas, survient;
- *b*) se termine :
 - (i) dans le cas du congé prévu au paragraphe (2), cent quatre semaines après la date du décès,
 - (ii) dans le cas du congé prévu au paragraphe (3), cinquante-deux semaines après la date de la disparition.

- **Disparition**

(6) Malgré l'alinéa (5)*b*), si l'enfant disparu est retrouvé, la période prévue au paragraphe (5) se termine :

- *a*) le quatorzième jour suivant celui où il est retrouvé mais au plus tard la cinquante-deuxième semaine, s'il est retrouvé pendant la période de cinquante-deux semaines;
- *b*) cent quatre semaines après la date de la disparition si le paragraphe (2) s'applique à l'enfant.

- **Précision**

(7) Il est entendu que le congé se termine le jour où les circonstances ne permettent plus de tenir pour probable que le décès ou la disparition résulte de la perpétration d'un crime.

- **Durée maximale du congé : employés**

(8) La durée maximale de l'ensemble des congés que peuvent prendre des employés au titre du présent article à l'occasion du décès ou de la disparition d'un même enfant ou à l'égard des mêmes enfants décédés ou disparus par suite du même événement est de cent quatre semaines dans le cas d'un décès, et de cinquante-deux semaines dans le cas d'une disparition.

- 2012, ch. 27, art. 6.

Dispositions générales

Préavis à l'employeur

- **207.** (1) L'employé qui entend prendre l'un des congés prévus aux [articles 206](#) et [206.1](#) :
 - *a*) en informe son employeur par un préavis écrit d'au moins quatre semaines, sauf exception valable;
 - *b*) informe l'employeur par écrit de la durée du congé qu'il entend prendre.
- **Avis de modification de la durée du congé**

(2) De même et sauf exception valable, toute modification de la durée de ce congé est portée à l'attention de l'employeur par un préavis écrit d'au moins quatre semaines.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 207;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10;
- 1993, ch. 42, art. 28.

Préavis à l'employeur — interruption du congé parental

- **207.1** (1) L'employé qui entend interrompre son congé parental en vertu du [paragraphe 206.1\(2.4\)](#) en informe l'employeur par un préavis écrit avant l'interruption ou dès que possible après le début de celle-ci.
- **Préavis à l'employeur — poursuite du congé parental**

- (2) L'employé informe l'employeur par un préavis écrit de la date à laquelle il poursuit son congé parental avant cette date ou dès que possible après celle-ci.
- 2012, ch. 27, art. 7.

Préavis à l'employeur — interruption pour l'hospitalisation de l'enfant

- **207.2** (1) L'employé qui entend interrompre son congé de maternité ou son congé parental en raison de l'hospitalisation de son enfant pour retourner au travail en informe dès que possible l'employeur par un préavis écrit.
- **Décision de l'employeur**

(2) L'employeur avise l'employé par écrit, dans un délai d'une semaine suivant la réception du préavis, de sa décision d'accepter ou de refuser le retour au travail de l'employé.

- **Refus**

(3) Si l'employeur refuse que l'employé interrompe son congé ou qu'il ne l'avise pas dans le délai prévu au paragraphe (2), le congé prévu aux [articles 206](#) ou [206.1](#) est prolongé du nombre de semaines que dure l'hospitalisation. La durée maximale de l'ensemble des congés prévue au [paragraphe 206.1\(3\)](#) et à l'[article 206.2](#) est prolongée du même nombre de semaines.

- **Certificat médical**

(4) L'employeur peut exiger par écrit, au plus tard quinze jours suivant le retour au travail de l'employé, un certificat délivré par un médecin qualifié, au sens du [paragraphe 206.3\(1\)](#), attestant l'hospitalisation de l'enfant.

- **Fin de l'interruption**

(5) L'employé qui entend poursuivre son congé de maternité ou son congé parental à la suite d'une interruption en informe dès que possible l'employeur par un préavis écrit précisant la date à laquelle le congé de maternité ou le congé parental se poursuivra.

- **Limite**

(6) La prolongation prévue au paragraphe (3) ne s'applique qu'une seule fois à l'égard d'un même enfant.

- 2012, ch. 27, art. 7.

Avis à l'employeur

- **207.3** (1) L'employé qui prend l'un des congés prévus aux [articles 206.4](#) ou [206.5](#) informe dès que possible l'employeur par écrit des raisons et de la durée du congé qu'il entend prendre.

- **Préavis de modification de la durée du congé**

(2) Toute modification de la durée prévue du congé est portée dès que possible à l'attention de l'employeur par un préavis écrit.

- **Délai pour préavis**

(3) Sauf exception valable, le préavis doit être d'au moins quatre semaines si le congé est de plus de quatre semaines.

- **Documents**

(4) L'employeur peut exiger de l'employé qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé ou la modification de sa durée.

- **Report de la date de retour au travail**

(5) Si l'employé qui a pris un congé de plus de quatre semaines désire en raccourcir la durée mais omet de fournir le préavis exigé au paragraphe (3), l'employeur peut retarder son retour au travail d'une période d'au plus quatre semaines suivant le jour où l'employé l'informe de la nouvelle date de la fin du congé. Si l'employeur avise l'employé que son retour au travail est retardé, celui-ci ne peut retourner au travail avant la date précisée.

- **Période incluse**

(6) La période d'attente qui précède le retour au travail est réputée faire partie du congé.

- 2012, ch. 27, art. 8.

Interdiction

- **208.** (1) L'employeur ne peut obliger une employée à prendre un congé pour cause de grossesse.

- **Exception**

(2) L'employeur peut toutefois imposer le congé à une employée enceinte qui n'est plus en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste et à qui aucun autre poste approprié ne peut être offert.

- **Durée du congé**

(3) Le cas échéant, le congé ne dure que le temps où l'employée enceinte n'est pas en mesure de remplir la fonction en question.

- **Charge de la preuve**

(4) Il incombe à l'employeur de prouver que l'employée enceinte n'est pas en mesure de remplir une fonction essentielle de son poste.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 208;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10.

Application

208.1 Les droits et obligations prévus aux [articles 204](#) et [205](#) ont préséance sur ceux que prévoit le [paragraphe 208\(2\)](#), indépendamment de la date de présentation d'une demande en vertu de l'[article 204](#).

- 1993, ch. 42, art. 29.

Information quant aux possibilités d'emploi

209. Les employés qui prennent, de leur plein gré ou non, un congé aux termes de la présente section ont le droit, sur demande écrite, d'être informés par écrit de toutes les possibilités d'emploi, d'avancement et de formation qui surviennent pendant leur congé et en rapport avec leurs qualifications professionnelles, l'employeur étant tenu de fournir l'information.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 209;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10.

Reprise de l'emploi

- **209.1** (1) Les employés ont le droit de reprendre l'emploi qu'ils ont quitté pour prendre leur congé, l'employeur étant tenu de les y réintégrer à la fin du congé.
- **Emploi comparable**

(2) Faute — pour un motif valable — de pouvoir réintégrer l'employé dans son poste antérieur, l'employeur lui fournit un emploi comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.

- **Modifications consécutives à une réorganisation**

(3) Si, pendant sa période de congé, le salaire et les avantages du groupe dont il fait partie sont modifiés dans le cadre de la réorganisation de l'établissement où ce groupe travaille, l'employé, à sa reprise du travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il réoccupe comme s'il avait travaillé au moment de la réorganisation.

- **Avis de modification**

(4) Dans le cas visé au paragraphe (3), l'employeur avise par écrit l'employé en congé de la modification du salaire et des avantages de son poste et ce dans les meilleurs délais.

- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10.

Calcul des prestations

- **209.2** (1) Les périodes pendant lesquelles l'employé se trouve être en congé sous le régime de la présente section sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté.

- **Versement des cotisations de l'employé**

(2) Il incombe à l'employé, quand il est normalement responsable du versement des cotisations ouvrant droit à ces prestations, de les payer dans un délai raisonnable sauf si, avant de prendre le congé ou dans un délai raisonnable, il avise son employeur de son intention de cesser les versements pendant le congé.

- **Versement des cotisations de l'employeur**

(2.1) L'employeur qui verse des cotisations pour que l'employé ait droit aux prestations doit, pendant le congé, poursuivre ses versements dans au moins la même proportion que si l'employé n'était pas en congé, sauf si ce dernier ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations qui lui incombent.

- **Défaut de versement**

(3) Pour le calcul des prestations, en cas de défaut de versement des cotisations visées aux paragraphes (2) et (2.1), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

- **Continuité d'emploi**

(4) Pour le calcul des avantages — autres que les prestations citées au paragraphe (1) — de l'employé en situation de congé sous le régime de la présente section, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10, ch. 43 (3^e suppl.), art. 1;
- 2001, ch. 34, art. 21(F).

Conséquence du congé

209.21 Par dérogation aux dispositions du régime de remplacement de revenu ou du régime d'assurance en vigueur à son lieu de travail, l'employé qui prend un congé en vertu de la présente section est admissible aux avantages que le régime prévoit aux

mêmes conditions que tout employé qui s'absente par cause de maladie et qui y est admissible.

- 1993, ch. 42, art. 30.

Valeur du certificat

209.22 Un certificat médical remis sous le régime de la présente section fait foi de façon concluante de son contenu.

- 1993, ch. 42, art. 30.

Interdiction

- **209.3** (1) L'employeur ne peut invoquer la grossesse d'une employée pour la congédier, la suspendre, la mettre à pied, la rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires contre elle, ni en tenir compte dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation. Cette interdiction vaut également dans le cas des employés de l'un ou l'autre sexe qui ont présenté une demande de congé aux termes de la présente section ou qui ont l'intention de prendre un tel congé.

- **Interdiction**

(2) L'interdiction visée au paragraphe (1) vaut également dans le cas d'un employé qui a pris un congé au titre de l'un des [articles 206.3](#) à [206.5](#).

- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10;
- 2003, ch. 15, art. 28;
- 2012, ch. 27, art. 9.

