

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

2^e SESSION, 41^e LÉGISLATURE, ONTARIO
66 ELIZABETH II, 2017

Projet de loi 148

(Chapitre 22 des Lois de l'Ontario de 2017)

**Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi, la Loi de 1995
sur les relations de travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail
et apportant des modifications connexes à d'autres lois**

L'honorable K. Flynn
Ministre du Travail

1 ^{re} lecture	1 ^{er} juin 2017
2 ^e lecture	18 octobre 2017
3 ^e lecture	22 novembre 2017
Sanction royale	27 novembre 2017



NOTE EXPLICATIVE

*La note explicative, rédigée à titre de service aux lecteurs du projet de loi 148, ne fait pas partie de la loi.
Le projet de loi 148 a été édicté et constitue maintenant le chapitre 22 des Lois de l'Ontario de 2017.*

ANNEXE 1 LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

L'annexe apporte diverses modifications à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

La Loi est modifiée afin de lier la Couronne, sous réserve d'une exception prévue à l'article 4 de la Loi (Personnes distinctes considérées comme un seul employeur).

Le nouvel article 5.1 interdit aux employeurs de traiter, dans le cadre de la Loi, des personnes qui sont leurs employés comme si elles n'étaient pas des employés au sens de la Loi.

La nouvelle partie VII.1 (Demandes de modification de l'horaire ou du lieu de travail) donne aux employés la possibilité de demander de changer d'horaire ou de lieu de travail. Les employeurs qui reçoivent de telles demandes doivent en discuter avec les employés et les leur accorder ou fournir les motifs d'un rejet.

La nouvelle partie VII.2 (Établissement des horaires de travail) énonce de nouvelles dispositions portant sur l'établissement des horaires. Citons une rémunération minimale de trois heures pour les quarts d'une durée de moins de trois heures, une rémunération minimale pour les périodes de travail sur appel, le droit de refuser de travailler un jour où cela n'est pas prévu comme le lui demande ou l'exige l'employeur si l'employé en est avisé dans un délai insuffisant et le droit à une rémunération pour trois heures de travail en cas d'annulation avec préavis insuffisant. Le pouvoir actuel de prendre des règlements exigeant que les employeurs paient le montant minimal prescrit aux employés qui travaillent moins de trois heures dans une journée est abrogé.

La partie VIII (Rémunération des heures supplémentaires) est modifiée pour établir la règle applicable à la rémunération des heures supplémentaires des employés qui ont au moins deux taux horaires normaux pour le travail exécuté pour le même employeur.

L'article 23.1 (Établissement du salaire minimum) est modifié pour augmenter le salaire minimum le 1^{er} janvier 2018. Le salaire minimum augmentera de nouveau le 1^{er} janvier 2019 et sera rajusté annuellement en fonction de l'inflation le 1^{er} octobre de chaque année à partir de 2019. Le salaire minimum des employés qui servent de l'alcool ne s'applique dorénavant que si, en plus de leur salaire, ils reçoivent normalement des pourboires ou d'autres gratifications dans le cadre de leur travail.

La partie X (Jours fériés) est modifiée. Les règles de calcul du salaire pour jour férié prévues à l'article 24 sont modifiées et ce calcul est dorénavant basé sur le nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période de paie qui précède le jour férié. Les articles 27, 28, 29 et 30 sont modifiés pour exiger que l'employeur fournisse à l'employé un relevé écrit énonçant certains renseignements lorsqu'un jour est substitué à un jour férié.

La partie XI (Vacances et indemnité de vacances) est modifiée pour accorder le droit à des vacances minimales de trois semaines aux employés dont la période d'emploi est de cinq ans ou plus après la fin de leur année de référence. Des modifications connexes sont apportées dans l'ensemble de la partie.

La partie XII (À travail égal, salaire égal) est modifiée pour ajouter quatre nouvelles dispositions. Une définition est ajoutée pour préciser que «essentiellement semblable» signifie «essentiellement semblable mais pas nécessairement identique». La partie est modifiée pour prévoir le droit d'un employé de recevoir de l'employeur un taux de salaire égal à celui d'un autre employé indépendamment de leurs situations d'emploi différentes et le droit à un taux de salaire égal des employés ponctuels d'une agence de placement temporaire qui exécutent essentiellement le même travail qu'un employé du client de l'agence. Enfin, un nouvel article 42.3 exige que le ministre fasse entreprendre un examen des nouveaux droits. Des modifications connexes sont apportées aux dispositions de la Loi qui portent sur les représailles pour interdire celles-ci contre les employés qui s'informent des taux de salaire ou qui divulguent leur taux de salaire en vue d'établir ou d'aider à établir si l'employeur se conforme à la partie XII.

La partie XIV (Congés) est modifiée. Le nombre maximal de semaines de congé de maternité auxquelles l'employée a droit dans certaines circonstances est porté de six à 12. L'article 48 est modifié pour prévoir que le congé parental ne peut commencer plus de 78 semaines après la naissance de l'enfant ou de sa venue sous la garde, les soins et la surveillance de l'employé pour la première fois. La durée maximale du congé parental est portée de 35 à 61 semaines pour les employées qui prennent un congé de maternité et de 37 à 63 semaines pour les autres employés. Le nombre maximal de semaines de congé familial pour raison médicale auxquelles a droit un employé est porté de huit à 28. À l'heure actuelle, un employé peut prendre un congé afin d'offrir des soins ou du soutien à son enfant gravement malade; le nouvel article 49.4 prévoit qu'un employé a le droit de prendre un congé afin d'offrir des soins ou du soutien à n'importe quel membre de sa famille qui est gravement malade. Le nouvel article 49.5 établit le droit à un maximum de 104 semaines de congé non payé si l'enfant de l'employé décède pour quelque raison que ce soit, au lieu du droit actuel à un congé qui ne peut être pris que si l'enfant décède dans des circonstances criminelles. Le nouvel article 49.6 conserve le droit au congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles, mais porte de 52 à 104 le nombre maximal de semaines auxquelles a droit l'employé.

Le nouvel article 49.7 (Congé en cas de violence familiale ou sexuelle) prévoit que l'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines a le droit de prendre jusqu'à 10 jours et jusqu'à 15 semaines de congé si lui-même ou son enfant subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence. Les cinq premiers jours du congé doivent être payés. Le congé doit être pris pour un ou plusieurs des motifs indiqués dans l'article.

L'article 50 (Congé d'urgence personnelle) est modifié pour accorder un congé d'urgence personnelle à tous les employés et pas uniquement aux employés des employeurs qui emploient normalement 50 employés ou plus. De plus, deux des jours de congé d'urgence personnelle doivent être dorénavant des jours payés si l'employé est employé par l'employeur depuis au moins une semaine. Ces jours doivent être pris, au cours d'une année civile, avant les jours de congé d'urgence personnelle non payé. Les employeurs conservent le droit d'exiger une preuve du droit à ces jours, mais n'ont pas le droit d'exiger un certificat d'un praticien de la santé qualifié.

La partie XVIII.1 (Agences de placement temporaire) est modifiée pour ajouter l'article 74.10.1. Ce nouvel article exige que les agences de placement temporaire donnent aux employés ponctuels un préavis écrit d'une semaine ou leur versent une indemnité tenant lieu de préavis s'il est mis fin à leur affectation avant la fin de sa durée estimative d'au moins trois mois, à moins qu'une autre affectation d'une durée d'au moins une semaine ne leur soit offerte.

Le paragraphe 88 (5) (Intérêts) est modifié pour permettre au directeur de calculer les taux d'intérêt pour les sommes dues en application de différentes dispositions de la Loi ou des règlements et pour les sommes que le directeur détient en fiducie.

Les nouveaux articles 88.2 et 88.3 permettent au directeur de reconnaître les employeurs qui remplissent les critères prescrits.

L'article 96.1 (Mesures à prendre avant de confier la plainte pour enquête), qui prévoit l'exigence qu'un plaignant prenne les mesures précisées par le directeur avant que celui-ci ne confie la plainte pour enquête, est abrogé.

Le paragraphe 103 (1) (Ordonnance de versement du salaire) est modifié pour permettre aux agents des normes d'emploi d'ordonner aux employeurs de verser directement le salaire aux employés. Des modifications similaires ont été apportées à d'autres pouvoirs de rendre des ordonnances.

L'article 113 (Avis de contravention) est modifié pour prévoir que les pénalités applicables aux contraventions sont fixées conformément aux règlements, lesquels permettent l'établissement d'une fourchette de pénalités ou de pénalités différentes qui s'appliquent aux particuliers et aux personnes morales. Les agents des normes d'emploi sont investis du pouvoir discrétionnaire de fixer une pénalité comprise dans une fourchette conformément aux critères prescrits, le cas échéant. Des dispositions sont ajoutées pour autoriser le directeur à publier, après la délivrance d'un avis de contravention, des renseignements concernant les contraventions à la Loi.

Des dispositions sont ajoutées à la partie XXIV (Recouvrement) pour permettre au directeur d'accepter une sûreté à l'égard des sommes dues en application de la Loi, de décerner des mandats pour recouvrer des sommes conformément à une ordonnance rendue en vertu de la Loi ou d'enregistrer un privilège à l'égard des sommes dues conformément à une ordonnance rendue en vertu de la Loi. Ces pouvoirs peuvent être délégués aux agents de recouvrement. Le directeur et les agents de recouvrement peuvent se divulguer réciproquement des renseignements en vue du recouvrement des sommes dues en application de la Loi.

Des modifications corrélatives sont apportées à la *Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi* et à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

ANNEXE 2

LOI DE 1995 SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL

L'annexe apporte diverses modifications à la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.

Le nouvel article 6.1 de la Loi prévoit que, dans certaines circonstances, un syndicat peut, par voie de requête, demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario de rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat. L'article énonce la marche à suivre pour présenter la requête et pour obtenir et utiliser cette liste, et établit les règles que doit suivre la Commission pour déterminer s'il y a lieu de rendre une ordonnance.

Des modifications sont apportées aux règles de l'article 11, qui régissent les cas où la Commission accrédite un syndicat si l'employeur contrevient à la Loi.

Selon le nouvel article 15.1, la Commission peut, dans certaines circonstances, réviser la structure des unités de négociation et rendre des ordonnances à cet égard, et les parties peuvent, d'un commun accord, et avec l'assentiment de la Commission, apporter des modifications à la structure des unités de négociation.

Le nouvel article 15.2 prévoit un autre processus d'accréditation de syndicats comme agents négociateurs pour les employés des employeurs des industries déterminées, soit l'industrie des services de gestion d'immeubles, l'industrie des services de soins à domicile et des services communautaires et l'industrie des agences de placement temporaire. Le syndicat peut choisir que sa requête en accréditation soit traitée sous le régime de l'article 15.2 (requête en accréditation sans scrutin) plutôt que sous le régime de l'article 8 (scrutin de représentation).

À l'heure actuelle, l'article 43 prévoit l'arbitrage de la première convention si les parties ne sont pas en mesure de conclure une première convention collective. L'article est réédité pour prévoir la médiation de la première convention collective. De

plus, l'article 43.1 ajouté à la Loi prévoit la médiation-arbitrage de la première convention collective si la médiation prévue à l'article 43 ne mène pas à la conclusion d'une convention collective par les parties.

Les nouveaux articles 69.1 et 69.2 énoncent les règles régissant la manière dont l'article 69 (droits du successeur) s'applique à l'égard de certains fournisseurs de services.

Des modifications sont apportées à l'article 80, qui régit la réintégration des employés. De nouvelles dispositions prévoient la réintégration des employés à la fin d'une grève ou d'un lock-out licites et énoncent les règles régissant la réintégration.

Les nouveaux articles 12.1 et 80.1 prévoient que, pendant certaines périodes de négociation, l'employeur ne peut congédier un employé compris dans une unité de négociation touchée ni prendre des mesures disciplinaires à son égard sans motif valable.

L'annexe modifie également l'article 98, qui régit les pouvoirs de la Commission de rendre des ordonnances provisoires.

L'annexe comprend en outre des modifications corrélatives et des modifications de forme.

ANNEXE 3 LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Un nouvel article est ajouté à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Cet article prévoit qu'un employeur ne doit pas exiger qu'un travailleur porte des chaussures à talon haut, sauf si cela est nécessaire pour que le travailleur exerce son travail en toute sécurité. Une exception est prévue pour les employeurs d'artistes ou interprètes dans l'industrie du spectacle et de la publicité.

Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi, la Loi de 1995 sur les relations de travail et la Loi sur la santé et la sécurité au travail et apportant des modifications connexes à d'autres lois

SOMMAIRE

1.	Contenu de la présente loi
2.	Entrée en vigueur
3.	Titre abrégé
Annexe 1	Loi de 2000 sur les normes d'emploi
Annexe 2	Loi de 1995 sur les relations de travail
Annexe 3	Loi sur la santé et la sécurité au travail

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

Contenu de la présente loi

1 La présente loi est constituée du présent article, des articles 2 et 3 et de ses annexes.

Entrée en vigueur

2 (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), la présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

(2) Les annexes de la présente loi entrent en vigueur comme le prévoit chacune d'elles.

(3) Si une annexe de la présente loi prévoit que l'une ou l'autre de ses dispositions entre en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, la proclamation peut s'appliquer à une ou à plusieurs d'entre elles. En outre, des proclamations peuvent être prises à des dates différentes en ce qui concerne n'importe lesquelles de ces dispositions.

Titre abrégé

3 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*.

**ANNEXE 1
LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI**

1 (1) Le paragraphe 1 (1) de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi est modifié par adjonction des définitions suivantes :

«client» Relativement à une agence de placement temporaire, s'entend de la personne ou de l'entité qui conclut avec l'agence un arrangement aux termes duquel l'agence convient d'affecter ou de tenter d'affecter un ou plusieurs de ses employés ponctuels à l'exécution d'un travail pour la personne ou l'entité à titre temporaire. («client»)

«employé ponctuel» Employé qu'une agence de placement temporaire emploie afin de l'affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour des clients de l'agence. («assignment employee»)

(2) Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante :

«situation d'emploi différente» Relativement à un ou plusieurs employés, s'entend d'une différence :

- a) soit dans le nombre d'heures qu'ils travaillent normalement;
- b) soit dans la durée de leur emploi, notamment quant à leur statut d'employé permanent, temporaire, saisonnier ou occasionnel. («difference in employment status»)

(3) Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante :

«indemnité de congé en cas de violence familiale ou sexuelle» Indemnité pour tout jour de congé payé pris en vertu de l'article 49.7. («domestic or sexual violence leave pay»)

(4) L'alinéa c) de la définition de «employé» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

- c) de quiconque reçoit une formation d'une personne qui est un employeur, si les compétences visées par cette formation sont des compétences qu'utilisent les employés de l'employeur;

(5) Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante :

«indemnité de congé d'urgence personnelle» Indemnité pour tout jour de congé payé pris en vertu de l'article 50. («personal emergency leave pay»)

(6) La définition de «jour férié» au paragraphe 1 (1) de la Loi est modifiée par adjonction de la disposition suivante :

- 1.1 Le jour de la Famille, soit le troisième lundi de février.

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

«salaire normal» Tout salaire autre que la rémunération des heures supplémentaires, le salaire pour jour férié, le salaire majoré, l'indemnité de vacances, l'indemnité de congé en cas de violence familiale ou sexuelle, l'indemnité de congé d'urgence personnelle, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de fin d'affectation et la rémunération prévue par les dispositions du contrat de travail d'un employé qui, en application du paragraphe 5 (2), l'emportent sur la partie VIII, X ou XI, l'article 49.7, l'article 50, la partie XV ou l'article 74.10.1. («regular wages»)

(8) La définition de «période tampon» au paragraphe 1 (1) de la Loi est modifiée par suppression de «qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement ou par la suite» dans le passage qui précède l'alinéa a).

(9) Le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction des définitions suivantes :

«agence de placement temporaire» Employeur qui emploie des personnes afin de les affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour ses clients. («temporary help agency»)

«indemnité de fin d'affectation» Indemnité versée à l'employé ponctuel lorsqu'il est mis fin à son affectation avant la fin de la durée estimative de celle-ci aux termes de l'article 74.10.1. («termination of assignment pay»)

«pourboire ou autre gratification» S'entend de ce qui suit :

- a) tout paiement volontairement versé à un employé ou laissé à son intention par un client de son employeur dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que l'employé garde ce paiement ou le partage avec d'autres employés ou présumait qu'il le ferait;
- b) tout paiement volontairement versé à un employeur par un client dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que ce paiement soit remis à un employé ou réparti entre plusieurs ou présumait qu'il le serait;
- c) tout paiement de frais de service ou de frais semblables demandé par un employeur à un client dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que ce paiement soit remis à un employé ou réparti entre plusieurs ou présumait qu'il le serait;
- d) les autres paiements prescrits.

Sont toutefois exclus de la présente définition :

- e) les paiements prescrits;
- f) les frais prescrits relatifs au mode de paiement utilisé, ou la partie prescrite de ces frais. («tip or other gratuity»)

(10) L'alinéa d) de la définition de «salaire» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

- d) les pourboires ou autres gratifications;

(11) Le paragraphe 1 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Formation comprise dans l'affectation à un travail

(2) Il est entendu que le fait d'être affecté à l'exécution d'un travail pour un client d'une agence de placement temporaire emporte le fait d'être affecté au client pour recevoir une formation afin d'exécuter ce travail.

(12) L'article 1 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Forme électronique

(3.1) L'entente qui se présente sous forme électronique satisfait à l'exigence énoncée au paragraphe (3) qu'une entente soit écrite.

2 (1) Le paragraphe 3 (4) de la Loi est abrogé.

(2) Le paragraphe 3 (5) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

- 2.1 Le particulier qui exécute un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège privé d'enseignement professionnel inscrit en vertu de la *Loi de 2005 sur les collèges privés d'enseignement professionnel* et qui répond aux critères prescrits.

(3) La disposition 6 du paragraphe 3 (5) de la Loi est abrogée.

3 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Couronne liée

3.1 La présente loi lie la Couronne.

4 (1) Le paragraphe 4 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Personnes distinctes considérées comme un seul employeur

(1) Le paragraphe (2) s'applique si des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire.

(2) L'article 4 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Exception : la Couronne

(4.1) Le paragraphe (2) ne s'applique ni à la Couronne ni à un de ses organismes ou à un office, un conseil, une commission ou une personne morale dont elle nomme tous les membres.

5 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Traitement interdit

5.1 (1) L'employeur ne doit pas, dans le cadre de la présente loi, traiter une personne qui est son employé comme si elle n'était pas un employé aux termes de la présente loi.

Fardeau de la preuve

(2) Sous réserve du paragraphe 122 (4), si, au cours de l'enquête ou de l'inspection d'un agent des normes d'emploi ou dans le cadre d'une instance introduite en vertu de la présente loi, autre qu'une poursuite, l'employeur ou le présumé employeur prétend qu'une personne n'est pas un employé, il lui incombe de prouver cette assertion.

6 Le paragraphe 11 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Mode de versement

(2) L'employeur verse le salaire de l'employé selon un des modes suivants :

- a) en espèces;
- b) par chèque fait uniquement à l'ordre de l'employé;
- c) par dépôt direct, conformément au paragraphe (4);
- d) par un autre mode de versement prescrit.

7 L'article 14.1 de la Loi est abrogé.

8 (1) Le paragraphe 15 (1) de la Loi est modifié par adjonction des dispositions suivantes :

3.1 Les dates et les heures où l'employé a travaillé.

3.2 Si l'employé a au moins deux taux horaires normaux pour le travail exécuté pour l'employeur et que, au cours d'une semaine de travail, l'employé a travaillé pour l'employeur en sus du seuil de travail supplémentaire, les dates et les heures où l'employé a travaillé en sus du seuil de travail supplémentaire à chaque taux horaire.

(2) Le paragraphe 15 (1) de la Loi est modifié par adjonction des dispositions suivantes :

3.3 Les dates et les heures où il était prévu que l'employé travaille ou soit sur appel, et tout changement apporté à l'horaire de travail sur appel.

3.4 Toute annulation, au sens du paragraphe 21.6 (2), d'une journée de travail ou période de travail sur appel prévue de l'employé, ainsi que la date et l'heure de l'annulation.

(3) La disposition 5 du paragraphe 15 (1) de la Loi est modifiée par remplacement de «de l'article 12.1» par «de l'article 12.1, des paragraphes 27 (2.1), 28 (2.1), 29 (1.1) et 30 (2.1)».

(4) Le paragraphe 15 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «la disposition 4» par «la disposition 3.1 ou 4» dans le passage qui précède l'alinéa a).

(5) La disposition 3 du paragraphe 15 (5) de la Loi est modifiée par remplacement de «la disposition 4» par «la disposition 3.1, 3.2 ou 4».

(6) La disposition 3 du paragraphe 15 (5) de la Loi, telle qu'elle est modifiée par le paragraphe (5), est modifiée par remplacement de «la disposition 3.1, 3.2 ou 4» par «la disposition 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 ou 4».

(7) Le paragraphe 15 (7) de la Loi est modifié par remplacement de «d'un congé pour soins à un enfant gravement malade» par «d'un congé en cas de maladie grave».

(8) Le paragraphe 15 (7) de la Loi est modifié par remplacement de «d'un congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles» par «d'un congé en cas de décès d'un enfant, d'un congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles, d'un congé en cas de violence familiale ou sexuelle».

9 (1) Le paragraphe 15.1 (2) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

4.1 L'indemnité de vacances que l'employé a accumulée au cours de l'année de référence et son mode de calcul.

(2) Le paragraphe 15.1 (3) de la Loi est modifié :

a) par remplacement de «, pour un employé, une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement* ou par la suite» par «une année de référence différente pour un employé» dans le passage qui précède la disposition 1;

b) par adjonction de la disposition suivante :

3.1 L'indemnité de vacances que l'employé a accumulée au cours de la période tampon et le mode de calcul de cette indemnité.

(3) Le paragraphe 15.1 (5) de la Loi est modifié par remplacement de «trois ans» par «cinq ans».

(4) Le paragraphe 15.1 (7) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Disposition transitoire

(7) Les paragraphes 15.1 (2) et (3), tels qu'ils existaient immédiatement avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 9 de l'annexe 1 de la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, continuent de s'appliquer à l'égard des années de référence et des périodes tampons qui ont commencé avant ce jour.

10 La version française du paragraphe 18 (2) de la Loi est modifiée par remplacement de «sur demande» par «sur appel».

11 La Loi est modifiée par adjonction de la partie suivante :

**PARTIE VII.1
DEMANDES DE MODIFICATION DE L'HORAIRE OU DU LIEU DE TRAVAIL**

Demande de modification de l'horaire ou du lieu de travail

21.2 (1) L'employé qui est employé par son employeur depuis au moins trois mois peut lui demander par écrit de modifier son horaire ou son lieu de travail.

Réception de la demande

(2) L'employeur qui reçoit une demande présentée en vertu du paragraphe (1) :

a) discute de la demande avec l'employé;

b) avise l'employé de sa décision dans un délai raisonnable suivant la réception de la demande.

Demande accordée

(3) Si l'employeur accorde la demande en totalité ou en partie, l'avis visé à l'alinéa (2) b) doit préciser la date d'effet et la durée de la modification.

Demande rejetée

(4) Si l'employeur rejette la demande en totalité ou en partie, l'avis visé à l'alinéa (2) b) doit indiquer les motifs du rejet.

12 La Loi est modifiée par adjonction de la partie suivante :

PARTIE VII.2 ÉTABLISSEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

Règle des trois heures

21.3 (1) Si un employé qui travaille normalement plus de trois heures par jour est tenu de se présenter au travail mais travaille moins de trois heures, alors qu'il était disponible pour travailler plus longtemps, l'employeur lui verse un salaire correspondant à trois heures de travail, égal au plus élevé de ce qui suit :

1. La somme des éléments suivants :
 - i. la somme gagnée par l'employé pour la période travaillée,
 - ii. le salaire correspondant au taux horaire normal de l'employé pour le reste de la période.
2. Le salaire correspondant au taux horaire normal de l'employé pour trois heures de travail.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour une raison indépendante de sa volonté qui entraîne une interruption de travail, par exemple un incendie, la foudre, une panne de courant ou un orage.

Rémunération minimale de l'employé sur appel

21.4 (1) Si l'employé qui est sur appel n'est pas tenu de travailler ou est tenu de travailler mais travaille moins de trois heures, alors qu'il était disponible pour travailler plus longtemps, l'employeur lui verse un salaire correspondant à trois heures de travail, égal au plus élevé de ce qui suit :

1. La somme des éléments suivants :
 - i. la somme gagnée par l'employé pour la période travaillée,
 - ii. le salaire correspondant au taux horaire normal de l'employé pour le reste de la période.
2. Le salaire correspondant au taux horaire normal de l'employé pour trois heures de travail.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si :

- a) d'une part, l'employeur a exigé que l'employé soit sur appel afin d'assurer la prestation continue de services publics essentiels, quels qu'en soient les fournisseurs;
- b) d'autre part, l'employé qui était sur appel n'a pas été tenu de travailler.

Plafond

(3) Le paragraphe (1) exige uniquement que l'employeur rémunère l'employé pour un minimum de trois heures au cours de la période de 24 heures qui commence au début de la première fois où il est sur appel pendant cette période, même s'il l'est à plusieurs reprises pendant ce temps.

Primauté de la convention collective

(4) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} janvier 2019 qui porte sur la rémunération des employés sur appel l'emporte sur le présent article.

Idem : restriction

(5) Le paragraphe (4) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1^{er} janvier 2020.

Droit de refus

21.5 (1) L'employé a le droit de refuser de travailler ou d'être sur appel une journée où il n'est pas prévu qu'il travaille ou soit sur appel si son employeur le lui demande ou l'exige moins de 96 heures avant le début de son quart ou de la période de travail sur appel, selon le cas.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur demande ou exige que l'employé travaille ou soit sur appel pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) pour s'occuper d'une situation d'urgence;
- b) pour éliminer ou réduire le danger pour la sécurité publique;
- c) pour assurer la prestation continue de services publics essentiels, quels qu'en soient les fournisseurs;
- d) pour les autres raisons prescrites.

Avis obligatoire

(3) L'employé qui refuse, en vertu du paragraphe (1), de travailler ou d'être sur appel comme le lui demande ou l'exige l'employeur l'en avise dès que possible.

Primauté de la convention collective

(4) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} janvier 2019 qui porte sur le droit de l'employé de refuser de travailler ou d'être sur appel une journée non prévue comme le lui demande ou l'exige l'employeur l'emporte sur le présent article.