Règlements

209.4 Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

- *a)* pour l'application des [articles 206](#), [206.1](#), [206.4](#) et [206.5](#), préciser les absences qui sont réputées ne pas interrompre la continuité de l'emploi;
- *a.1)* pour l'application de l'alinéa *d)* de la définition de « *membre de la famille* » au [paragraphe 206.3\(1\)](#), préciser les catégories de personnes;
- *b)* pour l'application de l'[article 208](#), préciser ce qui constitue, ou non, une fonction essentielle;
- *c)* pour l'application du [paragraphe 209.1\(2\)](#), préciser ce qui ne constitue pas un motif valable pour ne pas réintégrer un employé dans son poste antérieur;
- *d)* élargir le sens du terme « *enfant gravement malade* » au [paragraphe 206.4\(1\)](#) et préciser les autres personnes visées respectivement par les termes « *médecin spécialiste* » et « *parent* » à ce paragraphe;
- *e)* définir ou déterminer ce qui constitue un même événement aux [paragrapes 206.4\(5\)](#) et [\(6\)](#);

- *f)* préciser les infractions qui sont exclues de la définition de « *crime* » au [paragraphe 206.5\(1\)](#) et préciser les autres personnes visées à la définition de « *parent* » à ce paragraphe;
 - *g)* pour l'application des [paragraphe 206.4\(2\)](#) et [206.5\(2\)](#) et [\(3\)](#), préciser des périodes plus courtes de travail sans interruption;
 - *h)* préciser les cas, autres que ceux mentionnés au [paragraphe 206.5\(4\)](#), où l'employé n'a pas droit au congé et les cas où il y a droit même s'il est accusé du crime;
 - *i)* préciser les documents que peut exiger l'employeur au titre du [paragraphe 207.3\(4\)](#);
 - *j)* préciser les cas où tout congé prévu par la présente section peut être interrompu;
 - *k)* prolonger la période au cours de laquelle peut être pris tout congé prévu par la présente section.
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10;
 - 1993, ch. 42, art. 31;
 - 2003, ch. 15, art. 29;
 - 2012, ch. 27, art. 10.

Application de l'[art. 189](#)

209.5 L'[article 189](#) s'applique dans le cadre de la présente section.

- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 10.

Section VIII

Congés de décès

Droit

- **210.** (1) En cas de décès d'un proche parent, l'employé a droit à un congé pendant les jours ouvrables compris dans les trois jours qui suivent celui du décès.
- **Rémunération**

(2) Le congé de décès est payé aux employés ayant accompli au moins trois mois de service continu chez un même employeur, au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; il est assimilé à un salaire.

- **Règlements**

(3) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser :

- *a)* le sens de « proche parent », pour l'application du paragraphe (1);
- *b)* le sens de « taux régulier de salaire » et de « journée normale de travail », pour l'application du paragraphe (2);

- c) pour l'application de la présente section, les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez un employeur.
- Application de l'[art. 189](#)

(4) L'[article 189](#) s'applique dans le cadre de la présente section.

- 1977-78, ch. 27, art. 20;
- 1980-81-82-83, ch. 47, art. 27.

Section IX

Licenciements collectifs

Définitions

211. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente section.

« *comité mixte* »

“joint planning committee”

« *comité mixte* » Le comité mixte de planification constitué aux termes de l'[article 214](#).

« *surnuméraire* »

“redundant employee”

« *surnuméraire* » Employé visé par l'avis prévu à l'[article 212](#).

« *syndicat* »

“trade union”

« *syndicat* » Le syndicat qui est accrédité sous le régime de la partie I et représente des surnuméraires, ou qui est reconnu par l'employeur à titre d'agent négociateur de surnuméraires.

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 31.

Avis de licenciement collectif

- **212.** (1) Avant de procéder au licenciement simultané, ou échelonné sur au plus quatre semaines, de cinquante ou plus — ou le nombre inférieur applicable à l'employeur et fixé par règlement d'application de l'[alinéa 227b](#)) — employés d'un même établissement, l'employeur doit en donner avis au ministre par écrit au

moins seize semaines avant la date du premier licenciement prévu. La transmission de cet avis ne dispense pas de l'obligation de donner le préavis mentionné à l'[article 230](#).

- **Transmission de l'avis**

(2) Copie de l'avis donné au ministre est transmise immédiatement par l'employeur au ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences, à la Commission de l'assurance-emploi du Canada et à tous les syndicats représentant les surnuméraires en cause; en l'absence de représentation syndicale, l'employeur doit, sans délai, remettre une copie au surnuméraire ou l'afficher dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où celui-ci travaille.

- **Teneur de l'avis**

(3) L'avis prévu au paragraphe (1) doit comporter les mentions suivantes :

- a) la date ou le calendrier des licenciements;
- b) le nombre estimatif d'employés à licencier, ventilé par catégorie professionnelle;
- c) les autres renseignements réglementaires.

- **Assimilation**

(4) Sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est, pour l'application de la présente section, assimilée au licenciement.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 212;
- 1996, ch. 11, art. 67;
- 2005, ch. 34, art. 80.

Coopération avec la Commission

- **213.** (1) L'employeur qui donne au ministre l'avis prévu par l'[article 212](#) et le ou les syndicats à qui copie en est transmise doivent fournir à la Commission de l'assurance-emploi du Canada tous les renseignements que celle-ci demande afin d'aider les surnuméraires et coopérer avec elle pour faciliter leur réemploi.

- **Relevé des prestations**

(2) L'employeur remet en outre à chaque surnuméraire, dans les meilleurs délais suivant la transmission au ministre de l'avis et, au plus tard, deux semaines avant la date de licenciement, un bulletin indiquant les indemnités de congé annuel, le salaire, les indemnités de départ et les autres prestations auxquelles lui donne droit son emploi, à la date du bulletin.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 213;
- 1996, ch. 11, art. 99.

Constitution d'un comité mixte de planification

- **214.** (1) Aussitôt après avoir transmis l'avis au ministre, l'employeur procède à la constitution d'un comité mixte de planification conformément au présent article et aux [articles 215](#) et [217](#).

- **Composition**

(2) Le comité mixte de planification est composé d'au moins quatre membres.

- **Représentation**

(3) Le comité mixte doit être formé, pour au moins la moitié, de représentants des surnuméraires nommés conformément aux [paragraphe 215\(1\)](#), [\(2\)](#) et [\(3\)](#), le reste consistant en représentants de l'employeur, nommés conformément au [paragraphe 215\(5\)](#).

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Représentants des surnuméraires

- **215.** (1) Lorsque tous les surnuméraires sont représentés par syndicat, le ou chacun des syndicats peut nommer, au comité mixte, un membre à titre de représentant des surnuméraires qu'il représente.

- **Idem**

(2) En l'absence de représentation syndicale, les surnuméraires peuvent nommer tous les membres du comité mixte qui seront leurs représentants.

- **Idem**

(3) En cas de représentation syndicale partielle, les nominations se font de la façon suivante :

- a) chaque syndicat peut nommer au moins un membre du comité mixte à titre de représentant des surnuméraires qu'il représente;
- b) les employés non représentés par un syndicat peuvent nommer au moins un membre du comité mixte à titre de représentant.

- **Élection**

(4) Les membres du comité mixte visés au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3)b) sont élus par les surnuméraires habilités à les nommer.

- **Représentants de l'employeur**

(5) L'employeur peut nommer au comité mixte un nombre de membres égal à celui des membres nommés au titre des paragraphes (1), (2) et (3).

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Délai

216. Les membres du comité mixte doivent être nommés et tenir leur première réunion dans les deux semaines de la date de l'avis donné au ministre conformément à l'[article 212](#).

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Défaut

217. Faute de nomination par un syndicat ou un groupe de surnuméraires, le ministre peut, à la demande d'un surnuméraire, se substituer à eux et faire la nomination lui-même; le membre nommé est alors le représentant du syndicat ou du groupe, selon le cas.

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Avis de la nomination des membres

218. Une fois le comité mixte constitué, l'employeur affiche le nom des membres nommés en un endroit bien en vue dans l'établissement où travaillent les surnuméraires.

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Procédure

- **219.** (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente section, le comité mixte fixe lui-même sa procédure.
- **Coprésidents**

(2) Les deux coprésidents du comité mixte sont respectivement choisis par les représentants des surnuméraires et par ceux de l'employeur.

- **Séances**

(3) Les coprésidents du comité mixte peuvent, après consultation des autres membres, fixer les date, heure et lieu des réunions; il leur incombe alors d'en aviser les autres membres.

- **Quorum**

(4) Le quorum du comité mixte est constitué par la majorité des membres dont au moins la moitié sont des représentants des surnuméraires, à condition toutefois que tout membre absent ait été averti suffisamment à l'avance de la tenue de la réunion.

- **Vacance**

(5) Il doit être pourvu sans délai à toute vacance au sein du comité mixte survenant avant la fin de ses travaux, le mode de sélection du remplaçant étant le même que celui ayant déterminé le choix du premier titulaire.

- **Idem**

(6) Une vacance en son sein n'invalide pas le comité mixte et n'entrave pas son fonctionnement tant que le nombre des membres en fonctions n'est pas inférieur au quorum.

- **Décision**

(7) La décision ou mesure prise par la majorité des membres du comité mixte vaut, si les membres présents constituent un quorum, décision ou mesure de l'ensemble du comité.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 219;
- 1998, ch. 26, art. 61(A).

Salaire

220. Les membres du comité mixte peuvent s'absenter de leur travail pour exercer leurs fonctions à titre de membre, notamment pour assister aux réunions du comité; les heures qu'ils y consacrent sont assimilées, pour le calcul du salaire qui leur est dû, à des heures de travail.

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Mission du comité mixte

- **221.** (1) Le comité mixte a pour mission d'élaborer un programme d'adaptation visant :
 - *a)* soit à éliminer la nécessité des licenciements;
 - *b)* soit à minimiser les conséquences de cette mesure pour les surnuméraires et aider ces derniers à trouver un autre travail.

- **Champ d'action**

(2) Le comité mixte n'est compétent, sauf accord de ses membres à l'effet contraire, que pour les questions du ressort normal des conventions collectives en matière de licenciements.

- **Coopération des membres**

(3) Les membres du comité mixte doivent, en toute coopération, faire leur possible pour élaborer le programme d'adaptation dans les meilleurs délais.

- **Coopération extérieure**

(4) L'employeur et les syndicats ou les surnuméraires qui ont nommé les membres du comité mixte doivent coopérer avec celui-ci à l'élaboration du programme d'adaptation.