Idem : restriction

(5) Le paragraphe (4) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1^{er} janvier 2020.

Définition

(6) La définition qui suit s'applique au présent article.

«situation d'urgence» S'entend de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) une situation ou situation imminente dangereuse à un point tel qu'elle risquerait de causer un grave préjudice à des personnes ou d'importants dommages à des biens et qui est due à un fléau de la nature, à une maladie ou autre risque pour la santé, à un accident ou à un acte intentionnel ou autre;
- b) une situation entraînant une opération de recherche et de sauvetage.

Annulation

21.6 (1) L'employeur qui annule une journée de travail ou une période de travail sur appel prévue dans les 48 heures avant le début du quart ou de la période de travail sur appel, selon le cas, de l'employé lui verse un salaire correspondant à son taux horaire normal pour trois heures de travail.

Sens de «annulation»

(2) Pour l'application du paragraphe (1), une journée de travail ou une période de travail sur appel prévue est annulée si elle l'est intégralement, mais non si elle est réduite ou prolongée.

Exception

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour une raison indépendante de sa volonté qui entraîne une interruption de travail, par exemple un incendie, la foudre, une panne de courant ou un orage;
- b) la nature du travail de l'employé dépend des conditions météorologiques et l'employeur est incapable de lui fournir du travail en raison d'intempéries;
- c) l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour les autres raisons prescrites.

Primauté de la convention collective

(4) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} janvier 2019 qui porte sur la rémunération de l'employé lorsque l'employeur annule sa journée de travail ou sa période de travail sur appel prévue l'emporte sur le présent article.

Idem : restriction

(5) Le paragraphe (4) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1^{er} janvier 2020.

Plafond

21.7 La rémunération à laquelle l'employé a droit en application de la présente partie à l'égard d'une journée de travail prévue ou d'une période de travail sur appel prévue se limite au paiement de trois heures.

13 (1) Le paragraphe 22 (1) de la Loi est modifié par adjonction de «Sous réserve du paragraphe (1.1),» au début du paragraphe.

(2) L'article 22 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Idem : au moins deux taux horaires normaux

(1.1) Si l'employé est rémunéré selon au moins deux taux horaires normaux pour le travail qu'il a exécuté pour le même employeur au cours d'une semaine de travail :

- a) l'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque heure de travail exécuté au cours de la semaine après que le nombre total d'heures travaillées pour l'employeur a atteint le seuil de travail supplémentaire;
- b) la rémunération des heures supplémentaires pour chaque heure visée à l'alinéa a) correspond à une fois et demie le taux horaire normal qui s'applique au travail exécuté au cours de cette heure.

14 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Changement du salaire minimum pendant une période de paie

23.0.1 Si le taux de salaire minimum applicable à un employé change pendant une période de paie, les calculs exigés par le paragraphe 23 (4) sont effectués comme si la période de paie consistait en deux périodes de paie distinctes, la première correspondant à la tranche antérieure au jour où le changement prend effet et la seconde à la tranche commençant ce jour-là.

15 (1) Le paragraphe 23.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Établissement du salaire minimum

(1) Le salaire minimum correspond à ce qui suit :

1. À partir du 1^{er} janvier 2018, mais avant le 1^{er} janvier 2019, le montant indiqué ci-dessous pour les catégories suivantes d'employés :
 - i. Pour les employés qui sont des étudiants de moins de 18 ans et qui ne travaillent pas plus de 28 heures par semaine ou qui sont employés pendant un congé scolaire, 13,15 \$ l'heure.
 - ii. Pour les employés qui, dans le cours normal de leur emploi, servent des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres dans des locaux pour lesquels un permis ou un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*, et qui reçoivent normalement des pourboires ou d'autres gratifications dans le cadre de leur travail, 12,20 \$ l'heure.
 - iii. Pour les services de guides de chasse et de pêche, 70 \$ pour moins de cinq heures consécutives au cours d'une journée et 140 \$ pour au moins cinq heures au cours d'une journée, qu'elles soient consécutives ou non.
 - iv. Pour les employés qui sont des travailleurs à domicile, 15,40 \$ l'heure.
 - v. Pour les employés qui ne sont pas visés aux sous-dispositions i à iv, 14 \$ l'heure.
2. À partir du 1^{er} janvier 2019, mais avant le 1^{er} octobre 2019, le montant indiqué ci-dessous pour les catégories suivantes d'employés :
 - i. Pour les employés qui sont des étudiants de moins de 18 ans et qui ne travaillent pas plus de 28 heures par semaine ou qui sont employés pendant un congé scolaire, 14,10 \$ l'heure.
 - ii. Pour les employés qui, dans le cours normal de leur emploi, servent des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres dans des locaux pour lesquels un permis ou un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*, et qui reçoivent normalement des pourboires ou d'autres gratifications dans le cadre de leur travail, 13,05 \$ l'heure.
 - iii. Pour les services de guides de chasse et de pêche, 75 \$ pour moins de cinq heures consécutives au cours d'une journée et 150 \$ pour au moins cinq heures au cours d'une journée, qu'elles soient consécutives ou non.
 - iv. Pour les employés qui sont des travailleurs à domicile, 16,50 \$ l'heure.
 - v. Pour les employés qui ne sont pas visés aux sous-dispositions i à iv, 15 \$ l'heure.
3. À partir du 1^{er} octobre 2019, le montant établi en application du paragraphe (4).

Étudiants travaillant à domicile

(1.1) L'employeur verse au moins le salaire minimum des travailleurs à domicile à l'employé visé à la fois aux sous-dispositions 1 i et iv du paragraphe (1) ou à la fois aux sous-dispositions 2 i et iv du paragraphe (1).

(2) Le paragraphe 23.1 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «la sous-disposition 1 v du paragraphe (1)» par «la sous-disposition 1 v ou 2 v du paragraphe (1)» dans le passage qui précède l'alinéa a).

(3) Le paragraphe 23.1 (4) de la Loi est modifié par remplacement du passage qui précède l'équation par ce qui suit :

Rajustement annuel

(4) Le 1^{er} octobre de chaque année à partir de 2019, le salaire minimum qui s'appliquait à une catégorie d'employés immédiatement avant le 1^{er} octobre est rajusté comme suit :

(4) Le paragraphe 23.1 (7) de la Loi est modifié par remplacement de «2014» par «2018».

(5) Le paragraphe 23.1 (8) de la Loi est abrogé.

(6) Le paragraphe 23.1 (10) de la Loi est modifié par remplacement de «2020» par «2024».

16 Le paragraphe 24 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Salaire pour jour férié

(1) Le salaire pour jour férié de l'employé pour un jour férié donné correspond :

- a) soit au quotient du salaire normal gagné pour la période de paie qui précède le jour férié par le nombre de jours que l'employé a travaillés au cours de cette période;
- b) soit à la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

Idem : congé ou vacances

(1.1) Si l'employé est en congé en vertu de l'article 50, en vacances ou les deux pendant toute la période de paie qui précède le jour férié, le calcul prévu à l'alinéa 24 (1) a) est appliqué à la période de paie précédant le début de ce congé ou de ces vacances.

Idem : employé sans période de paie avant le jour férié

(1.2) Si l'employé n'était pas employé pendant la période de paie qui précède un jour férié, son salaire pour jour férié pour le jour férié correspond au quotient du salaire normal gagné pendant la période de paie qui comprend le jour férié par le nombre de jours que l'employé a travaillés au cours de cette période.

17 L'article 27 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Jour de congé substitué à un jour férié

(2.1) Si un jour est substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a), l'employeur remet à l'employé, avant le jour férié, un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

- a) le jour férié où l'employé travaillera;
- b) la date du jour substitué au jour férié en application de l'alinéa (2) a);
- c) la date de remise du relevé à l'employé.

18 L'article 28 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Jour de congé substitué à un jour férié

(2.1) Si un jour est substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a), l'employeur remet à l'employé, avant le jour férié, un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

- a) le jour férié où l'employé travaillera;
- b) la date du jour substitué au jour férié en application de l'alinéa (2) a);
- c) la date de remise du relevé à l'employé.

19 L'article 29 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Jour de congé substitué à un jour férié

(1.1) Si un jour est substitué à un jour férié en application du paragraphe (1), l'employeur remet à l'employé, avant le jour férié, un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

- a) le jour férié qui est substitué;
- b) la date du jour substitué au jour férié en application du paragraphe (1);

c) la date de remise du relevé à l'employé.

20 L'article 30 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Jour de congé substitué à un jour férié

(2.1) Si un jour est substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a), l'employeur remet à l'employé, avant le jour férié, un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

- a) le jour férié où l'employé travaillera;
- b) la date du jour substitué au jour férié en application de l'alinéa (2) a);
- c) la date de remise du relevé à l'employé.

21 Les articles 33, 34 et 35 de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Droit à des vacances

33 (1) L'employeur accorde à l'employé des vacances :

- a) d'au moins deux semaines après chaque année de référence qu'il termine, si sa période d'emploi est inférieure à cinq ans;
- b) d'au moins trois semaines après chaque année de référence qu'il termine, si sa période d'emploi est d'au moins cinq ans.

Emploi effectif ou non

(2) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application du paragraphe (1).

Semaines non complètes

(3) Si l'employé ne prend pas des semaines complètes de vacances, l'employeur calcule le nombre de jours de vacances auxquels il a droit :

- a) en fonction du nombre de jours compris dans sa semaine normale de travail;
- b) s'il n'a pas de semaine normale de travail, en fonction du nombre moyen de jours qu'il a travaillés par semaine au cours de la dernière année de référence complète.

Disposition transitoire

(4) L'alinéa (1) b) exige que les employeurs accordent, aux employés dont la période d'emploi est d'au moins cinq ans, au moins trois semaines de vacances après chaque année de référence qui se termine le 31 décembre 2017 ou par la suite, mais il n'exige pas qu'ils accordent des jours de vacances supplémentaires à l'égard des années de référence qui se sont terminées avant ce moment-là.

Année de référence différente

Application

34 (1) Le présent article s'applique si l'employeur établit une année de référence différente pour un employé.

Vacances pendant la période tampon : période d'emploi inférieure à cinq ans

(2) Si la période d'emploi de l'employé est inférieure à cinq ans, l'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la période tampon :

1. Il calcule le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.
2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit de deux semaines par le rapport calculé en application de la disposition 1.
3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit suivant :

$$2 \times A \times \text{le rapport calculé en application de la disposition 1}$$

où :

A représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

Vacances pendant la période tampon : période d'emploi d'au moins cinq ans

(3) Si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans, l'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la période tampon :

1. Il calcule le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.

2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit de trois semaines par le rapport calculé en application de la disposition 1.
3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit suivant :

$$3 \times A \times \text{le rapport calculé en application de la disposition 1}$$

où :

A représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

Emploi effectif ou non

(4) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application des paragraphes (2) et (3).

Disposition transitoire

(5) Le paragraphe (3) exige que les employeurs accordent, aux employés dont la période d'emploi est d'au moins cinq ans, des vacances calculées conformément à ce paragraphe pour une période tampon qui se termine le 31 décembre 2017 ou par la suite mais il n'exige pas qu'ils accordent des jours de vacances supplémentaires à l'égard d'une période tampon qui s'est terminée avant ce moment-là.

Moment des vacances

35 L'employeur détermine à quel moment l'employé prendra des vacances pour une année de référence, sous réserve des règles suivantes :

1. Les vacances doivent être terminées au plus tard 10 mois après la fin de l'année de référence pour laquelle elles sont accordées.
2. Si la période d'emploi de l'employé est inférieure à cinq ans, les vacances doivent s'échelonner sur deux semaines consécutives ou sur deux périodes d'une semaine chacune, à moins que l'employé ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte.
3. Si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans, les vacances doivent s'échelonner sur trois semaines consécutives, sur deux semaines consécutives et une autre semaine ou sur trois semaines non consécutives, à moins que l'employé ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte.

22 Le paragraphe 35.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Moment des vacances : année de référence différente

(1) Le présent article s'applique si l'employeur établit une année de référence différente pour un employé.

23 L'article 35.2 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Indemnité de vacances

35.2 L'employeur verse à l'employé qui a droit à des vacances en application de l'article 33 ou 34 une indemnité de vacances qui représente au moins :

- a) 4 % du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées, si sa période d'emploi est inférieure à cinq ans;
- b) 6 % du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées, si sa période d'emploi est d'au moins cinq ans.

24 Le paragraphe 41.1 (6) de la Loi est abrogé.

25 La partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Interprétation

41.2 La définition qui suit s'applique à la présente partie.

«essentiellement semblable» Essentiellement semblable mais pas nécessairement identique.

26 (1) L'alinéa 42 (2) d) de la Loi est modifié par adjonction de «ou la situation d'emploi» à la fin de l'alinéa.

(2) La version française du paragraphe 42 (4) de la Loi est modifiée par remplacement de «doit faire» par «ne doit faire».

(3) L'article 42 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Réponse écrite

(6) L'employé qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à son employeur, lequel :

- a) rajuste la rémunération de l'employé en conséquence;
- b) s'il n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord.

27 La partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Situation d'emploi différente

42.1 (1) Aucun employeur ne doit accorder à un employé un taux de salaire inférieur à celui qu'il accorde à un autre de ses employés en raison de leur situation d'emploi différente dans les circonstances suivantes :

- a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement;
- b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;
- c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur l'un ou l'autre des critères suivants :

- a) une échelle d'ancienneté;
- b) une distinction fondée sur le mérite;
- c) une échelle de rémunération fondée sur la quantité ou la qualité de la production;
- d) tout autre facteur que le sexe ou la situation d'emploi.

Réduction interdite

(3) Aucun employeur ne doit réduire le taux de salaire d'un employé afin de se conformer au paragraphe (1).

Associations

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme ne doit faire ni tenter de faire en sorte qu'un employeur contrevenne au paragraphe (1).

Somme réputée être un salaire

(5) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employé par suite de la contravention. Cette somme est réputée être un salaire impayé dû à cet employé.

Réponse écrite

(6) L'employé qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à son employeur, lequel :

- a) rajuste la rémunération de l'employé en conséquence;
- b) s'il n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord.

Disposition transitoire : convention collective

(7) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} avril 2018 qui permet des différences de rémunération fondées sur la situation d'emploi l'emporte sur le paragraphe (1).

Idem : restriction

(8) Le paragraphe (7) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1^{er} janvier 2020.

28 La partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Situation d'emploi différente des employés ponctuels

42.2 (1) Aucune agence de placement temporaire ne doit accorder à un employé ponctuel qui est affecté à l'exécution d'un travail pour un client un taux de salaire inférieur à celui qui est accordé à un employé du client dans les circonstances suivantes :

- a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement;
- b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;
- c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur tout facteur autre que le sexe, la situation d'emploi ou le statut d'employé ponctuel.

Réduction interdite

(3) Aucun client d'une agence de placement temporaire ne doit réduire le taux de salaire d'un employé en vue d'aider l'agence à se conformer au paragraphe (1).

Associations

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme ne doit faire ni tenter de faire en sorte qu'une agence de placement temporaire contrevenne au paragraphe (1).

Somme réputée être un salaire

(5) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'une agence de placement temporaire a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employé ponctuel par suite de la contravention. Cette somme est réputée être un salaire impayé dû à cet employé ponctuel.

Réponse écrite

(6) L'employé ponctuel qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à l'agence de placement temporaire, laquelle :

- a) rajuste la rémunération de l'employé ponctuel en conséquence;
- b) si elle n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé ponctuel, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord.

Disposition transitoire : convention collective

(7) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1^{er} avril 2018 qui permet des différences de rémunération entre les employés d'un client et un employé ponctuel l'emporte sur le paragraphe (1).

Idem : restriction

(8) Le paragraphe (7) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1^{er} janvier 2020.

29 La partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :**Examen**

42.3 (1) Avant le 1^{er} avril 2021, le ministre fait entreprendre un examen des articles 42.1 et 42.2.

Idem

(2) Le ministre peut préciser la date à laquelle un examen entrepris en application du paragraphe (1) doit être terminé.

30 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :**Définition**

46.1 La définition qui suit s'applique à l'article 46.

«médecin dûment qualifié» S'entend de l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- a) une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin;
- b) une personne ayant qualité pour exercer à titre de sage-femme;
- c) une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé titulaire d'un certificat d'inscription supérieur délivré sous le régime de la *Loi de 1991 sur les infirmières et infirmiers*;
- d) dans les circonstances prescrites, un membre d'une catégorie prescrite de médecins.

31 (1) Le sous-alinéa 47 (1) b) (ii) de la Loi est modifié par remplacement de «six semaines» par «12 semaines».

(2) L'article 47 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Disposition transitoire

(1.1) Malgré l'alinéa (1) b), si une employée qui n'a pas droit à un congé parental commence son congé de maternité avant le 1^{er} janvier 2018, son congé de maternité prend fin le dernier en date des jours suivants :

- a) 17 semaines après le début du congé de maternité;
- b) six semaines après la naissance, la mortinaissance ou la fausse couche.

32 (1) Le paragraphe 48 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «52 semaines» par «78 semaines».

(2) L'article 48 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Disposition transitoire

(2.1) Malgré le paragraphe (2), l'employé ne peut commencer un congé parental plus de 52 semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de sa venue sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois si ce jour tombe avant le jour de l'entrée en vigueur du paragraphe 32 (2) de l'annexe 1 de la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*.

33 (1) Le paragraphe 49 (1) de la Loi est modifié par remplacement de «35 semaines» par «61 semaines» et par remplacement de «37 semaines» par «63 semaines».

(2) L'article 49 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Disposition transitoire

(1.1) Malgré le paragraphe (1), si l'enfant à l'égard duquel l'employé prend un congé parental est né ou est venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois avant le jour de l'entrée en vigueur du paragraphe 33 (2) de l'annexe 1 de la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, le congé parental de l'employé prend fin :

- a) 35 semaines après son début, si l'employé a également pris un congé de maternité;
- b) 37 semaines après son début, dans les autres cas.

34 (1) La définition de «praticien de la santé qualifié» au paragraphe 49.1 (1) de la Loi est abrogée et remplacée par ce qui suit :

«praticien de la santé qualifié» S'entend de l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- a) une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à un particulier visé au paragraphe (3);
- b) une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé titulaire d'un certificat d'inscription supérieur délivré sous le régime de la *Loi de 1991 sur les infirmières et infirmiers* ou un particulier ayant une qualification équivalente en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à un particulier visé au paragraphe (3);
- c) dans les circonstances prescrites, un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé.

(2) Les paragraphes 49.1 (2) et (3) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Droit au congé

(2) L'employé a droit à un congé non payé d'au plus 28 semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un particulier visé au paragraphe (3) si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat attestant que ce particulier est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de 26 semaines ou de la période plus courte qui est prescrite.

Champ d'application du par. (2)

(3) Le paragraphe (2) s'applique aux particuliers suivants :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.
3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un enfant qui est sous la tutelle de l'employé ou de son conjoint.
5. Un frère, un frère par alliance, une soeur ou une soeur par alliance de l'employé.
6. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
7. Un beau-frère, un beau-frère par alliance, une belle-soeur ou une belle-soeur par alliance de l'employé.
8. Un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ou de son conjoint.
9. Un oncle ou une tante de l'employé ou de son conjoint.
10. Un neveu ou une nièce de l'employé ou de son conjoint.
11. Le conjoint du petit-enfant, de l'oncle, de la tante, du neveu ou de la nièce de l'employé.
12. Toute personne qui considère l'employé comme un membre de sa famille, pourvu que les conditions prescrites, le cas échéant, soient réunies.

13. Un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application du présent article.

(3) Les paragraphes 49.1 (5) et (6) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Fin du congé

(5) L'employé ne peut poursuivre le congé qu'il a pris en vertu du présent article après le premier en date des jours suivants :

1. Le dernier jour de la semaine pendant laquelle décède le particulier visé au paragraphe (3).
2. Le dernier jour de la période de 52 semaines commençant le premier jour de la semaine pendant laquelle la période visée au paragraphe (2) commence.

Idem

(5.1) Il est entendu que, sous réserve du paragraphe (5), si la durée du congé qui a été pris est inférieure à 28 semaines, il n'est pas nécessaire qu'un praticien de la santé qualifié délivre un certificat supplémentaire en application du paragraphe (2) pour qu'un congé soit pris en vertu du présent article après la fin de la période visée au paragraphe (2).

Deux employés ou plus

(6) Si deux employés ou plus prennent un congé en vertu du présent article à l'égard d'un particulier donné, la durée totale des congés pris par tous les employés ne doit pas dépasser 28 semaines pendant la période de 52 semaines visée à la disposition 2 du paragraphe (5) qui s'applique au premier certificat délivré pour l'application du présent article.

(4) Les paragraphes 49.1 (11) et (12) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Autre congé

(11) Si le particulier visé au paragraphe (3) ne décède pas pendant la période de 52 semaines visée à la disposition 2 du paragraphe (5), l'employé qui a pris un congé en vertu du présent article peut en prendre un autre conformément au même article. À cette fin, la mention au paragraphe (6) du «premier certificat» vaut mention du premier certificat délivré après la fin de cette période.

Droit aux congés prévus aux art. 49.3, 49.4, 49.5, 49.6, 49.7 et 50

(12) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.3, 49.4, 49.5, 49.6, 49.7 et 50.

Disposition transitoire

(13) Si le certificat visé au paragraphe (2) a été délivré avant le 1^{er} janvier 2018, le présent article, dans sa version antérieure au 1^{er} janvier 2018, s'applique.

35 (1) L'article 49.3 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Congé réputé être une semaine complète

(7.1) En ce qui concerne le droit de l'employé prévu au paragraphe (4), si l'employé prend moins d'une semaine de congé, l'employeur peut considérer qu'il a pris une semaine de congé complète.

(2) Le paragraphe 49.3 (9) de la Loi est modifié par remplacement de «49.5 et 50» par «49.5, 49.6, 49.7 et 50».

36 L'intertitre qui précède immédiatement l'article 49.4 et l'article 49.4 de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

CONGÉ EN CAS DE MALADIE GRAVE

Congé en cas de maladie grave

Définitions

49.4 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«adulte» Particulier âgé de 18 ans ou plus. («adult»)

«enfant mineur» Particulier âgé de moins de 18 ans. («minor child»)

«gravement malade» Relativement à un enfant mineur ou à un adulte, s'entend d'un enfant mineur ou d'un adulte dont l'état de santé habituel a subi un changement important et dont la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure. («critically ill»)

«membre de la famille» À l'égard d'un employé, s'entend des personnes suivantes :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.

3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un enfant qui est sous la tutelle de l'employé ou de son conjoint.
5. Un frère, un frère par alliance, une soeur ou une soeur par alliance de l'employé.
6. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
7. Un beau-frère, un beau-frère par alliance, une belle-soeur ou une belle-soeur par alliance de l'employé.
8. Un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ou de son conjoint.
9. Un oncle ou une tante de l'employé ou de son conjoint.
10. Un neveu ou une nièce de l'employé ou de son conjoint.
11. Le conjoint du petit-enfant, de l'oncle, de la tante, du neveu ou de la nièce de l'employé.
12. Toute personne qui considère l'employé comme un membre de sa famille, pourvu que les conditions prescrites, le cas échéant, soient réunies.
13. Un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application de la présente définition. («family member»)

«praticien de la santé qualifié» S'entend :

- a) d'une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin, d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé ou de psychologue en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à un particulier visé au paragraphe (2) ou (5),
- b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé. («qualified health practitioner»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit au congé : enfant mineur gravement malade

(2) L'employé qui est employé par son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé afin d'offrir des soins ou du soutien à un enfant mineur gravement malade qui est un membre de la famille de l'employé si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat :

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

Idem

(3) Sous réserve du paragraphe (4), l'employé a le droit de prendre jusqu'à 37 semaines de congé, en vertu du présent article, afin d'offrir des soins ou du soutien à un enfant mineur gravement malade.

Idem : période de moins de 37 semaines

(4) Si le certificat visé au paragraphe (2) précise une période de moins de 37 semaines, l'employé n'a le droit de prendre un congé que pour le nombre de semaines que comprend la période précisée dans le certificat.

Droit au congé : adulte gravement malade

(5) L'employé qui est employé par son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé afin d'offrir des soins ou du soutien à un adulte gravement malade qui est un membre de la famille de l'employé si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat :

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

Idem

(6) Sous réserve du paragraphe (7), l'employé a le droit de prendre jusqu'à 17 semaines de congé, en vertu du présent article, afin d'offrir des soins ou du soutien à un adulte gravement malade.

Idem : période de moins de 17 semaines

(7) Si le certificat visé au paragraphe (5) précise une période de moins de 17 semaines, l'employé n'a le droit de prendre un congé que pour le nombre de semaines que comprend la période précisée dans le certificat.

Fin obligatoire du congé

(8) Sous réserve du paragraphe (9), le congé pris en vertu du présent article se termine au plus tard le dernier jour de la période précisée dans le certificat visé au paragraphe (2) ou (5).

Délai limitatif

(9) Si la période précisée dans le certificat visé au paragraphe (2) ou (5) est de 52 semaines ou plus, le congé se termine au plus tard le dernier jour de la période de 52 semaines qui commence le premier en date des jours suivants :

- a) le premier jour de la semaine au cours de laquelle est délivré le certificat;
- b) le premier jour de la semaine au cours de laquelle l'enfant mineur ou l'adulte à l'égard duquel a été délivré le certificat est tombé gravement malade.

Décès de l'enfant mineur ou de l'adulte

(10) Si un enfant mineur ou un adulte gravement malade décède pendant que l'employé est en congé en vertu du présent article, l'employé cesse d'avoir le droit d'être en congé en vertu du présent article le dernier jour de la semaine du décès de l'enfant mineur ou de l'adulte.

Durée totale du congé : enfant mineur gravement malade

(11) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard du même enfant mineur gravement malade est de 37 semaines.

Durée totale du congé : adulte gravement malade

(12) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard du même adulte gravement malade est de 17 semaines.

Restriction : enfant atteignant l'âge de 18 ans

(13) Si l'employé prend un congé à l'égard d'un enfant mineur gravement malade en vertu du paragraphe (2), l'employé ne peut prendre un congé à l'égard du même particulier en vertu du paragraphe (5) avant l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9).