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Renseignements

- **222.** (1) L'employeur et les syndicats ou les surnuméraires qui ont nommé les membres du comité mixte doivent, à la demande d'un membre, fournir sans délai au comité, sur tout surnuméraire, les renseignements personnels que le comité est normalement en droit de demander dans le cadre de ses travaux.

- **Inspecteur**

(2) Un inspecteur peut :

- *a)* surveiller la constitution et le fonctionnement du comité mixte et fournir en cette matière l'aide qu'on pourrait lui demander;
- *b)* assister aux réunions du comité à titre d'observateur.

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Demande d'arbitrage

- **223.** (1) Une fois que six semaines se sont écoulées depuis la date de l'avis prévu à l'[article 212](#), les membres du comité mixte qui représentent les surnuméraires, ou ceux qui représentent l'employeur, peuvent, pourvu que dans chaque cas il y ait consentement unanime et que la demande soit conjointe, demander au ministre la nomination d'un arbitre si, selon le cas :

- *a)* le comité n'a pas encore élaboré un programme d'adaptation;
- *b)* ils ne sont pas satisfaits, en tout ou en partie, du programme élaboré.

- **Forme et contenu de la demande**

(2) La demande prévue au paragraphe (1) doit être signée par tous les membres qui la présentent et énoncer, s'il y a lieu, les points du programme d'adaptation qui sont contestés.

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Nomination d'un arbitre

- **224.** (1) S'il acquiesce à la demande, le ministre nomme un arbitre chargé d'aider le comité mixte à élaborer le programme d'adaptation et à régler éventuellement les points de désaccord.

- **Liste des points de désaccord**

(2) S'il nomme un arbitre, le ministre :

- *a)* communique sans délai sa décision au comité mixte en lui faisant savoir le nom de l'arbitre;
- *b)* transmet au comité et à l'arbitre l'éventuelle liste des points de désaccord que ce dernier aura à régler.

- **Restrictions**

(3) La liste prévue au paragraphe (2) doit se limiter aux points énoncés dans la demande et que le ministre estime pertinents, et qui sont normalement du ressort des conventions collectives.

- **Mission de l'arbitre**

(4) L'arbitre aide le comité mixte à élaborer un programme d'adaptation; si le ministre lui a transmis la liste visée au paragraphe (2), il doit en outre, dans les quatre semaines de sa réception ou dans le délai ultérieur fixé par le ministre :

- *a)* étudier les points mentionnés dans la liste;
- *b)* rendre sa décision;
- *c)* communiquer celle-ci, motifs à l'appui, au comité mixte et au ministre.

- **Réserve**

(5) L'arbitre n'a pas le pouvoir de :

- *a)* réviser la décision d'un employeur de licencier des surnuméraires;
- *b)* retarder l'exécution de la mesure de licenciement.

- **Pouvoirs de l'arbitre**

(6) L'arbitre peut, dans le cadre des affaires dont il est saisi au titre du présent article :

- *a)* fixer lui-même sa procédure;
- *b)* faire prêter serment et recevoir des affirmations solennelles;
- *c)* accepter, sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, les témoignages et renseignements qu'il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;
- *d)* procéder, s'il le juge nécessaire, à l'examen de documents contenant des renseignements personnels sur un surnuméraire et à des enquêtes sur celui-ci;
- *e)* obliger l'employeur à afficher, en permanence et aux endroits appropriés, les avis qu'il estime nécessaire de porter à l'attention des surnuméraires au sujet de toute question dont il est saisi;
- *f)* déléguer les pouvoirs mentionnés aux alinéas *b)* ou *d)*, en exigeant éventuellement un rapport sur l'exercice d'une telle délégation.

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Dispositions applicables

225. Les [articles 58](#) et [66](#) s'appliquent, compte tenu des adaptations de circonstance, à la décision de l'arbitre nommé en vertu de l'[article 224](#).

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Mise en oeuvre du programme d'adaptation

226. Une fois le programme d'adaptation mis au point, l'employeur le met en oeuvre, avec l'assistance du comité mixte et des syndicats ou surnuméraires qui ont nommé les membres de celui-ci.

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 32.

Règlements

227. Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente section, notamment en vue :

- *a)* d'exempter des employeurs de l'application de la présente section en ce qui concerne le licenciement d'employés travaillant sur une base saisonnière ou irrégulière;
 - *b)* d'obliger les employeurs ayant à leur service des employés d'une catégorie professionnelle particulière, dans un secteur d'activité particulier ou dans un établissement situé dans une zone ou région donnée à se conformer à la présente section pour les licenciements d'un nombre d'employés inférieur à cinquante mais supérieur au nombre fixé dans le règlement;
 - *c)* de préciser les renseignements à énoncer dans l'avis prévu au [paragraphe 212\(1\)](#);
 - *d)* de préciser les cas où la mise à pied n'est pas assimilée au licenciement.
- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16.

Exemption de l'application de la présente section

228. Sur demande, le ministre peut, par arrêté et aux conditions fixées dans celui-ci, soustraire à l'application de la présente section ou de l'une de ses dispositions un établissement particulier ou une catégorie particulière d'employés qui y travaille, s'il lui est démontré que cette application :

- *a)* soit porte — ou porterait — atteinte aux intérêts de ces employés ou de cette catégorie d'employés;
 - *b)* soit porte — ou porterait — atteinte aux intérêts de l'employeur;
 - *c)* soit cause — ou causerait — un grave préjudice au fonctionnement de l'établissement;
 - *d)* soit n'est pas nécessaire parce qu'aux termes d'une convention collective ou pour toute autre raison, l'établissement dispose de mécanismes d'aide aux surnuméraires qui sont essentiellement semblables à ceux prévus par la présente section ou l'une de ses dispositions ou qui visent les mêmes effets.
- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16;

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 33.

Non-application des [art. 214](#) à [226](#)

- **229.** (1) Les [articles 214](#) à [226](#) ne s'appliquent pas aux surnuméraires qui sont représentés par un syndicat signataire d'une convention collective qui :
 - a) d'une part, prévoit :
 - (i) soit des mécanismes de négociation et de règlement définitif en matière de licenciement dans l'établissement où ces employés travaillent,
 - (ii) soit des mesures visant à minimiser les conséquences du licenciement pour ces employés et à les aider à trouver un autre travail;
 - b) d'autre part, soustrait ces employés à leur application.
- **Idem**

(2) Les [articles 214](#) à [226](#) ne s'appliquent pas aux surnuméraires représentés par un syndicat dans le cas où les licenciements sont provoqués par des changements technologiques — au sens du [paragraphe 51\(1\)](#) — et où le syndicat et l'employeur sont assujettis à l'application des [articles 52](#), [54](#) et [55](#), ou le seraient en l'absence du [paragraphe 51\(2\)](#).

- 1980-81-82-83, ch. 89, art. 33.

Section X

Licenciements individuels

Préavis ou indemnité

- **230.** (1) Sauf cas prévu au paragraphe (2) et sauf s'il s'agit d'un congédiement justifié, l'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins trois mois est tenu :
 - a) soit de donner à l'employé un préavis de licenciement écrit d'au moins deux semaines;
 - b) soit de verser, en guise et lieu de préavis, une indemnité égale à deux semaines de salaire au taux régulier pour le nombre d'heures de travail normal.
- **Préavis au syndicat**

(2) En cas de suppression d'un poste, l'employeur lié par une convention collective autorisant un employé ainsi devenu surnuméraire à supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté que lui est tenu :

- a) soit de donner au syndicat signataire de la convention collective et à l'employé un préavis de suppression de poste, d'au moins deux semaines,

et de placer une copie du préavis dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où l'employé travaille;

- *b)* soit de verser à l'employé licencié en raison de la suppression du poste deux semaines de salaire au taux régulier.

- **Assimilation**

(3) Sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est, pour l'application de la présente section, assimilée au licenciement.

- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16.

Conditions d'emploi

231. L'employeur qui donne le préavis prévu au [paragraphe 230\(1\)](#) :

- *a)* ne peut, par la suite, diminuer le taux de salaire ni modifier une autre condition d'emploi de l'employé en cause qu'avec le consentement écrit de celui-ci;
 - *b)* continue, dans l'intervalle qui sépare la date du préavis de celle qui y est fixée pour le licenciement, à payer à l'employé son salaire régulier pour le nombre d'heures de travail normal.
- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16.

Expiration du délai de préavis

232. Si l'employé reste à son service plus de deux semaines après la date de licenciement fixée dans le préavis visé au [paragraphe 230\(1\)](#), l'employeur ne peut le licencier qu'en se conformant de nouveau à ce paragraphe, sauf consentement écrit de l'employé à l'effet contraire ou cas de congédiement justifié.

- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16.

Règlements

233. Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

- *a)* préciser les cas où la mise à pied n'est pas assimilée au licenciement;
 - *b)* [Abrogé, L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 11]
 - *c)* préciser, pour l'application de la présente section, les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez un employeur et le sens de « nombre d'heures de travail normal ».
- L.R. (1985), ch. L-2, art. 233;
 - L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 11.

Application de l'[art. 189](#)

234. L'[article 189](#) s'applique dans le cadre de la présente section.

- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16.

Section XI

Indemnité de départ

Minimum

- **235.** (1) L'employeur qui licencie un employé qui travaille pour lui sans interruption depuis au moins douze mois est tenu, sauf en cas de congédiement justifié, de verser à celui-ci le plus élevé des montants suivants :
 - *a*) deux jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal, pour chaque année de service;
 - *b*) cinq jours de salaire, au taux régulier et pour le nombre d'heures de travail normal.

- **Présomptions**

(2) Pour l'application de la présente section :

- *a*) sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est assimilée au licenciement.
 - *b*) [Abrogé, 2011, ch. 24, art. 167]
- L.R. (1985), ch. L-2, art. 235;
 - L.R. (1985), ch. 32 (2^e suppl.), [art. 41](#);
 - 2011, ch. 24, art. 167.

Règlements

236. Le gouverneur en conseil peut, par règlement :

- *a*) préciser, pour l'application de la présente section, les cas où la mise à pied n'est pas assimilée au licenciement;
 - *b*) [Abrogé, L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 12]
 - *c*) mettre au point des méthodes visant à déterminer si les indemnités de départ accordées à un employé aux termes d'un régime établi par l'employeur sont équivalentes à celles qui sont prévues dans la présente section;
 - *d*) préciser, pour l'application de la présente section, les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez un employeur et le sens de « nombre d'heures de travail normal ».
- L.R. (1985), ch. L-2, art. 236;
 - L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 12.

Application de l'[art. 189](#)

237. L'[article 189](#) s'applique dans le cadre de la présente section.

- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 16.

Section XII

Saisie-arrêt

Interdiction

238. L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour la seule raison que celui-ci est visé par des procédures de saisie-arrêt ou est susceptible de l'être.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 238;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 13.

Section XIII

Congés de maladie

Interdiction

- **239.** (1) Sous réserve du paragraphe (1.1), l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour absence en raison de maladie ou d'accident si celui-ci remplit par ailleurs les conditions suivantes :
 - *a)* il travaille sans interruption pour lui depuis au moins trois mois;
 - *b)* il n'est pas absent pendant plus de dix-sept semaines;
 - *c)* il fournit à l'employeur, sur demande de celui-ci présentée par écrit dans les quinze jours du retour au travail, un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'il était, pour cause de maladie ou d'accident, incapable de travailler pendant la période qui y est précisée, celle-ci devant correspondre à celle de l'absence.
- **Exception**

(1.1) L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.

- (2) [Abrogé, 1993, ch. 42, art. 32]
- **Avantages ininterrompus**

(2.1) Les périodes pendant lesquelles l'employé s'absente de son travail en raison de maladie ou d'accident sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté, si les conditions prévues au paragraphe (1) sont respectées.

- **Versement des cotisations de l'employé**

(2.2) Il incombe à l'employé, quand il est normalement responsable du versement des cotisations ouvrant droit à ces prestations, de les payer dans un délai raisonnable sauf si, au début du congé ou dans un délai raisonnable, il avise son employeur de son intention de cesser les versements pendant le congé.

- **Versement des cotisations de l'employeur**

(2.3) L'employeur qui verse des cotisations pour que l'employé ait droit aux prestations doit, pendant le congé, poursuivre ses versements dans au moins la même proportion que si l'employé n'était pas en congé, sauf si ce dernier ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations qui lui incombent.

- **Défaut de versement**

(3) Pour le calcul des prestations, en cas de défaut de versement des cotisations visées aux paragraphes (2.2) et (2.3), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

- **Présomption d'emploi ininterrompu**

(3.1) Pour le calcul des avantages — autres que les prestations citées au paragraphe (2.1) — de l'employé qui s'absente en raison de maladie ou d'accident et qui remplit les conditions du paragraphe (1), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

- **Règlements**

(4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser, pour l'application de la présente section, les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez un employeur.

- **Application de l'[art. 189](#)**

(5) L'[article 189](#) s'applique dans le cadre de la présente section.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 239;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 14, ch. 43 (3^e suppl.), art. 2;
- 1993, ch. 42, art. 32;
- 2001, ch. 34, art. 22(F);
- 2012, ch. 27, art. 11.

Section XIII.1

Accidents et maladies professionnels

Interdiction

- **239.1** (1) Sous réserve des règlements d'application de la présente section et du paragraphe (4), l'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre des mesures disciplinaires contre lui, pour absence en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels.

- **Obligation de l'employeur**

(2) L'employeur est tenu d'adhérer à un régime dont les modalités prévoient, à l'égard de l'employé qui s'absente du travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels, le remplacement du salaire payable à un taux équivalent à celui prévu aux termes de la loi sur les accidents du travail en vigueur dans la province de résidence permanente de l'employé.

- **Rappel au travail**

(3) Sous réserve des règlements d'application de la présente loi, l'employeur rappelle l'employé au travail, dans la mesure du possible, après une absence de l'employé en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels.

- **Exception**

(4) L'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui, à son retour d'un congé pour maladie ou accident professionnels, n'est plus en mesure de remplir les fonctions qu'il occupait auparavant.

- **Avantages ininterrompus**

(5) Les périodes pendant lesquelles l'employé s'absente de son travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels sont prises en compte pour le calcul des prestations de retraite, de maladie et d'invalidité et pour la détermination de l'ancienneté.

- **Versement des cotisations de l'employé**

(6) Il incombe à l'employé, quand il est normalement responsable du versement des cotisations ouvrant droit à ces prestations, de les payer dans un délai raisonnable sauf si, au début de la période d'absence ou dans un délai raisonnable, il avise son employeur de son intention de cesser les versements pendant l'absence.

- **Versement des cotisations de l'employeur**

(7) L'employeur qui verse des cotisations pour que l'employé ait droit aux prestations doit, pendant la période d'absence, poursuivre ses versements dans au moins la même proportion que si l'employé n'était pas absent, sauf si ce dernier ne verse pas dans un délai raisonnable les cotisations qui lui incombent.

- **Défaut de versement**

(8) Pour le calcul des prestations, en cas de défaut de versement des cotisations visées aux paragraphes (6) et (7), la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période d'absence n'étant toutefois pas prise en compte.

- **Présomption d'emploi ininterrompu**

(9) Pour le calcul des avantages — autres que les prestations citées au paragraphe (5) — de l'employé qui s'absente en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

- **Règlements**

(10) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prendre les mesures nécessaires à l'application de la présente section, notamment pour :

- *a*) déterminer la durée de l'obligation que le paragraphe (3) impose à l'employeur;
- *b*) prévoir les modalités applicables à l'employeur, dans les cas prévus aux paragraphes (1) et (3), lorsque surviennent dans un établissement des licenciements, des mises à pied ou des suppressions de poste;
- *c*) prévoir toutes autres modalités concernant le rappel de l'employé au travail.

- **Application de l'[article 189](#)**

(11) L'[article 189](#) s'applique dans le cadre de la présente section.

- 1993, ch. 42, art. 33;
- 2001, ch. 34, art. 23(F).

Section XIV

Congédiement injuste

Plainte

- **240.** (1) Sous réserve des paragraphes (2) et 242(3.1), toute personne qui se croit injustement congédiée peut déposer une plainte écrite auprès d'un inspecteur si :

- a) d'une part, elle travaille sans interruption depuis au moins douze mois pour le même employeur;
- b) d'autre part, elle ne fait pas partie d'un groupe d'employés régis par une convention collective.
- **Délai**

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la plainte doit être déposée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date du congédiement.

- **Prorogation du délai**

(3) Le ministre peut proroger le délai fixé au paragraphe (2) dans les cas où il est convaincu que l'intéressé a déposé sa plainte à temps mais auprès d'un fonctionnaire qu'il croyait, à tort, habilité à la recevoir.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 240;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 15.

Motifs du congédiement

- **241.** (1) La personne congédiée visée au [paragraphe 240\(1\)](#) ou tout inspecteur peut demander par écrit à l'employeur de lui faire connaître les motifs du congédiement; le cas échéant, l'employeur est tenu de lui fournir une déclaration écrite à cet effet dans les quinze jours qui suivent la demande.
- **Conciliation par l'inspecteur**

(2) Dès réception de la plainte, l'inspecteur s'efforce de concilier les parties ou confie cette tâche à un autre inspecteur.

- **Cas d'échec**

(3) Si la conciliation n'aboutit pas dans un délai qu'il estime raisonnable en l'occurrence, l'inspecteur, sur demande écrite du plaignant à l'effet de saisir un arbitre du cas :

- a) fait rapport au ministre de l'échec de son intervention;
- b) transmet au ministre la plainte, l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement et tous autres déclarations ou documents relatifs à la plainte.
- 1977-78, ch. 27, art. 21.

Renvoi à un arbitre

- **242.** (1) Sur réception du rapport visé au [paragraphe 241\(3\)](#), le ministre peut désigner en qualité d'arbitre la personne qu'il juge qualifiée pour entendre et trancher l'affaire et lui transmettre la plainte ainsi que l'éventuelle déclaration de l'employeur sur les motifs du congédiement.

- **Pouvoirs de l'arbitre**

(2) Pour l'examen du cas dont il est saisi, l'arbitre :

- *a*) dispose du délai fixé par règlement du gouverneur en conseil;
- *b*) fixe lui-même sa procédure, sous réserve de la double obligation de donner à chaque partie toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations, d'une part, et de tenir compte de l'information contenue dans le dossier, d'autre part;
- *c*) est investi des pouvoirs conférés au Conseil canadien des relations industrielles par les [alinéas 16a](#)), *b*) et *c*).

- **Décision de l'arbitre**

(3) Sous réserve du paragraphe (3.1), l'arbitre :

- *a*) décide si le congédiement était injuste;
- *b*) transmet une copie de sa décision, motifs à l'appui, à chaque partie ainsi qu'au ministre.

- **Restriction**

(3.1) L'arbitre ne peut procéder à l'instruction de la plainte dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- *a*) le plaignant a été licencié en raison du manque de travail ou de la suppression d'un poste;
- *b*) la présente loi ou une autre loi fédérale prévoit un autre recours.

- **Cas de congédiement injuste**

(4) S'il décide que le congédiement était injuste, l'arbitre peut, par ordonnance, enjoindre à l'employeur :

- *a*) de payer au plaignant une indemnité équivalant, au maximum, au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié;
- *b*) de réintégrer le plaignant dans son emploi;
- *c*) de prendre toute autre mesure qu'il juge équitable de lui imposer et de nature à contrebalancer les effets du congédiement ou à y remédier.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 242;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 16;
- 1998, ch. 26, art. 58.

Caractère définitif des décisions

- **243.** (1) Les ordonnances de l'arbitre désigné en vertu du [paragraphe 242\(1\)](#) sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.
- **Interdiction de recours extraordinaires**

(2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de certiorari, de prohibition ou de quo warranto — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action d'un arbitre exercée dans le cadre de l'[article 242](#).

- 1977-78, ch. 27, art. 21.

Exécution des ordonnances

- **244.** (1) La personne intéressée par l'ordonnance d'un arbitre visée au [paragraphe 242\(4\)](#), ou le ministre, sur demande de celle-ci, peut, après l'expiration d'un délai de quatorze jours suivant la date de l'ordonnance ou la date d'exécution qui y est fixée, si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale une copie du dispositif de l'ordonnance.