Autre congé : enfant mineur gravement malade

(14) Si un enfant mineur à l'égard duquel un employé a pris un congé en vertu du présent article reste gravement malade pendant que l'employé est en congé ou après son retour au travail, mais avant l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9), l'employé a le droit de prolonger son congé ou de prendre un nouveau congé si les conditions suivantes sont réunies :

- a) un praticien de la santé qualifié délivre à l'égard de l'enfant mineur un certificat supplémentaire visé au paragraphe (2) qui précise une période différente pendant laquelle l'enfant mineur requiert des soins ou du soutien;
- b) le total de la durée du congé qui a été pris et de la durée du congé que l'employé prend en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas 37 semaines;
- c) le congé se termine au plus tard le dernier jour de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9).

Autre congé : adulte gravement malade

(15) Si un adulte à l'égard duquel un employé a pris un congé en vertu du présent article reste gravement malade pendant que l'employé est en congé ou après son retour au travail, mais avant l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9), l'employé a le droit de prolonger son congé ou de prendre un nouveau congé si les conditions suivantes sont réunies :

- a) un praticien de la santé qualifié délivre à l'égard de l'adulte un certificat supplémentaire visé au paragraphe (5) qui précise une période différente pendant laquelle l'adulte requiert des soins ou du soutien;
- b) le total de la durée du congé qui a été pris et de la durée du congé que l'employé prend en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas 17 semaines;
- c) le congé se termine au plus tard le dernier jour de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9).

Congés supplémentaires

(16) Si un enfant mineur ou un adulte à l'égard duquel un employé prend un congé en vertu du présent article reste gravement malade après l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9), l'employé a le droit de prendre un autre congé, et les exigences du présent article s'appliquent au nouveau congé.

Avis à l'employeur

(17) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article informe son employeur par écrit qu'il prendra un congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il le fera.

Idem

(18) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem : changement par rapport au plan fourni

(19) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (17) ou (18) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) l'employé en donne à l'employeur un avis écrit raisonnable dans les circonstances.

Copie du certificat

(20) À la demande de l'employeur, l'employé lui fournit une copie du certificat visé au paragraphe (2) ou (5) ou à l'alinéa (14) a) ou (15) a) le plus tôt possible.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.5, 49.6, 49.7 et 50

(21) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.5, 49.6, 49.7 et 50.

Disposition transitoire

(22) Si le certificat visé au paragraphe (2) ou (12), dans leur version antérieure au jour de l'entrée en vigueur de l'article 36 de l'annexe 1 de la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, a été délivré avant ce jour, le présent article, dans sa version antérieure à ce jour, s'applique.

37 L'intertitre qui précède l'article 49.5 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS D'UN ENFANT

38 L'article 49.5 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**Congé en cas de décès d'un enfant****Définitions**

49.5 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«acte criminel» Toute infraction prévue au *Code criminel* (Canada), à l'exclusion d'une infraction prévue par les règlements pris en vertu de l'alinéa 209.4 f) du *Code canadien du travail* (Canada). («crime»)

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans. («child»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit au congé

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 104 semaines si son enfant décède.

Exception

(3) L'employé n'a pas droit au congé prévu au présent article s'il est accusé d'un acte criminel se rapportant au décès de l'enfant ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part à un tel acte.

Une seule période de congé

(4) L'employé ne peut prendre le congé prévu au présent article qu'en une seule période.

Délai limitatif

(5) L'employé ne peut prendre un congé en vertu du présent article que pendant la période de 105 semaines qui commence la semaine du décès de l'enfant.

Durée totale du congé

(6) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard du décès, ou des décès qui résultent du même événement, est de 104 semaines.

Avis à l'employeur

(7) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe l'employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem

(8) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem : changement de plan

(9) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (7) ou (8) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) l'employé en donne à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines.

Preuve

(10) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.6, 49.7 et 50

(11) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.6, 49.7 et 50.

Disposition transitoire

(12) Si, le 31 décembre 2017, un employé était en congé pour décès ou disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles au titre du présent article, dans sa version en vigueur ce jour-là, son droit au congé est maintenu conformément au présent article dans sa version en vigueur ce jour-là.

CONGÉ EN CAS DE DISPARITION D'UN ENFANT DANS DES CIRCONSTANCES CRIMINELLES**Congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles****Définitions**

49.6 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«acte criminel» Toute infraction prévue au *Code criminel* (Canada), à l'exclusion d'une infraction prévue par les règlements pris en vertu de l'alinéa 209.4 f) du *Code canadien du travail* (Canada). («crime»)

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans. («child»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit au congé

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 104 semaines si son enfant disparaît et que les circonstances de la disparition permettent de tenir pour probable qu'elle résulte de la perpétration d'un acte criminel.

Disposition transitoire

(3) Malgré le paragraphe (2), si la disparition a eu lieu avant le 1^{er} janvier 2018, l'employé a droit à un congé non payé conformément à l'article 49.5 dans sa version en vigueur le 31 décembre 2017.

Exception

(4) L'employé n'a pas droit au congé prévu au présent article s'il est accusé de l'acte criminel ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part à cet acte.

Changement des circonstances

(5) Si l'employé prend un congé en vertu du présent article et qu'un changement survient dans les circonstances qui permettraient de tenir pour probable que la disparition de son enfant résulte de la perpétration d'un acte criminel et qu'il ne semble plus probable que ce soit le cas, son droit au congé prend fin le jour où cela ne semble plus probable.

Enfant retrouvé

(6) Les règles suivantes s'appliquent si l'employé prend un congé en vertu du présent article et que l'enfant est retrouvé pendant la période de 104 semaines qui commence la semaine de sa disparition :

1. Si l'enfant est retrouvé vivant, l'employé a le droit de rester en congé en vertu du présent article pendant 14 jours après que l'enfant est retrouvé.

2. Si l'enfant est retrouvé mort, l'employé cesse d'avoir le droit d'être en congé en vertu du présent article à la fin de la semaine pendant laquelle l'enfant est retrouvé.

Idem

(7) Il est entendu que la disposition 2 du paragraphe (6) n'a pas d'incidence sur le droit de l'employé à un congé en cas de décès d'un enfant visé à l'article 49.5.

Une seule période de congé

(8) L'employé ne peut prendre le congé prévu au présent article qu'en une seule période.

Délai limitatif

(9) Sauf disposition contraire du paragraphe (8), l'employé ne peut prendre un congé en vertu du présent article que pendant la période de 105 semaines qui commence la semaine de la disparition de l'enfant.

Durée totale du congé

(10) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard de la disparition, ou des disparitions qui résultent du même événement, est de 104 semaines.

Avis à l'employeur

(11) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe l'employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem

(12) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé.

Idem : changement de plan

(13) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (11) ou (12) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) l'employé en donne à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines.

Preuve

(14) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.7 et 50

(15) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.7 et 50.

CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE OU SEXUELLE

Congé en cas de violence familiale ou sexuelle

Définitions

49.7 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans.
(«child»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit au congé

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines a droit à un congé si lui-même ou son enfant subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence, et qu'il prend le congé pour un ou plusieurs des motifs suivants :

1. Obtenir des soins médicaux pour lui-même ou un de ses enfants à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité de nature physique ou psychologique, causée par la violence familiale ou sexuelle.
2. Obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes pour lui-même ou un de ses enfants.
3. Obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles pour lui-même ou un de ses enfants.
4. Déménager de façon temporaire ou permanente.

5. Obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence familiale ou sexuelle ou en découlant, ou participer à de telles instances.
6. Tout autre motif prescrit.

Exception

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si l'acte de violence familiale ou sexuelle est commis par l'employé.

Durée du congé

- (4) L'employé a le droit de prendre chaque année civile :
- a) jusqu'à 10 jours de congé en vertu du présent article;
 - b) jusqu'à 15 semaines de congé en vertu du présent article.

Droit à un congé payé

(5) S'il prend un congé en vertu du présent article, l'employé a le droit, chaque année civile, de prendre les cinq premiers jours de ce congé comme jours de congé payé et le reste des jours de congé auxquels il a droit en vertu du présent article comme jours de congé non payé.

Indemnité de congé en cas de violence familiale ou sexuelle

(6) Sous réserve des paragraphes (7) et (8), si l'employé prend un jour de congé payé en vertu du présent article, l'employeur lui verse :

- a) soit l'un ou l'autre :
 - (i) du salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas pris le congé,
 - (ii) s'il touche un salaire au rendement, y compris des commissions ou un taux à la pièce, du plus élevé de son taux horaire, s'il en a un, et du salaire minimum applicable pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas pris le congé;
- b) soit la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

Congé en cas de violence familiale ou sexuelle pris à une période donnant droit à un salaire plus élevé

(7) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour ou un moment de la journée où l'employeur aurait à verser une rémunération des heures supplémentaires, une prime de quart ou les deux :

- a) l'employé n'a pas droit à plus que son taux horaire normal pour tout congé pris en vertu du présent article;
- b) l'employé n'a pas droit à la prime de quart pour tout congé pris en vertu du présent article.

Congé en cas de violence familiale ou sexuelle pris un jour férié

(8) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour férié, l'employé n'a pas droit à un salaire majoré pour tout congé pris en vertu du présent article.

Congé réputé être un jour complet

(9) En ce qui concerne le droit de l'employé prévu à l'alinéa (4) a), si l'employé prend moins d'une journée de congé, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour de congé complet ce jour-là.

Avis à l'employeur

(10) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu de l'alinéa (4) a) en informe l'employeur.

Idem

(11) Si l'employé doit commencer un congé en vertu de l'alinéa (4) a) avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe le plus tôt possible après le début du congé.

Congé réputé être une semaine complète

(12) En ce qui concerne le droit de l'employé prévu à l'alinéa (4) (b), si l'employé prend moins d'une semaine de congé, l'employeur peut considérer qu'il a pris une semaine de congé complète.

Avis à l'employeur

(13) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu de l'alinéa (4) b) en informe l'employeur par écrit.

Idem

(14) Si l'employé doit commencer un congé en vertu de l'alinéa (4) b) avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé.

Preuve

(15) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 et 50

(16) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 et 50.

Confidentialité

(17) L'employeur veille à ce que des mécanismes soient en place afin d'assurer le caractère confidentiel des dossiers remis à l'employeur ou produits par celui-ci concernant un employé qui prend un congé en vertu du présent article.

Divulgence permise

(18) Le paragraphe (17) n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de divulguer un dossier si, selon le cas :

- a) l'employé a consenti à la divulgation du dossier;
- b) la divulgation est faite au dirigeant, à l'employé, à l'expert-conseil ou au représentant de l'employeur à qui ce dossier est nécessaire dans l'exercice de ses fonctions;
- c) la divulgation est autorisée ou exigée par la loi;
- d) la divulgation est prescrite comme divulgation permise.

39 (1) L'article 50 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :**Définition**

(0.1) La définition qui suit s'applique au présent article.

«praticien de la santé qualifié» S'entend :

- a) d'une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin, d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé ou de psychologue en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à l'employé ou à un particulier visé au paragraphe (2);
- b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé.

(2) Le paragraphe 50 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**Congé d'urgence personnelle**

(1) Tout employé a droit à un congé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

1. Une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle.
2. Le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale d'un particulier visé au paragraphe (2).
3. Une affaire urgente qui concerne un particulier visé au paragraphe (2).

(3) Les paragraphes 50 (5), (6) et (7) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :**Limite**

(5) Sous réserve du paragraphe (6), l'employé a le droit de prendre au total deux jours de congé payé et huit jours de congé non payé par année civile en vertu du présent article.

Idem : droit à un congé payé

(6) Si l'employé est employé par un employeur depuis moins d'une semaine, les règles suivantes s'appliquent :

1. L'employé n'a pas droit au congé payé prévu au présent article.
2. Une fois que l'employé est employé par l'employeur depuis au moins une semaine, il a droit au congé payé prévu au paragraphe (5), et tout congé non payé qu'il a déjà pris au cours de l'année civile est imputé au total auquel il a droit en application de ce paragraphe.
3. Le paragraphe (8) ne s'applique pas à l'employé avant qu'il soit employé par l'employeur depuis au moins une semaine.

Congé réputé être un jour complet

(7) Si l'employé prend moins d'une journée comme congé payé ou non payé en vertu du présent article, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour complet de congé payé ou non payé ce jour-là, selon le cas, pour l'application du paragraphe (5) ou (6).

Congés payés pris en premier

(8) Les deux jours de congé payé doivent être pris au cours d'une année civile avant tout jour de congé non payé prévu au présent article.

Salaires pour congé d'urgence personnelle

(9) Sous réserve des paragraphes (10) et (11), si l'employé prend un jour de congé payé en vertu du présent article, l'employeur lui verse :

- a) soit l'un ou l'autre :
 - (i) du salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas pris le congé,
 - (ii) s'il touche un salaire au rendement, y compris des commissions ou un taux à la pièce, du plus élevé de son taux horaire, s'il en a un, et du salaire minimum applicable pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas pris le congé;
- b) soit la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant.

Congé d'urgence personnelle pris à une période donnant droit à un salaire plus élevé

(10) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour ou un moment de la journée où l'employeur aurait à verser une rémunération des heures supplémentaires, une prime de quart ou les deux :

- a) l'employé n'a pas droit à plus que son taux horaire normal pour tout congé pris en vertu du présent article;
- b) l'employé n'a pas droit à la prime de quart pour tout congé pris en vertu du présent article.

Congé d'urgence personnelle pris un jour férié

(11) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour férié, l'employé n'a pas droit à un salaire majoré pour tout congé pris en vertu du présent article.