- Enregistrement

(2) Dès le dépôt de l'ordonnance de l'arbitre, la Cour fédérale procède à l'enregistrement de celle-ci; l'enregistrement confère à l'ordonnance valeur de jugement de ce tribunal et, dès lors, toutes les procédures d'exécution applicables à un tel jugement peuvent être engagées à son égard.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 244;
- 1993, ch. 42, art. 34(F).

Règlements

245. Le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser, pour l'application de la présente section, les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez l'employeur.

- 1980-81-82-83, ch. 47, art. 27.

Recours

- **246.** (1) Les [articles 240](#) à [245](#) n'ont pas pour effet de suspendre ou de modifier le recours civil que l'employé peut exercer contre son employeur.
- Application de l'[art. 189](#)

(2) L'[article 189](#) s'applique dans le cadre de la présente section.

- 1977-78, ch. 27, art. 21.

Section XV

Paiement du salaire

Jour de paye

247. Sauf disposition contraire de la présente partie, l'employeur est tenu :

- a) de verser à l'employé le salaire qui lui est dû, aux jours de paye réguliers correspondant à l'usage établi par lui-même;
- b) d'effectuer le versement du salaire, ou de toute autre indemnité prévue à la présente partie, dans les trente jours qui suivent la date où il devient exigible.
- 1977-78, ch. 27, art. 21.

Section XV.1

Harcèlement sexuel

Définition de « *harcèlement sexuel* »

247.1 Pour l'application de la présente section, « *harcèlement sexuel* » s'entend de tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel :

- a) soit est de nature à offenser ou humilier un employé;
- b) soit peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 17.

Droit de l'employé

247.2 Tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 17.

Responsabilité de l'employeur

247.3 L'employeur veille, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel.

- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 17.

Déclaration de l'employeur

- **247.4 (1)** Après consultation des employés ou de leurs représentants, le cas échéant, l'employeur diffuse une déclaration en matière de harcèlement sexuel.
- **Contenu de la déclaration**

(2) L'employeur peut établir la déclaration dans les termes qu'il estime indiqués, pourvu qu'elle soit compatible avec la présente section et contienne les éléments suivants :

- a) une définition du harcèlement sexuel qui soit pour l'essentiel identique à celle de l'[article 247.1](#);
 - b) l'affirmation du droit de tout employé à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel;
 - c) l'affirmation de la responsabilité de l'employeur, telle que précisée à l'[article 247.3](#);
 - d) son engagement de prendre les mesures disciplinaires qu'il jugera indiquées contre ceux de ses subordonnés qui se seront rendus coupables de harcèlement sexuel envers un employé;
 - e) les modalités à suivre pour le saisir des plaintes de harcèlement sexuel;
 - f) son engagement de ne pas révéler le nom d'un plaignant ni les circonstances à l'origine de la plainte, sauf lorsque cela s'avère nécessaire pour son enquête ou pour prendre les mesures disciplinaires justifiées en l'occurrence;
 - g) l'affirmation du droit des employés victimes d'actes discriminatoires d'exercer les recours prévus par la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) en matière de harcèlement sexuel.
- **Information du personnel**

(3) L'employeur porte la déclaration à la connaissance de tous ses subordonnés.

- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 17.

Section XV.2

Congé pour les membres de la force de réserve

Droit à un congé

- **247.5** (1) L'employé qui est membre de la force de réserve et qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins six mois ou toute période plus courte prévue par règlement pour une catégorie d'employés à laquelle il appartient a droit à un congé afin :
 - a) de prendre part à une opération au Canada ou à l'étranger — y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu — désignée par le ministre de la Défense nationale;
 - b) de prendre part à une activité réglementaire;
 - c) de prendre part à l'entraînement annuel durant la période prévue par règlement ou, à défaut, durant une période d'au plus quinze jours;
 - d) de recevoir l'instruction à laquelle il est astreint en application de l'[alinéa 33\(2\)a](#) de la [Loi sur la défense nationale](#);

- e) de se soumettre à l'obligation de service légitime en application de l'[alinéa 33\(2\)b](#) de la [Loi sur la défense nationale](#);
 - f) de se soumettre à l'obligation de prêter main-forte au pouvoir civil en application de l'[article 275](#) de la [Loi sur la défense nationale](#);
 - g) de suivre des traitements ou un programme de réadaptation ou se rétablir relativement à un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement de son service dans le cadre des opérations ou des activités réglementaires ou autres visées au présent paragraphe.
- **Désignation d'opération**

(2) Le ministre de la Défense nationale peut, en consultation avec le ministre, désigner une opération pour l'application de l'[alinéa \(1\)a](#) ou autoriser toute autre personne à le faire.

- **Effet**

(3) La désignation prend effet à la date où elle est faite ou à la date antérieure ou postérieure que le ministre de la Défense nationale ou l'autre personne précise. Le ministre de la Défense nationale ou l'autre personne peut prévoir sa date de cessation d'effet.

- **Exception**

(4) Par dérogation au paragraphe (1), l'employé n'a pas droit au congé si le ministre est d'avis que le fait pour l'employé, à titre individuel ou au titre de son appartenance à une catégorie d'employés, de prendre congé causerait un préjudice injustifié à l'employeur ou aurait des conséquences néfastes pour la santé ou la sécurité publiques.

- 2008, ch. 15, art. 1.

Préavis à l'employeur

- **247.6** (1) L'employé qui prend un congé en vertu de la présente section :
 - a) donne à son employeur un préavis d'au moins quatre semaines, sauf motif valable;
 - b) informe celui-ci de la durée du congé.
- **Exception — motif valable**

(2) S'il existe un motif valable pour lequel il ne peut donner un préavis conformément à l'[alinéa \(1\)a](#), l'employé est tenu d'aviser son employeur dans les meilleurs délais qu'il prend un congé.

- **Modification de la durée du congé**

(3) Sauf motif valable, l'employé avise son employeur de toute modification de la durée de ce congé au moins quatre semaines, selon le cas :

- a) avant la nouvelle date de la fin du congé, s'il en abrège la durée;
- b) avant la date de la fin du congé indiquée en dernier lieu, s'il en prolonge la durée.

- **Avis écrit**

(4) Sauf motif valable, l'employé communique par écrit tout préavis, avis ou renseignement à communiquer à l'employeur au titre du présent article.

- 2008, ch. 15, art. 1.

Preuve du congé

- **247.7** (1) Sur demande de l'employeur, l'employé lui fournit le document réglementaire — ou, à défaut, tout document approuvé par le chef d'état-major de la défense nommé en vertu du [paragraphe 18\(1\)](#) de la [Loi sur la défense nationale](#) — confirmant qu'il prend un congé en vertu de la présente section.

- **Document du commandant**

(2) À défaut de document réglementaire ou de document approuvé par le chef d'état-major de la défense, l'employé fournit, sur demande, à l'employeur un document de son commandant portant qu'il prend part à une opération ou à une activité visées aux [alinéas 247.5\(1\)a](#) à g).

- **Délai**

(3) Sauf motif valable, le document visé aux paragraphes (1) ou (2) est fourni dans les trois semaines suivant la date où commence le congé.

- 2008, ch. 15, art. 1.

Report de la date de retour au travail

- **247.8** (1) Faute par l'employé de fournir un préavis d'au moins quatre semaines de la date à laquelle le congé qu'il a pris en vertu de la présente section prend fin, l'employeur peut retarder le retour au travail de l'employé pour une période d'au plus quatre semaines à compter du moment où celui-ci l'informe de la date de la fin du congé. Le cas échéant, l'employeur en avise l'employé et celui-ci ne peut retourner au travail avant la date fixée.

- **Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employé informe son employeur conformément à l'[alinéa 247.6\(1\)b](#) avant le début de son congé et que la durée du congé n'est pas modifiée après le jour où il a commencé.

- **Présomption**

(3) La période visée au paragraphe (1) qui précède la date de retour au travail est réputée faire partie du congé.

- 2008, ch. 15, art. 1.

Report de congés annuels

247.9 Malgré toute condition d'emploi, l'employé peut reporter ses congés annuels jusqu'à la fin du congé pris en vertu de la présente section ou, le cas échéant, jusqu'à la fin du congé prévu à l'[article 206.1](#) si celui-ci a été interrompu par un congé prévu à l'un des [alinéas 247.5\(1\)a\), b\) et d\) à g\)](#).

- 2008, ch. 15, art. 1;
- 2012, ch. 27, art. 12.

Continuité d'emploi

- **247.91** (1) Pour le calcul des avantages de l'employé en situation de congé sous le régime de la présente section, la durée de l'emploi est réputée ne pas avoir été interrompue, la période de congé n'étant toutefois pas prise en compte.

- Ancienneté

(2) Les périodes pendant lesquelles l'employé se trouve être en congé sous le régime de la présente section sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté.

- 2008, ch. 15, art. 1.

Application de l'[art. 189](#)

247.92 L'[article 189](#) s'applique dans le cadre de la présente section.

- 2008, ch. 15, art. 1.

Reprise de l'emploi

- **247.93** (1) L'employeur est tenu de réintégrer l'employé dans son poste antérieur à la fin du congé pris en vertu de la présente section.

- Poste comparable

(2) Faute — pour un motif valable — de pouvoir réintégrer l'employé dans son poste antérieur, l'employeur lui fournit un poste comparable, au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.

- 2008, ch. 15, art. 1.

Poste différent

247.94 Sous réserve des règlements, l'employeur peut affecter à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes, l'employé qui n'est pas en mesure de

remplir les fonctions liées au poste antérieur ou au poste comparable visés à l'[article 247.93](#).

- 2008, ch. 15, art. 1.

Modifications consécutives à une réorganisation

- **247.95** (1) Si, pendant la période du congé qu'il prend en vertu de la présente section, le salaire et les avantages du groupe dont il fait partie sont modifiés dans le cadre de la réorganisation de l'établissement où ce groupe travaille, l'employé, à sa reprise du travail, a droit au salaire et aux avantages afférents à l'emploi qu'il réoccupe comme s'il avait travaillé au moment de la réorganisation.
- **Avis de modification**

(2) Dans le cas visé au paragraphe (1), l'employeur avise l'employé en congé de la modification du salaire et des avantages de son poste; dans les meilleurs délais, il lui envoie un avis à cet effet à sa dernière adresse connue.