Preuve

(12) Sous réserve du paragraphe (13), l'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Idem

(13) L'employeur ne doit pas exiger que l'employé lui fournisse un certificat délivré par un praticien de la santé qualifié comme preuve visée au paragraphe (12).

40 La version française du paragraphe 73 (3) de la Loi est modifiée par remplacement de «son poste» par «son quart».**41 L'alinéa 74 (1) a) de la Loi est modifié par adjonction des sous-alinéas suivants :**

- (v.1) s'informe du taux versé à un autre employé afin d'établir si l'employeur se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,
- (v.2) divulgue son taux de salaire à un autre employé afin d'établir si l'employeur se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

42 L'article 74.1 de la Loi est abrogé.**43 Le paragraphe 74.4.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :****Obligation pour l'agence de tenir des dossiers sur le travail effectué pour ses clients : licenciement**

(1) En plus des renseignements que l'employeur est tenu de consigner en application de la partie VI, l'agence de placement temporaire :

- a) consigne le nombre d'heures de travail que chaque employé ponctuel a effectuées par jour et par semaine pour chaque client de l'agence;
- b) conserve une copie de tout préavis écrit donné à un employé ponctuel en application du paragraphe 74.10.1 (1).

44 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :**Mise à fin de l'affectation**

74.10.1 (1) L'agence de placement temporaire donne à l'employé ponctuel un préavis écrit d'une semaine ou lui verse une indemnité tenant lieu de préavis si :

- a) l'employé ponctuel est affecté à l'exécution d'un travail pour un client;
- b) la durée estimative de l'affectation était d'au moins trois mois au moment où elle a été offerte à l'employé;
- c) il est mis fin à l'affectation avant la fin de sa durée estimative.

Montant de l'«indemnité tenant lieu de préavis»

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'indemnité tenant lieu de préavis correspond au salaire auquel l'employé ponctuel aurait eu droit si un préavis d'une semaine lui avait été donné conformément à ce paragraphe.

Exception

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'agence de placement temporaire offre à l'employé ponctuel, pendant la période de préavis, une affectation de travail chez un client qui est raisonnable dans les circonstances et dont la durée estimative est d'au moins une semaine.

Idem

(4) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si :

- a) l'employé ponctuel est coupable d'un acte d'inconduite délibérée, d'indiscipline ou de négligence volontaire dans l'exercice de ses fonctions qui n'est pas frivole et que l'agence de placement temporaire ou le client n'a pas toléré;
- b) l'affectation est devenue impossible à exécuter, ou est autrement inexécutable, en raison d'un cas fortuit ou d'un événement ou de circonstances imprévisibles;
- c) il est mis fin à l'affectation pendant une grève ou un lock-out survenu à l'emplacement de l'affectation ou par suite de l'un ou de l'autre.

45 L'alinéa 74.12 (1) a) de la Loi est modifié par adjonction des sous-alinéas suivants :

- (v.1) s'informe du taux versé à un employé du client afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,
- (v.2) divulgue son taux de salaire à un employé du client afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,
- (v.3) divulgue le taux de salaire versé à un employé du client à son agence de placement temporaire afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,

46 L'article 74.12.1 de la Loi est abrogé.

47 Le paragraphe 74.14 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

- a.1) ordonner à l'agence de rembourser le montant des frais à l'employé ponctuel ou à l'employé ponctuel éventuel;

48 Le paragraphe 74.16 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Conditions des ordonnances

(2) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige qu'une agence de placement temporaire indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel éventuel exige également que l'agence :

- a) soit verse au directeur, en fiducie, à la fois :
 - (i) le montant de l'indemnité,
 - (ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;
- b) soit verse le montant de l'indemnité à l'employé ponctuel ou à l'employé ponctuel éventuel.

49 Le paragraphe 74.17 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Conditions des ordonnances

(2) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige que le client indemnise un employé ponctuel exige également que le client :

- a) soit verse au directeur, en fiducie, à la fois :
 - (i) le montant de l'indemnité,
 - (ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;
- b) soit verse le montant de l'indemnité à l'employé ponctuel.

50 Le paragraphe 81 (8) de la Loi est abrogé.

51 Le paragraphe 88 (5) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Intérêts

(5) Le directeur peut, avec l'approbation du ministre, fixer les taux d'intérêt et le mode de calcul des intérêts pour les sommes suivantes :

- a) les sommes dues en application de différentes dispositions de la présente loi ou des règlements;
- b) les sommes que le directeur détient en fiducie.

52 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

Reconnaissance des employeurs

88.2 (1) Le directeur peut reconnaître un employeur sur demande, si celui-ci le convainc qu'il remplit les critères prescrits.

Catégories d'employeurs

(2) Il est entendu que les critères visés au paragraphe (1) peuvent être prescrits pour des catégories différentes d'employeurs.

Renseignements concernant la reconnaissance

(3) Le directeur peut exiger que l'employeur qui demande à être reconnu en vertu du paragraphe (1) ou qui l'est lui fournisse tout renseignement, dossier ou compte qu'il exige à ce propos et il peut effectuer les enquêtes et les examens qu'il estime nécessaires.

Publication

(4) Le directeur peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, les renseignements concernant les employeurs qui sont reconnus en vertu du paragraphe (1), y compris leur nom.

Validité de la reconnaissance

(5) Le fait d'être reconnu en vertu du paragraphe (1) est valide pendant la période que le directeur précise dans l'acte de reconnaissance.

Révocation ou modification

(6) Le directeur peut révoquer ou modifier l'acte de reconnaissance.

Délégation des pouvoirs prévus à l'art. 88.2

88.3 (1) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un particulier employé dans le ministère à exercer les pouvoirs que lui confère l'article 88.2.

Pouvoirs résiduels

(2) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère l'article 88.2 même s'il l'a délégué à un particulier en vertu du paragraphe (1).

Obligation de respecter les politiques

(3) Le particulier visé par l'autorisation du directeur prévue au paragraphe (1) respecte les politiques qu'établit celui-ci en vertu du paragraphe 88 (2).

53 L'article 96.1 de la Loi est abrogé.

54 Le paragraphe 103 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

- a.1) ordonner à l'employeur de verser le salaire à l'employé;

55 Le paragraphe 104 (3) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Conditions des ordonnances

(3) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige qu'une personne indemnise un employé exige également que la personne :

- a) soit verse au directeur, en fiducie, à la fois :
 - (i) le montant de l'indemnité,
 - (ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;
- b) soit verse le montant de l'indemnité à l'employé.

56 Le paragraphe 105 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Employé introuvable

(1) Si l'agent des normes d'emploi a pris des arrangements avec l'employeur pour que celui-ci verse le salaire à l'employé en vertu de l'alinéa 103 (1) a) ou lui a ordonné de le faire en vertu de l'alinéa 103 (1) a.1) et que l'employeur n'arrive pas à trouver l'employé malgré des efforts raisonnables, l'employeur verse le salaire au directeur en fiducie.

57 Les dispositions 1 et 2 du paragraphe 108 (4) de la Loi sont modifiées par suppression de «au sens de la partie XVIII.1» partout où figurent ces mots.

58 (1) Le paragraphe 112 (6) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Frais d'administration et honoraires de l'agent de recouvrement

(6) Si la transaction touche une ordonnance de versement, le directeur a, malgré l'alinéa (1) c), droit à ce qui suit :

- a) le pourcentage des frais d'administration prévus par l'ordonnance qui correspond au pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance;
- b) le pourcentage des honoraires et débours de l'agent de recouvrement ajoutés en application du paragraphe 128 (2) à la somme fixée dans l'ordonnance qui correspond au pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance.

(2) Les dispositions 1 et 2 du paragraphe 112 (9) de la Loi sont modifiées par suppression de «au sens de la partie XVIII.1» partout où figurent ces mots.

59 (1) Le paragraphe 113 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Avis de contravention

(1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer un avis à cet effet dans lequel il précise le montant de la pénalité pour la contravention.

Montant de la pénalité

(1.1) Le montant de la pénalité est fixé conformément aux règlements.

Fourchette de pénalités

(1.2) Si une fourchette de pénalités a été prescrite pour une contravention, l'agent des normes d'emploi fixe le montant de la pénalité conformément aux critères prescrits, le cas échéant.

(2) L'article 113 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Publication : avis de contravention

(6.2) Le directeur peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, le nom de la personne, y compris un particulier, qui est réputée, aux termes du paragraphe (5), avoir contrevenu à la présente loi après qu'un avis de contravention lui a été délivré, la qualification et la date de la contravention ainsi que la pénalité imposée à l'égard de celle-ci.

Publication sur Internet

(6.3) Le pouvoir de publication prévu au paragraphe (6.2) emporte le pouvoir de publication sur Internet.

Divulgarion

(6.4) Toute divulgation faite en vertu du paragraphe (6.2) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

60 Les dispositions 1 et 2 du paragraphe 114 (6) de la Loi sont modifiées par suppression de «au sens de la partie XVIII.1» partout où figurent ces mots.

61 Les dispositions 1 et 2 du paragraphe 115 (1.1) de la Loi sont modifiées par suppression de «au sens de la partie XVIII.1» partout où figurent ces mots.

62 L'article 115.1 de la Loi est modifié par suppression de «au sens de la partie XVIII.1» à la fin de l'article.

63 L'alinéa 120 (6) b) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

- b) d'autre part, malgré l'alinéa (4) b), a droit à ce qui suit :
 - (i) le pourcentage des frais d'administration prévus par l'ordonnance qui correspond au pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance,
 - (ii) le pourcentage des honoraires et débours de l'agent de recouvrement ajoutés en application du paragraphe 128 (2) à la somme fixée dans l'ordonnance qui correspond au pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance.

64 Le paragraphe 125 (2) de la Loi est modifié par suppression de «, au sens de la partie XVIII.1»,.

65 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

Sûreté pour une somme due

125.1 Le directeur peut, s'il l'estime opportun, accepter une sûreté, sous la forme qu'il estime satisfaisante, pour le paiement des sommes dues en application de la présente loi.

Mandat

125.2 Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, le directeur peut décerner, à l'adresse du shérif d'un secteur dans lequel se trouve un bien quelconque de l'employeur, de l'administrateur ou de l'autre personne tenu au versement d'une somme en application de la présente loi, un mandat pour l'exécution du paiement des sommes suivantes, auquel cas ce mandat a la même valeur qu'un bref d'exécution délivré par la Cour supérieure de justice :

1. La somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables.
2. Les frais et débours du shérif.

Privilège sur des biens immeubles

125.3 (1) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, la somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, constitue, dès l'enregistrement par le directeur, au bureau d'enregistrement immobilier compétent, d'un avis de revendication du privilège et de la sûreté réelle accordés par le présent article, un privilège et une sûreté réelle grevant tout intérêt qu'a l'employeur, l'administrateur ou l'autre personne sur le bien immeuble visé dans l'avis.

Privilège sur des biens meubles

(2) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, la somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, constitue, dès l'enregistrement par le directeur auprès du registrateur, aux termes de la *Loi sur les sûretés mobilières*, d'un avis de revendication du privilège et de la sûreté réelle accordés par le présent article, un privilège et une sûreté réelle grevant tout intérêt sur des biens meubles en Ontario qui, au moment de l'enregistrement, appartiennent à l'employeur, à l'administrateur ou à l'autre personne tenu au versement d'une somme ou sont détenus par eux ou qu'ils acquièrent par la suite.

Sommes comprises et priorité

(3) Le privilège et la sûreté réelle accordés par le paragraphe (1) ou (2) portent sur toutes les sommes dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, au moment de l'enregistrement de l'avis ou du renouvellement de celui-ci et sur toutes les sommes qu'elle est tenue de verser par la suite tant que l'avis demeure enregistré. Dès l'enregistrement d'un avis de privilège et de sûreté réelle, ce privilège et cette sûreté réelle ont priorité sur :

- a) une sûreté opposable enregistrée après l'enregistrement de l'avis;
- b) une sûreté rendue opposable par possession après l'enregistrement de l'avis;
- c) une réclamation, notamment une charge, qui est enregistrée à l'égard du bien de l'employeur, de l'administrateur ou de l'autre personne, ou qui survient et a une incidence sur celui-ci, après l'enregistrement de l'avis.

Exception

(4) Pour l'application du paragraphe (3), l'avis de privilège et de sûreté réelle visé au paragraphe (2) n'a pas priorité sur une sûreté en garantie du prix d'acquisition portant sur des biens grevés ou sur leur produit qui a été rendue opposable, et il est réputé être une sûreté rendue opposable par enregistrement aux fins des règles de priorité prévues à l'article 30 de la *Loi sur les sûretés mobilières*.

Prise d'effet du privilège

(5) L'avis de privilège et de sûreté réelle visé au paragraphe (2) prend effet au moment de son enregistrement par le registrateur et s'éteint le jour du cinquième anniversaire de l'enregistrement, sauf si un avis de renouvellement est enregistré conformément au présent article avant la fin de cette période de cinq ans, auquel cas le privilège et la sûreté réelle conservent leur effet pendant une autre période de cinq ans à partir de la date d'enregistrement de l'avis de renouvellement.