- 2008, ch. 15, art. 1.

Interdiction : employé actuel

- **247.96** (1) L'employeur ne peut invoquer le fait que l'employé est membre de la force de réserve pour le congédier, le suspendre, le mettre à pied, le rétrograder ou prendre des mesures disciplinaires contre lui, ni en tenir compte dans ses décisions en matière d'avancement ou de formation. Cette interdiction vaut également dans le cas de l'employé qui a l'intention de prendre ou qui a pris un congé en vertu de la présente section.
- **Autre interdiction : employé futur**

(2) Il est interdit de refuser d'employer une personne parce qu'elle est membre de la force de réserve.

- 2008, ch. 15, art. 1.

Règlements

247.97 Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente section, notamment pour :

- *a*) préciser les cas d'absence qui n'ont pas pour effet d'interrompre le service chez un employeur pour l'application du [paragraphe 247.5\(1\)](#);
- *b*) préciser ce qui constitue ou non une opération pour l'application de l'[alinéa 247.5\(1\)a\)](#);
- *c*) prévoir des activités pour l'application de l'[alinéa 247.5\(1\)b\)](#);
- *d*) définir le terme « entraînement annuel » pour l'application de l'[alinéa 247.5\(1\)c\)](#);

- e) limiter la durée des traitements, de la réadaptation ou du rétablissement visés à l'[alinéa 247.5\(1\)g](#) ou prévoir les conditions d'application de cet alinéa;
 - f) préciser ce qui constitue ou non un préjudice injustifié pour l'application du [paragraphe 247.5\(4\)](#);
 - g) préciser ce qui constitue ou non un motif valable pour l'application des [paragraphe 247.6\(1\), \(2\), \(3\) ou \(4\)](#), [247.7\(3\)](#) ou [247.93\(2\)](#);
 - h) préciser les cas où l'[article 247.7](#), le [paragraphe 247.8\(1\)](#), l'[article 247.9](#) ou le [paragraphe 247.91\(2\)](#) ne s'appliquent pas;
 - i) préciser les cas où l'employeur ne peut s'autoriser de l'[article 247.94](#) pour affecter l'employé à un poste différent, comportant des conditions d'emploi différentes;
 - j) préciser la durée maximale d'un congé pris en vertu de la présente section;
 - k) préciser le nombre et la durée maximale des congés qui peuvent être pris au titre de la présente section à l'intérieur d'une période donnée;
 - l) prévoir les catégories d'employés qui ne peuvent se prévaloir du droit au congé prévu par la présente section, s'il est convaincu que l'exercice de ce droit par les employés de celles-ci aurait des conséquences déraisonnables;
 - m) prévoir les circonstances dans lesquelles des catégories d'employés ne peuvent se prévaloir du droit au congé prévu par la présente section.
- 2008, ch. 15, art. 1.

Section XVI

Application et dispositions générales

Enquêtes

Enquêtes

- **248.** (1) Le ministre peut, dans le cadre de la présente partie :
 - a) faire procéder à une enquête sur toute question concernant l'emploi dans un établissement;
 - b) nommer la ou les personnes qui en seront chargées.
- **Pouvoirs lors d'une enquête**

(2) Toute personne nommée conformément au paragraphe (1) est investie des pouvoirs conférés aux commissaires aux termes de la partie I de la [Loi sur les enquêtes](#).

- S.R., ch. L-1, art. 62.

Inspections

Inspecteurs

- **249.** (1) Le ministre peut désigner quiconque à titre d'inspecteur pour l'application de la présente partie.
- **Pouvoirs des inspecteurs**

(2) Pour l'application de la présente partie et de ses règlements, l'inspecteur peut :

- *a)* examiner les livres, feuilles de paie et autres documents de l'employeur ayant trait au salaire, à la durée du travail ou aux conditions d'emploi de tout employé;
- *b)* reproduire ces documents en tout ou en partie;
- *c)* obliger l'employeur à fournir des renseignements complets et exacts, oralement ou par écrit et en la forme demandée, sur les salaires payés à tous ses employés ou à l'un d'entre eux, sur la durée de leur travail et sur leurs conditions d'emploi;
- *d)* obliger l'employé à lui communiquer les documents — ou leurs copies — ainsi que les autres renseignements oraux ou écrits en sa possession ou son pouvoir qui, de quelque façon, ont trait à son salaire, à la durée de son travail ou aux conditions de son emploi;
- *e)* obliger les parties à une plainte déposée en application du [paragraphe 240\(1\)](#) à fournir des renseignements complets et exacts, oralement ou par écrit et en la forme demandée, sur les circonstances du congédiement qui fait l'objet de la plainte.

- **Droit de pénétrer sur les lieux**

(3) L'inspecteur peut, à toute heure convenable, pénétrer dans tout lieu où est exploitée une entreprise fédérale afin d'y procéder à une visite dans le cadre du paragraphe (2) et, à cette fin, interroger tout employé hors de la présence de son employeur.

- **Assistance à l'inspecteur**

(4) Le responsable de l'entreprise fédérale et ceux qui y travaillent ou dont l'emploi est lié à l'entreprise sont tenus de prêter à l'inspecteur toute l'assistance possible dans l'exercice des fonctions que la présente partie ou ses règlements lui confèrent.

- **Certificat de désignation**

(5) Le ministre remet à chaque inspecteur un certificat attestant sa qualité, que celui-ci présente, sur demande, au responsable de l'entreprise fédérale où il pénètre.

- **Aide**

(6) L'inspecteur peut, dans l'exercice de ses fonctions, se faire accompagner ou assister par les personnes dont il estime le concours nécessaire.

- **Déposition en matière civile**

(7) Ni l'inspecteur ni les personnes qui l'accompagnent ou l'assistent dans ses fonctions ne peuvent être contraints, sans l'autorisation écrite du ministre, à témoigner dans un procès civil, dans des procédures civiles ou dans les procédures visées à l'[article 242](#) au sujet des renseignements qu'ils ont obtenus à cette occasion.

- **Immunité**

(8) L'inspecteur est dégagé de toute responsabilité personnelle en ce qui concerne les faits — actes ou omissions — accomplis de bonne foi dans l'exercice effectif ou censé tel des pouvoirs que lui confère la présente partie.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 249;
- 1993, ch. 42, art. 35.

Pouvoir de faire prêter serment

250. L'inspecteur peut, dans le cadre du [paragraphe 249\(2\)](#), faire prêter serment et recevoir des affidavits et déclarations solennelles, et en donner attestation.

- S.R., ch. L-1, art. 64.

Constatation de l'insuffisance des paiements

- **251.** (1) S'il constate que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit sous le régime de cette partie, l'inspecteur peut déterminer lui-même la différence entre le montant exigible et celui qui a été effectivement versé.
- **Cas d'entente sur le montant**

(2) Si l'employé et l'employeur s'entendent par écrit sur le montant de la différence déterminé par l'inspecteur, l'employeur est tenu, dans les cinq jours suivant la date de l'accord, de verser ce montant :

- *a)* soit à l'employé sur ordre de l'inspecteur;
- *b)* soit au ministre.

- **Remise par le ministre**

(3) Si le montant visé au paragraphe (2) lui est versé, le ministre le remet sans délai à l'employé qui y a droit.

- **Consentement à poursuite**

(4) L'employeur qui a versé le montant visé au paragraphe (2) ne peut faire l'objet d'une poursuite pour défaut de paiement de l'intégralité du salaire ou de toute

autre indemnité auxquels l'employé a droit sous le régime de la présente partie qu'avec le consentement écrit du ministre.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 251;
- 1993, ch. 42, art. 36.

Recouvrement du salaire

Ordre de paiement

- **251.1** (1) L'inspecteur qui constate que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit sous le régime de la présente partie peut ordonner par écrit à l'employeur ou, sous réserve de l'[article 251.18](#), à un administrateur d'une personne morale visé à cet article de verser le salaire ou l'indemnité en question; il est alors tenu de faire parvenir une copie de l'ordre de paiement à l'employé à la dernière adresse connue de celui-ci.
- **Plainte non fondée**

(2) L'inspecteur qui conclut à l'absence de fondement d'une plainte portant que l'employeur n'a pas versé à l'employé le salaire ou une autre indemnité auxquels celui-ci a droit sous le régime de la présente partie avise le plaignant par écrit de sa conclusion.

- **Signification**

(3) L'ordre de paiement ou sa copie ainsi que l'avis de plainte non fondée sont signifiés à personne ou par courrier recommandé ou certifié; en cas de signification par courrier, ils sont réputés avoir été reçus par le destinataire le septième jour qui suit leur mise à la poste.

- **Preuve de signification**

(4) Le certificat censé signé par le ministre attestant l'envoi par courrier recommandé ou certifié soit de l'ordre de paiement ou de sa copie, soit de l'avis de plainte non fondée, à son destinataire, et accompagné d'une copie certifiée conforme du document et du récépissé de recommandation ou de certification postale est admissible en preuve et fait foi de son contenu sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire.

- 1993, ch. 42, art. 37.

Appel

- **251.11** (1) Toute personne concernée par un ordre de paiement ou un avis de plainte non fondée peut, par écrit, interjeter appel de la décision de l'inspecteur

auprès du ministre dans les quinze jours suivant la signification de l'ordre ou de sa copie, ou de l'avis.

- **Consignation du montant visé**

(2) L'employeur et l'administrateur de personne morale ne peuvent interjeter appel d'un ordre de paiement qu'à la condition de remettre au ministre la somme visée par l'ordre, sous réserve, dans le cas de l'administrateur, du montant maximal visé à l'[article 251.18](#).

- 1993, ch. 42, art. 37.

Nomination d'un arbitre

- **251.12** (1) Le ministre, saisi d'un appel, désigne en qualité d'arbitre la personne qu'il juge qualifiée pour entendre et trancher l'appel et lui transmet l'ordre de paiement ou l'avis de plainte non fondée ainsi que le document que l'appelant a fait parvenir au ministre en vertu du [paragraphe 251.11\(1\)](#).