Idem

(6) Si une somme due aux termes de la présente loi est impayée à la fin de la période ou de son renouvellement visés au paragraphe (5), le directeur peut enregistrer un avis de renouvellement de privilège et de sûreté réelle. Ce privilège et cette sûreté réelle conservent leur effet pendant une période de cinq ans à partir de la date d'enregistrement de l'avis de renouvellement, jusqu'à ce que le montant soit payé en totalité, et sont réputés enregistrés de façon ininterrompue depuis l'enregistrement de l'avis initial de privilège et de sûreté réelle conformément au paragraphe (2).

Cas où la personne n'est pas le propriétaire inscrit

(7) Si l'employeur, l'administrateur ou l'autre personne tenu au versement d'une somme qui a un intérêt sur un bien immeuble n'est pas inscrit comme propriétaire de ce bien au bureau d'enregistrement immobilier compétent :

- a) l'avis qui doit être enregistré conformément au paragraphe (1) énonce l'intérêt qu'il ou elle a sur le bien immeuble;
- b) une copie de l'avis est envoyée au propriétaire inscrit, à l'adresse à laquelle le dernier avis d'évaluation prévu par la *Loi sur l'évaluation foncière* lui a été envoyé.

Créancier garanti

(8) En plus de ses autres droits et recours, si des sommes que doit un employeur, un administrateur ou une autre personne tenu au versement d'une somme sont impayées, le directeur, à l'égard d'un privilège et d'une sûreté réelle visés au paragraphe (2) :

- a) bénéficie de tous les droits et recours et remplit tous les devoirs d'un créancier garanti que prévoient les articles 17, 59, 61, 62, 63 et 64, les paragraphes 65 (4), (5), (6), (6.1) et (7) et l'article 66 de la *Loi sur les sûretés mobilières*;
- b) bénéficie d'une sûreté sur les biens grevés pour l'application de l'alinéa 63 (4) c) de cette loi;
- c) bénéficie d'une sûreté sur le bien meuble pour l'application des articles 15 et 16 de la *Loi sur le privilège des réparateurs et des entreposeurs*, s'il s'agit d'un article au sens de cette loi.

Enregistrement de documents

(9) Un avis de privilège et de sûreté réelle visé au paragraphe (2) ou un avis de renouvellement est rédigé sous forme d'un état de financement ou d'un état de modification du financement prescrit par la *Loi sur les sûretés mobilières* et peut être présenté à l'enregistrement en vertu de la partie IV de cette loi ou par envoi par la poste à une adresse prescrite par cette loi.

Erreurs dans des documents

(10) Une erreur ou une omission dans un avis de privilège et de sûreté réelle ou du renouvellement de celui-ci ou encore dans la passation ou l'enregistrement de l'avis n'a pas, par elle-même, pour effet de rendre cet avis nul ni d'en réduire les effets, sauf si l'erreur ou l'omission risque d'induire substantiellement en erreur une personne raisonnable.

Loi sur la faillite et l'insolvabilité (Canada)

(11) Sous réserve des droits de la Couronne prévus à l'article 87 de cette loi, le présent article n'a pas pour effet de porter atteinte ou de prétendre porter atteinte aux droits et obligations de quiconque visés par la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada).

Définition

(12) La définition qui suit s'applique au présent article.

«bien immeuble» S'entend en outre des accessoires fixes et de l'intérêt qu'a une personne en tant que locataire d'un bien immeuble.

66 (1) Le paragraphe 127 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «les articles 125, 126 et 130» par «les articles 125, 125.1, 125.2, 125.3, 126 et 130».

(2) L'article 127 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Divulgateion

(6) Le directeur peut divulguer ou permettre que soient divulgués des renseignements recueillis en vertu de la présente loi ou des règlements à un agent de recouvrement en vue du recouvrement d'une somme due en application de la présente loi.

Idem

(7) Toute divulgation de renseignements personnels faite en vertu du paragraphe (6) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) d) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

67 L'article 128 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Divulgateion par un agent de recouvrement

(5) Un agent de recouvrement peut divulguer au directeur ou permettre que lui soient divulgués des renseignements recueillis en vertu de la présente loi ou des règlements en vue du recouvrement d'une somme due en application de la présente loi.

Idem

(6) Toute divulgation de renseignements personnels faite en vertu du paragraphe (5) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) d) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

68 Le paragraphe 133 (1) de la Loi est modifié par suppression de «, au sens de la partie XVIII.1.».

69 (1) Le paragraphe 141 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

- 1.1 Prescrire un mode de versement pour l'application de l'alinéa 11 (2) d) et assortir son utilisation de conditions ou de restrictions.

(2) La disposition 2.0.1 du paragraphe 141 (1) de la Loi est modifiée par remplacement de «visée à la sous-disposition 1 v du paragraphe 23.1 (1)» par «visée à la sous-disposition 1 v ou 2 v du paragraphe 23.1 (1)».

(3) La disposition 2.0.2 du paragraphe 141 (1) de la Loi est abrogée.

(4) Le paragraphe 141 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

16.1 Régir les pénalités applicables aux contraventions pour l'application du paragraphe 113 (1).

(5) Les paragraphes 141 (2.0.3) et (2.0.4) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Règlements transitoires

(2.0.3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter des questions transitoires qu'il estime nécessaires ou souhaitables pour la mise en oeuvre des modifications apportées par la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*.

Incompatibilité avec les règlements transitoires

(2.0.4) En cas d'incompatibilité, les règlements pris en vertu du paragraphe (2.0.3) l'emportent sur la présente loi ou les règlements.

(6) Le paragraphe 141 (3.1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Règlements : partie XXII

(3.1) Les règlements pris en vertu de la disposition 16.1 du paragraphe (1) peuvent :

- a) fixer des pénalités différentes ou des fourchettes différentes de pénalités pour des genres différents de contraventions ou la méthode permettant d'établir ces pénalités ou fourchettes;
- b) préciser que des pénalités différentes, des fourchettes différentes ou des méthodes différentes permettant d'établir une pénalité ou fourchette s'appliquent aux contrevenants qui sont des particuliers et aux contrevenants qui sont des personnes morales;
- c) prescrire les critères dont un agent des normes d'emploi doit ou peut tenir compte lors de l'imposition d'une pénalité.

Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi

70 (1) Le paragraphe 1 (2) de la Loi de 2009 sur la protection des étrangers dans le cadre de l'emploi est modifié par adjonction de la disposition suivante :

- 4. Il est entendu que la mention, à l'article 88 de cette loi, d'une somme due en application des dispositions de cette loi ou des règlements vaut mention d'une somme due en application des dispositions de la présente loi ou de ses règlements.

(2) Le paragraphe 4 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Personnes distinctes considérées comme un seul employeur

(1) Le paragraphe (2) s'applique si des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur ou le recruteur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire.

(3) Le paragraphe 24 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «verser le montant des frais, en fiducie, au directeur des normes d'emploi» par «verser le montant des frais à l'étranger ou à la personne prescrite, ou au directeur des normes d'emploi en fiducie».

(4) Le paragraphe 24 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «verser le montant des dépenses, en fiducie, au directeur des normes d'emploi» par «verser le montant des dépenses à l'étranger ou à la personne prescrite, ou au directeur des normes d'emploi en fiducie».

(5) Le paragraphe 27 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Avis de contravention

(1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer un avis à cet effet dans lequel il précise le montant de la pénalité applicable à la contravention.

Montant de la pénalité

(1.1) Le montant de la pénalité est fixé conformément aux règlements.

Fourchette de pénalités

(1.2) Si une fourchette de pénalités a été prescrite pour une contravention, l'agent des normes d'emploi fixe le montant de la pénalité conformément aux critères prescrits, le cas échéant.

(6) Le paragraphe 27 (4) de la Loi est modifié par remplacement de «pénalité prescrite» par «pénalité».

(7) L'article 27 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Publication : avis de contravention

(5) Le directeur des normes d'emploi peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, le nom de la personne, y compris un particulier, qui est réputée, aux termes du paragraphe (3), avoir contrevenu à la présente loi après

qu'un avis de contravention lui a été délivré, la qualification et la date de la contravention ainsi que la pénalité imposée à l'égard de celle-ci.

Publication sur Internet

(6) Le pouvoir de publication prévu au paragraphe (5) emporte le pouvoir de publication sur Internet.

Divulgateion

(7) Toute divulgation faite en vertu du paragraphe (5) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.

(8) Le paragraphe 50 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

e) régir les pénalités applicables aux contraventions pour l'application du paragraphe 27 (1).

(9) L'article 50 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant :

Règlements relatifs aux pénalités applicables aux contraventions

(3) Les règlements pris en vertu de l'alinéa (1) e) peuvent :

- a) fixer des pénalités différentes ou des fourchettes différentes de pénalités pour des genres différents de contraventions ou la méthode permettant d'établir ces pénalités ou fourchettes;
- b) préciser que des pénalités différentes, des fourchettes différentes ou des méthodes différentes permettant d'établir une pénalité ou fourchette s'appliquent aux contrevenants qui sont des particuliers et aux contrevenants qui sont des personnes morales;
- c) prescrire les critères dont un agent des normes d'emploi doit ou peut tenir compte lors de l'imposition d'une pénalité.

Loi sur la santé et la sécurité au travail

71 (1) La disposition 3 de la définition de «travailleur» au paragraphe 1 (1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est modifiée par remplacement de «une université ou un autre établissement postsecondaire» par «une université, un collège privé d'enseignement professionnel ou un autre établissement postsecondaire» à la fin de la disposition.

(2) La disposition 4 de la définition de «travailleur» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogée.

Entrée en vigueur

72 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), la présente annexe entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

(2) L'article 5 et le présent article entrent en vigueur le jour où la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois* reçoit la sanction royale.

(3) Le paragraphe 8 (7), les articles 32, 33 et 36 entrent en vigueur le dernier en date du 3 décembre 2017 et du jour où la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois* reçoit la sanction royale.

(4) Le paragraphe 1 (2) et les articles 25, 26, 27, 28, 29, 41 et 45 entrent en vigueur le 1^{er} avril 2018.

(5) Les paragraphes 2 (3), 8 (2) et (6), les articles 11 et 12 et le paragraphe 69 (3) entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

ANNEXE 2
LOI DE 1995 SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL

1 La Loi de 1995 sur les relations de travail est modifiée par adjonction de l'article suivant après l'intertitre «Acquisition du droit à la négociation collective par l'accréditation» :

Requête en vue d'obtenir une liste des employés

6.1 (1) Si aucun syndicat n'a été accrédité comme agent négociateur pour les employés d'un même employeur compris dans une unité que le syndicat prétend appropriée pour négocier collectivement, et que les employés ne sont pas liés par une convention collective, un syndicat peut, par voie de requête, demander à la Commission de rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat.

Avis à l'employeur

(2) Le syndicat remet une copie de la requête présentée en vertu du paragraphe (1) à l'employeur dans le délai prévu par les règles établies par la Commission et, en l'absence de règles, au plus tard le jour où la requête est déposée auprès de la Commission.

Contenu de la requête

(3) La requête présentée en vertu du paragraphe (1) comprend ce qui suit :

- a) une description écrite de l'unité de négociation proposée, notamment une estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité;
- b) une liste des noms des membres du syndicat compris dans l'unité de négociation proposée et une preuve de leur adhésion au syndicat, mais le syndicat ne doit pas fournir ces renseignements à l'employeur.

Avis de désaccord

(4) Si l'employeur n'est pas d'accord en ce qui concerne la description de l'unité de négociation proposée ou le nombre de particuliers compris dans l'unité qui est contenu dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1), il peut, dans les deux jours, exception faite des samedis, des dimanches et des jours fériés, qui suivent le jour où il reçoit la requête, donner à la Commission un avis de désaccord.

Contenu de l'avis

(5) L'avis prévu au paragraphe (4) comprend ce qui suit :

- a) une déclaration qui, selon le cas :
 - (i) indique que l'employeur est d'accord en ce qui concerne la description de l'unité de négociation contenue dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1), mais pas en ce qui concerne l'estimation du nombre de particuliers compris dans l'unité,
 - (ii) explique les raisons pour lesquelles l'employeur croit que la description de l'unité de négociation contenue dans la requête ne pourrait pas être appropriée pour négocier collectivement,
- b) une déclaration solennelle indiquant le nombre de particuliers compris dans l'unité de négociation décrite dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1), si l'employeur n'est pas d'accord en ce qui concerne l'estimation du syndicat.

Décisions de la Commission en l'absence d'avis de désaccord

(6) Les règles suivantes s'appliquent si la Commission ne reçoit pas l'avis prévu au paragraphe (4) :

1. Si elle détermine que 20 % ou plus des particuliers compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête prévue au paragraphe (1) semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête, la Commission ordonne à l'employeur de fournir la liste au syndicat.
2. Si elle détermine que moins de 20 % des particuliers compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête, la Commission rejette la requête.

Idem : avis de désaccord

(7) Les règles suivantes s'appliquent si la Commission reçoit l'avis prévu au paragraphe (4) :

1. La Commission détermine si la description de l'unité de négociation contenue dans la requête prévue au paragraphe (1) pourrait être appropriée pour négocier collectivement. Sa décision ne doit être fondée que sur cette description et sur l'avis donné en vertu du paragraphe (4).
2. Si elle détermine que la description de l'unité de négociation contenue dans la requête prévue au paragraphe (1) ne pourrait pas être appropriée pour négocier collectivement, la Commission rejette la requête.