- **Pouvoirs de l'arbitre**

(2) Dans le cadre des appels que lui transmet le ministre, l'arbitre peut :

- *a*) convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à déposer sous serment, oralement ou par écrit, ainsi qu'à produire les documents et les pièces qu'il estime nécessaires pour lui permettre de rendre sa décision;
- *b*) faire prêter serment et recevoir des affirmations solennelles;
- *c*) accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;
- *d*) fixer lui-même sa procédure, sous réserve de la double obligation de donner à chaque partie toute possibilité de lui présenter des éléments de preuve et des observations, d'une part, et de tenir compte de l'information contenue dans le dossier, d'autre part;
- *e*) accorder le statut de partie à toute personne ou tout groupe qui, à son avis, a essentiellement les mêmes intérêts qu'une des parties et pourrait être concerné par la décision.

- **Délai**

(3) Dans le cadre des appels que lui transmet le ministre, l'arbitre dispose du délai fixé par règlement du gouverneur en conseil pour procéder à l'examen du cas dont il est saisi ou rendre sa décision.

- **Décision de l'arbitre**

(4) L'arbitre peut rendre toutes les ordonnances nécessaires à la mise en oeuvre de sa décision et peut notamment, par ordonnance :

- a) confirmer, annuler ou modifier — en totalité ou en partie — un ordre de paiement ou un avis de plainte non fondée;
- b) ordonner le versement, à la personne qu'il désigne, de la somme consignée auprès du receveur général du Canada;
- c) adjuger les dépens.
- **Remise de la décision**

(5) L'arbitre transmet une copie de sa décision sur un appel, motifs à l'appui, à chaque partie ainsi qu'au ministre.

- **Caractère définitif des décisions**

(6) Les ordonnances de l'arbitre sont définitives et non susceptibles de recours judiciaires.

- **Interdiction de recours extraordinaires**

(7) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire — notamment par voie d'injonction, de certiorari, de prohibition ou de quo warranto — visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action d'un arbitre exercée dans le cadre du présent article.

- 1993, ch. 42, art. 37.

Ordre de versement donné aux débiteurs

- **251.13** (1) Le directeur régional peut ordonner par écrit aux débiteurs, actuels ou éventuels, de l'employeur auquel l'inspecteur a remis un ordre de paiement en vertu du paragraphe 251.1(1) de remettre au ministre, dans les quinze jours qui suivent, le montant de leur dette en exécution de l'ordre de paiement, jusqu'à concurrence de la somme mentionnée dans l'ordre.
- **Assimilation**

(2) Pour l'application du présent article, la banque ou toute autre institution financière qui possède en dépôt des sommes appartenant à l'employeur sont assimilées aux débiteurs de celui-ci.

- 1993, ch. 42, art. 37.

Dépôt

- **251.14** (1) Le ministre dépose les sommes qui lui sont remises au titre de la présente section, au crédit du receveur général du Canada dans le compte appelé « Compte d'ordre du [Code du travail \(Normes\)](#) » ou dans tout autre compte spécial créé pour l'application du présent article et peut autoriser que des montants soient prélevés sur ce compte pour être remis à l'employé bénéficiaire.
- **Registre**

(2) Le ministre tient un registre détaillé de toutes les opérations portant sur les sommes déposées au compte.

- 1993, ch. 42, art. 37.

Exécution des ordres de paiement et des ordonnances

- **251.15** (1) Toute personne concernée par un ordre de paiement donné en vertu du [paragraphe 251.1\(1\)](#) ou une ordonnance rendue en vertu du [paragraphe 251.12\(4\)](#), ou le ministre sur demande d'une telle personne, peut, après l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la date de l'ordre ou de l'ordonnance, ou la date d'exécution qui y est fixée si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale une copie de l'ordre de paiement ou du dispositif de l'ordonnance.
- **Idem**

(2) Le directeur régional peut déposer à la Cour fédérale une copie de l'ordre de versement donné aux débiteurs de l'employeur, après l'expiration du délai de quinze jours qui y est mentionné.

- **Enregistrement**

(3) La Cour fédérale procède à l'enregistrement de l'ordre de paiement, de l'ordonnance ou de l'ordre de versement dès leur dépôt; l'enregistrement leur confère valeur de jugement de ce tribunal et, dès lors, toutes les procédures d'exécution applicables à un tel jugement peuvent être engagées à leur égard.

- 1993, ch. 42, art. 37.

Règlements

251.16 Le gouverneur en conseil peut prendre des mesures d'ordre réglementaire concernant l'application des [articles 251.1](#) à [251.15](#).

- 1993, ch. 42, art. 37.

Non-application de la *Loi sur les textes réglementaires*

251.17 La [Loi sur les textes réglementaires](#) ne s'applique pas aux ordres de paiement, aux avis de plainte non fondée et aux ordres de versement adressés aux débiteurs.

- 1993, ch. 42, art. 37.

Responsabilité civile des administrateurs

251.18 Les administrateurs d'une personne morale sont, jusqu'à concurrence d'une somme équivalant à six mois de salaire, solidairement responsables du salaire et des autres indemnités auxquels l'employé a droit sous le régime de la présente partie, dans la mesure où la créance de l'employé a pris naissance au cours de leur mandat et à la

condition que le recouvrement de la créance auprès de la personne morale soit impossible ou peu probable.

- 1993, ch. 42, art. 37.

Coopératives

251.19 Pour l'application de l'[article 251.18](#) et du [paragraphe 257\(3\)](#), les coopératives sont assimilées aux personnes morales.

- 1993, ch. 42, art. 37.

Renseignements et déclarations

Obligation

- **252.** (1) L'employeur est tenu, en matière de salaires, durée et conditions de travail, congés annuels et jours fériés, de produire les renseignements et déclarations que le ministre peut exiger.
- **Registres obligatoires**

(2) L'employeur tient les registres prévus par règlement d'application de l'[alinéa 264a](#)) et les conserve pendant au moins trente-six mois après l'exécution du travail, pour examen éventuel, à toute heure convenable, par l'inspecteur.

- **Exception**

(3) Les paragraphes (1) et (2) ne s'appliquent pas aux heures de travail effectuées par les employés qui sont :

- *a*) soit soustraits à l'application de la section I en vertu du [paragraphe 167\(2\)](#);
 - *b*) soit soustraits à l'application des [articles 169](#) et [171](#) au titre des règlements pris en vertu de l'[alinéa 175\(1\)b](#)).
- L.R. (1985), ch. L-2, art. 252;
 - L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 18;
 - 1993, ch. 42, art. 38.

Demande de renseignements

- **253.** (1) Le ministre peut, dans le cadre de la présente partie ou de ses règlements, exiger certains renseignements au moyen d'un avis signifié à personne ou par courrier recommandé ou certifié à la dernière adresse connue du destinataire; en cas de signification par courrier, l'avis est réputé avoir été reçu par le destinataire le septième jour qui suit celui de sa mise à la poste; le destinataire est tenu de s'y conformer dans le délai raisonnable qui y est fixé.
- **Preuve de signification**

- (2) Le certificat censé signé par le ministre attestant l'envoi par courrier recommandé ou certifié de l'avis à son destinataire et accompagné d'une copie certifiée conforme de celui-ci et du récépissé de recommandation ou de certification postale est admissible en preuve et fait foi de son contenu sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature qui y est apposée ou la qualité officielle du signataire.
- **Preuve du défaut de production**
- (3) Le certificat du ministre attestant le défaut de production des renseignements demandés aux termes de la présente partie ou de ses règlements est admissible en preuve et, sauf preuve contraire, fait foi de son contenu.
- **Preuve de documents**
- (4) Tout certificat du ministre attestant que le document qui y est joint a été établi par lui ou en son nom — ou est une copie conforme d'un tel document — est admissible en preuve et a la même valeur et le même effet que si le processus de preuve avait suivi son cours normal.
- **Preuve d'autorité**
- (5) Les certificats prévus par le présent article, signés ou censés signés par le ministre, sont admissibles en preuve, sans qu'il soit nécessaire de prouver la nomination du ministre ou l'authenticité de sa signature.
- L.R. (1985), ch. L-2, art. 253;
 - 1993, ch. 42, art. 39.

Bulletin de paie

- **254.** (1) L'employeur est tenu, en versant son salaire à un employé, de lui fournir un bulletin de paie indiquant :
 - *a*) la période de rémunération;
 - *b*) le nombre d'heures rémunérées;
 - *c*) le taux du salaire;
 - *d*) dans le détail, les retenues opérées sur le salaire;
 - *e*) le montant net reçu par l'employé.
 - **Exemption**
- (2) Le ministre peut, par arrêté, exempter un employeur de tout ou partie des obligations énoncées au paragraphe (1).
- S.R., ch. L-1, art. 68.

Retenues

Règle générale

- **254.1** (1) L'employeur ne peut retenir sur le salaire et les autres sommes dues à un employé que les sommes autorisées sous le régime du présent article.
- **Retenues autorisées**

(2) Les retenues autorisées sont les suivantes :

- a) celles que prévoient les lois fédérales et provinciales et leurs règlements d'application;
 - b) celles qu'autorisent une ordonnance judiciaire, ou une convention collective ou un autre document signés par un syndicat pour le compte de l'employé;
 - c) celles que l'employé autorise par écrit;
 - d) les sommes versées en trop par l'employeur au titre du salaire;
 - e) les autres sommes prévues par règlement.
- **Dommmages et pertes**

(3) Par dérogation à l'alinéa (2)c), l'employeur ne peut effectuer une retenue pour régler la dette de l'employé à son égard au titre des dommages causés à ses biens ou de la perte d'une somme d'argent ou d'un bien si une autre personne que l'employé avait accès aux biens ou à l'argent en question.

- **Règlements**

(4) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir :

- a) les autres retenues que l'employeur peut faire sur le salaire de l'employé ou sur les autres sommes qui lui sont dues;
 - b) la façon dont l'employeur peut effectuer les retenues prévues au présent article.
- 1993, ch. 42, art. 40.

Fusion d'entreprises fédérales

Déclaration ministérielle de fusion

- **255.** (1) Dans le cas d'entreprises fédérales associées ou connexes exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction, le ministre peut, après avoir donné à ces derniers la possibilité de présenter des observations, déclarer par arrêté que, pour l'application de la présente partie, ces employeurs ainsi que les entreprises fédérales mentionnées constituent, respectivement, un seul employeur et une seule entreprise fédérale.
- **Effet de l'arrêté**

(2) L'arrêté pris aux termes du paragraphe (1) a pour effet de rendre les employeurs auxquels il s'applique solidairement responsables, envers les employés travaillant dans les entreprises fédérales mentionnées, du paiement des

heures supplémentaires, des indemnités de congé annuel et de jour férié et de tout autre salaire ou toute autre prestation auxquels ceux-ci ont droit aux termes de la présente partie.

- S.R., ch. 17(2^e suppl.), art. 17;
- 1977-78, ch. 27, art. 25.

Infractions et peines

Infractions

- **256.** (1) Commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de cinq mille dollars quiconque :
 - *a*) contrevient à une disposition de la présente partie ou de ses règlements, exception faite de la section IX, du [paragraphe 252\(2\)](#) ou d'un règlement d'application de l'[article 227](#) ou de l'[alinéa 264a](#));
 - *b*) ne se conforme pas à un arrêté;
 - *c*) renvoie ou menace de renvoyer une personne, ou la désavantage de quelque autre façon par rapport à d'autres, parce que celle-ci :
 - (i) soit a témoigné — ou est sur le point de le faire — dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie,
 - (ii) soit a fourni au ministre ou à un inspecteur des renseignements sur le salaire, la durée du travail, les congés annuels ou les conditions de travail d'un employé.

- **Idem**

(2) L'employeur qui contrevient à une disposition de la section IX ou d'un règlement d'application de l'[article 227](#) commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité :

- *a*) par procédure sommaire, une amende maximale de dix mille dollars;
- *b*) par mise en accusation, une amende maximale de cent mille dollars.

- **Idem**

(3) Commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de cent dollars pour chacun des jours au cours desquels se continue l'infraction l'employeur qui :

- *a*) soit refuse ou néglige de tenir l'un des registres visés par le paragraphe 252(2) ou un règlement d'application de l'[alinéa 264a](#));
- *b*) soit refuse de le laisser examiner, à une heure convenable, par l'inspecteur.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 256;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 19.

Procédure

- **257.** (1) Toute plainte ou dénonciation faite sous le régime de la présente partie peut viser une ou plusieurs infractions reprochées à un employeur à l'égard d'un ou de plusieurs de ses employés.

- **Prescription**

(2) Les poursuites visant une infraction à la présente partie se prescrivent par trois ans à compter de sa perpétration.

- **Consentement préalable du ministre**

(3) La poursuite des infractions à la présente partie reprochées aux administrateurs d'une personne morale est subordonnée au consentement du ministre.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 257;
- 1993, ch. 42, art. 41.

Ordonnance de paiement

- **258.** (1) Sur déclaration de culpabilité pour infraction à la présente partie à l'endroit d'un employé, le tribunal, en sus de toute autre peine, doit ordonner à l'employeur en cause de verser à l'employé le salaire et les prestations — notamment heures supplémentaires, indemnité de congé annuel ou de jour férié — auxquels celui-ci a droit aux termes de la présente partie et dont le défaut de paiement a constitué l'infraction.

- **Ordonnance de réintégration**

(2) Si l'infraction dont l'employeur a été déclaré coupable se rapporte au renvoi d'un employé, le tribunal peut, en sus de toute autre peine, lui ordonner de :

- *a)* verser à l'employé, pour la perte de son emploi, une indemnité équivalant au plus, à son avis, au salaire que celui-ci aurait gagné jusqu'à la date de la déclaration de culpabilité;
- *b)* réintégrer en outre l'employé dans son emploi à la date qu'il estime, en l'occurrence, juste et indiquée, et au poste que ce dernier aurait occupé s'il n'avait pas été renvoyé.

- **Registres inexacts**

(3) Si, en déterminant le montant du salaire ou des heures supplémentaires dans le cadre de l'application du paragraphe (1), le tribunal constate que l'employeur n'a pas satisfait à l'obligation de tenir les registres exacts qu'imposent la présente partie ou ses règlements, l'employé en cause est irréfutablement présumé avoir travaillé pendant le maximum d'heures par semaine autorisé par la présente partie et avoir droit au plein salaire hebdomadaire correspondant.

- S.R., ch. L-1, art. 71;

- 1977-78, ch. 27, art. 27.

Refus d'exécution de l'ordonnance

259. L'employeur qui refuse ou omet de se conformer à une ordonnance rendue aux termes de l'[article 258](#) commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de cent dollars pour chacun des jours au cours desquels se continue l'infraction.

- L.R. (1985), ch. L-2, art. 259;
- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 20.

Exclusion de l'emprisonnement

- **259.1** (1) La peine d'emprisonnement est exclue dans le cas d'une infraction prévue à la présente partie et punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire ou en cas de défaut de paiement de l'amende imposée pour une telle infraction.
- **Recouvrement des amendes**

(2) En cas de défaut de paiement de l'amende imposée pour une infraction prévue à la présente partie, le poursuivant peut, en déposant la déclaration de culpabilité auprès d'une juridiction supérieure de la province où le procès a eu lieu, faire assimiler la décision relative à l'amende, y compris les frais éventuels, à un jugement de cette juridiction; l'exécution se fait dès lors comme s'il s'agissait d'un jugement rendu contre l'intéressé par la même juridiction en matière civile.

- L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 20.

Identité des plaignants

260. Le ministre et son personnel doivent accéder à la demande du plaignant qui s'oppose à ce que son identité soit révélée, sauf lorsque cette révélation est nécessaire dans le cadre de poursuites ou si le ministre l'estime dans l'intérêt public.

- S.R., ch. L-1, art. 72.

Recours civil

261. La présente partie n'a pas pour effet de suspendre ou de modifier le recours civil que l'employé peut exercer contre son employeur pour des arriérés de salaire.

- S.R., ch. L-1, art. 73.

Arrêtés ministériels

Champ d'application

262. Les arrêtés que la présente partie ou ses règlements autorisent le ministre à prendre peuvent être d'application générale ou restreinte ou applicables à certaines catégories d'employés ou d'établissements.

- S.R., ch. L-1, art. 74.

263. [Abrogé, 1996, ch. 11, art. 68]

Règlements

Règlements

264. Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente partie, notamment en vue :

- *a)* d'enjoindre aux employeurs de tenir des registres des salaires, congés annuels, jours fériés et heures supplémentaires des employés, ainsi que de tous autres renseignements relatifs à l'application de la présente partie ou de l'une de ses sections;
- *b)* de donner la désignation d'établissement à toute succursale, section ou autre division d'une entreprise fédérale pour l'application de la présente partie ou de l'une de ses sections;
- *c)* de régir la production et l'inspection des registres que doivent tenir les employeurs;
- *d)* de fixer le mode de calcul et de détermination du salaire reçu par un employé, y compris l'équivalent en argent de la rémunération versée autrement qu'en espèces et, pour l'application d'une ou de certaines dispositions de la présente partie, le taux régulier de salaire des employés;
- *e)* de fixer le mode de calcul et de détermination, sur une base horaire, du taux régulier de salaire des employés payés soit au temps, sur une autre base que l'heure, soit partiellement au temps;
- *e.1)* de fixer le mode de calcul et de paiement du salaire et des autres montants auxquels a droit, en vertu des sections V, VIII, X et XI, l'employé payé à la commission ou touchant un salaire et des commissions ou non payé au temps;
- *f)* de fixer le nombre maximal d'heures qui peut s'écouler entre le commencement et la fin d'une journée de travail d'un employé;
- *g)* de fixer la période minimale que peut allouer l'employeur pour les repas et la période maximale durant laquelle il peut obliger ou autoriser un employé à travailler ou à être à sa disposition sans interruption pour le repas;
- *h)* d'obliger l'employeur, dans tout établissement, à diffuser auprès des employés, par les avis prévus et selon les modalités fixées, l'information suivante :
 - (i) les dispositions de la présente partie ou de quelque règlement ou arrêté pris sous son régime,
 - (ii) les heures particulières de travail, notamment les heures de relève des équipes,
 - (iii) les périodes de repos et de repas,
 - (iv) toute autre question concernant la durée et les conditions de travail;

- *i)* de prévoir le versement, au ministre ou à quelqu'un d'autre, du salaire d'un employé, si ce dernier est introuvable ou en tout autre cas;
 - *j)* de prévoir la création de comités consultatifs chargés de conseiller le ministre sur toutes questions relatives à l'application de la présente partie;
 - *k)* de prendre toute autre mesure d'ordre réglementaire prévue par la présente partie.
- L.R. (1985), ch. L-2, art. 264;
 - L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 21.

Application de lois provinciales

Sociétés d'État provinciales

265. Le gouverneur en conseil peut, par règlement, assujettir à l'application de la présente partie l'emploi — ou des catégories d'emploi — dans le cadre des ouvrages ou entreprises désignés par lui qui sont des personnes morales mandataires de Sa Majesté du chef d'une province ou sont associés à une telle personne et dont les activités sont, en tout ou en partie, régies par la [Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires](#).

- 1996, ch. 12, art. 4;
- 1997, ch. 9, art. 125.

Exclusion

- **266.** (1) Le gouverneur en conseil peut, par règlement, soustraire, en tout ou en partie, à l'application de toute disposition de la présente partie l'emploi — ou des catégories d'emploi — dans le cadre des ouvrages ou entreprises désignés par lui dont les activités sont, en tout ou en partie, régies par la [Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires](#).

- Règlements

(2) Le gouverneur en conseil peut, sur recommandation du ministre, prendre des règlements sur toute question relative aux normes du travail et touchant l'emploi visé par un règlement pris en vertu du paragraphe (1).

- 1996, ch. 12, art. 4;
- 1997, ch. 9, art. 125.

Application de certaines dispositions

267. Les [paragraphe 121.2\(3\)](#) à [\(8\)](#) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au règlement pris en vertu du [paragraphe 266\(2\)](#), la mention « paragraphe (2) » aux [paragraphe 121.2\(3\)](#) à [\(6\)](#) valant mention du [paragraphe 266\(2\)](#).

- 1996, ch. 12, art. 4.