3. Si elle détermine que la description de l'unité de négociation contenue dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) pourrait être appropriée pour négocier collectivement, la Commission détermine le nombre estimatif de particuliers compris dans l'unité décrite dans la requête.
4. Après avoir déterminé le nombre estimatif de particuliers compris dans l'unité, la Commission détermine le pourcentage des particuliers compris dans l'unité de négociation qui semblent être membres du syndicat au moment du dépôt de la requête présentée en vertu du paragraphe (1).
5. Si le pourcentage déterminé aux termes de la disposition 4 est inférieur à 20 %, la Commission rejette la requête.
6. Si le pourcentage déterminé aux termes de la disposition 4 est de 20 % ou plus, la Commission ordonne à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat.

Audience ou consultation non obligatoires

(8) La Commission n'est pas obligée de tenir une audience ni de consulter les parties lorsqu'elle rend une décision aux termes du paragraphe (7) et elle peut rendre la décision visée à la disposition 3 ou 4 du paragraphe (7) uniquement sur la foi des renseignements fournis dans la requête présentée en vertu du paragraphe (1) et l'avis prévu au paragraphe (4).

Contenu obligatoire de la liste des employés

(9) Si la Commission ordonne à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat en application du paragraphe (6) ou (7), la liste comprend ce qui suit :

- a) le nom de chaque employé compris dans l'unité de négociation proposée;
- b) le numéro de téléphone et l'adresse électronique personnelle de chaque employé compris dans l'unité de négociation proposée, s'il a fourni ces renseignements à l'employeur.

Contenu discrétionnaire de la liste des employés

(10) Si elle estime qu'il est équitable de le faire dans les circonstances, la Commission peut ordonner que la liste comprenne également ce qui suit :

- a) d'autres renseignements concernant l'employé, notamment le titre de son poste et son adresse professionnelle;
- b) tout autre moyen de communiquer avec l'employé que celui-ci a indiqué à l'employeur, à l'exception d'une adresse domiciliaire.

Sécurité et caractère confidentiel de la liste des employés

(11) Si la Commission ordonne à l'employeur de fournir une liste de ses employés au syndicat en application du paragraphe (6) ou (7), l'employeur veille à ce que toutes les mesures raisonnables soient prises pour protéger la sécurité et le caractère confidentiel de la liste, notamment pendant sa création, sa compilation, son entreposage, sa manutention, son transport, son transfert et sa transmission.

Restriction : utilisation des renseignements inclus dans la liste

(12) Si la liste des employés de l'employeur est fournie au syndicat conformément à ce qu'a ordonné la Commission en application du paragraphe (6) ou (7), son utilisation est assujettie aux conditions et aux restrictions suivantes :

1. La liste ne doit être utilisée que par le syndicat dans le cadre d'une campagne d'acquisition du droit à la négociation collective.
2. La liste doit demeurer confidentielle et ne doit être divulguée à personne d'autre qu'aux dirigeants compétents du syndicat.
3. Le syndicat veille à ce que toutes les mesures raisonnables soient prises pour protéger la sécurité et le caractère confidentiel de la liste et en empêcher l'accès non autorisé.
4. Si le syndicat présente une requête en accréditation à l'égard de l'employeur et des employés inscrits sur la liste et que sa requête est rejetée moins d'un an après l'ordonnance de la Commission de fournir la liste, cette dernière doit être détruite au plus tard le jour où la requête est rejetée.
5. Si la liste n'est pas détruite conformément à la disposition 4, elle doit l'être au plus tard le jour qui tombe un an après la date de l'ordonnance de la Commission de fournir la liste.

Destruction de la liste

(13) Pour l'application des dispositions 4 et 5 du paragraphe (12), la liste doit être détruite de façon à ne pas pouvoir être reconstituée ni récupérée.

Divulgateion réputée conforme aux lois sur l'accès à l'information

(14) Toute divulgation de renseignements personnels effectuée par l'employeur conformément à ce qu'a ordonné la Commission en application du paragraphe (6) ou (7) est réputée conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la *Loi sur l'accès à*

l'information et la protection de la vie privée et à l'alinéa 32 e) de la Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée.

Requête en accréditation subséquente

(15) Lorsque l'employeur fournit une liste de ses employés au syndicat conformément à ce qu'a ordonné la Commission en application du paragraphe (6) ou (7), et que, dans l'année qui suit la date de l'ordonnance, le syndicat présente une requête en accréditation à l'égard de cet employeur et des employés inscrits sur la liste, si cette requête est rejetée, la Commission ne peut examiner aucune autre requête présentée en vertu du paragraphe (1) par n'importe quel syndicat à l'égard d'une unité de négociation proposée qui est identique ou essentiellement semblable à celle qui était décrite dans la requête initiale présentée en vertu du paragraphe (1) tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

Effet de la décision

(16) Les décisions rendues par la Commission en vertu du présent article n'ont pas pour effet de restreindre sa capacité d'examiner les questions visées à l'article 7, 8, 8.1, 9 ou 10 ni de rendre des décisions les concernant.

Non-application à l'industrie de la construction

(17) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'un employeur au sens du paragraphe 126 (1).

2 Les paragraphes 11 (2), (3) et (4) de la Loi sont abrogés et remplacés par ce qui suit :

Idem

(2) Dans les circonstances visées au paragraphe (1), la Commission accrédite le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation dont elle détermine qu'elle pourrait être appropriée pour négocier collectivement.

3 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Aucun congédiement ni mesure disciplinaire à la suite de l'accréditation

12.1 Si un syndicat est accrédité comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation, l'employeur ne peut congédier un employé compris dans cette unité, ni prendre des mesures disciplinaires à son égard, sans motif valable au cours de la période qui commence le jour de l'accréditation et se termine le premier en date du jour de la conclusion de la première convention collective et du jour où le syndicat ne représente plus les employés compris dans l'unité de négociation.

4 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :

Révision de la structure des unités de négociation : fusion après l'accréditation

15.1 (1) Si la Commission accrédite un syndicat ou un conseil de syndicats comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation, elle peut réviser la structure des unités de négociation si les conditions suivantes sont réunies :

1. L'employeur, le syndicat ou le conseil de syndicats présente une requête en révision à la Commission au moment de la présentation de la requête en accréditation ou dans les trois mois qui suivent la date de l'accréditation.
2. Aucune convention collective n'a encore été conclue à l'égard de l'unité de négociation.
3. Le syndicat ou le conseil de syndicats qui est accrédité comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation représente déjà les employés de l'employeur compris dans une autre unité de négociation au même emplacement ou à un emplacement différent.

Idem

(2) Si la requête en révision visée au paragraphe (1) est présentée en même temps que la requête en accréditation, les requêtes peuvent être entendues ensemble, mais la Commission rend d'abord une décision à l'égard de la requête en accréditation.

Ententes entre les parties

(3) Dans le cas où la Commission réviser la structure des unités de négociation :

- a) elle doit donner aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'elle juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à sa révision;
- b) elle peut rendre les ordonnances qu'elle juge indiquées pour mettre en œuvre l'entente.

Ordonnances

(4) Si la Commission est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'elle juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'elle estime indiquées dans les circonstances.

Contenu des ordonnances

(5) Pour l'application du paragraphe (4), la Commission peut :

- a) fusionner l'unité de négociation pour laquelle le syndicat ou le conseil de syndicats a été accrédité avec une unité de négociation existante ou des unités de négociation composées d'employés de l'employeur qui sont représentés par le même syndicat ou le même conseil de syndicats;
- b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;
- c) ordonner que la convention collective entre l'employeur et le syndicat ou le conseil de syndicats qui s'appliquait à une unité de négociation existante qui est fusionnée en vertu de l'alinéa a) s'applique, avec ou sans modifications, à l'unité de négociation issue de la fusion;
- d) déclarer que l'employeur n'est plus lié par une convention collective qui s'appliquait à l'égard d'une unité de négociation existante avant la fusion;
- e) apporter les modifications qu'elle estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;
- f) si les conditions visées au paragraphe 79 (2) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation issue d'une fusion, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ce paragraphe soient remplies à l'égard de cette unité;
- g) autoriser l'une des parties à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

Facteurs à prendre en considération

(6) Lorsqu'elle rend une décision à l'égard d'une requête en révision en vertu du paragraphe (1), la Commission prend en considération tous les facteurs qu'elle juge pertinents, en examinant notamment si la fusion des unités de négociations favoriserait à la fois :

- a) l'établissement de négociations collectives efficaces;
- b) le développement de la négociation collective dans l'industrie visée.

Pouvoir de réviser la structure des unités de négociation en cas d'entente

(7) L'employeur et un syndicat ou un conseil de syndicats qui représente les employés de l'employeur compris dans diverses unités de négociation au même endroit ou à un endroit différent peuvent, en tout temps, convenir par écrit de réviser la structure des unités de négociation.

Idem

(8) Malgré les paragraphes 58 (2), (3) et (5) et 59 (1), à la suite de la révision visée au paragraphe (7), les parties peuvent, avec l'assentiment de la Commission donné sur requête commune des parties :

- a) fusionner les unités de négociation;
- b) modifier la description d'une unité de négociation dans une convention collective;
- c) faire en sorte que la convention collective entre l'employeur et le syndicat ou le conseil de syndicats qui s'appliquait à une unité de négociation existante qui est fusionnée en vertu de l'alinéa a) s'applique, avec ou sans modifications, à l'unité de négociation issue de la fusion;
- d) mettre fin à l'application d'une convention collective qui s'appliquait à l'égard d'une unité de négociation existante avant la fusion;
- e) apporter des modifications aux dispositions d'une convention collective, y compris celles qui portent sur les dates d'expiration ou les droits d'ancienneté ou toute autre disposition de même nature;
- f) si les conditions visées au paragraphe 79 (2) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation issue d'une fusion, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité soit régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ce paragraphe soient remplies à l'égard de cette unité;
- g) permettre à une partie de donner un avis de son intention de négocier collectivement.

Non-application à l'industrie de la construction

(9) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'un employeur au sens du paragraphe 126 (1).

Requête en accréditation sans scrutin : certaines industries

Définitions

15.2 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«employeur d'une industrie déterminée» Quiconque exploite une entreprise dans l'industrie des services de gestion d'immeubles, l'industrie des services de soins à domicile et des services communautaires ou l'industrie des agences de placement temporaire. («specified industry employer»)

«industrie des agences de placement temporaire» S'entend, sous réserve des règlements, des entreprises dont les activités consistent à employer des personnes afin de les affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour leurs clients. («temporary help agency industry»)

«industrie des services de gestion d'immeubles» S'entend, sous réserve des règlements, des entreprises dont les activités consistent à fournir des services que fournit directement ou indirectement le propriétaire ou le gérant d'un bâtiment, ou qui lui sont fournis, et qui sont reliés aux services aux locaux, notamment les services de nettoyage, les services d'alimentation et les services de sécurité du bâtiment. («building services industry»)

«industrie des services de soins à domicile et des services communautaires» S'entend, sous réserve des règlements, des entreprises dont les activités consistent à fournir des services communautaires en vertu de la *Loi de 1994 sur les services de soins à domicile et les services communautaires*. («home care and community services industry»)

Requêtes : employeurs d'une industrie déterminée

(2) Sous réserve du paragraphe (3), le présent article s'applique à l'égard des requêtes en accréditation comme agent négociateur des employés d'un employeur d'une industrie déterminée.

Non-application

(3) Le présent article ne s'applique pas à l'égard des catégories d'employés d'un employeur d'une industrie déterminée qui sont prescrites.

Choix

(4) Le syndicat qui présente une requête en accréditation comme agent négociateur des employés d'un employeur d'une industrie déterminée peut choisir que sa requête soit traitée dans le cadre du présent article plutôt que de l'article 8.

Avis à la Commission et à l'employeur

(5) Le syndicat avise par écrit de son choix :

- a) la Commission, le jour où il dépose sa requête;
- b) l'employeur, le jour où il lui remet une copie de sa requête.

Renseignements à fournir par l'employeur

(6) Dans les deux jours, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés, qui suivent la réception de l'avis prévu au paragraphe (5), l'employeur fournit à la Commission :

- a) les noms des employés compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête le jour de son dépôt;
- b) s'il lui donne une description écrite de l'unité de négociation qu'il propose, conformément au paragraphe 7 (14), les noms des employés compris dans cette unité de négociation le jour du dépôt de la requête.

Questions à déterminer

(7) Sur réception d'une requête en accréditation d'un syndicat qui a choisi de la faire traiter dans le cadre du présent article, la Commission détermine ce qui suit, au jour du dépôt de la requête et d'après les renseignements qui y sont fournis ou qui y sont joints et ceux fournis en application du paragraphe (6) :

- a) l'unité de négociation;
- b) le pourcentage des employés compris dans l'unité de négociation qui sont membres du syndicat.

Exception : allégation de contravention

(8) Le paragraphe (7) n'a pas pour effet d'empêcher la Commission d'examiner des preuves et des arguments se rapportant à des allégations selon lesquelles il a été contrevenu à l'article 70, 72 ou 76 ou selon lesquelles il y a eu fraude ou déclaration inexacte, si elle l'estime approprié en vue de rendre une décision dans le cadre du présent article.

Audience

(9) La Commission peut tenir une audience si elle l'estime nécessaire pour rendre une décision dans le cadre du présent article.

Rejet : adhésion insuffisante

(10) La Commission ne peut pas accréditer le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation et rejette la requête si elle est convaincue que moins de 40 % des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat le jour du dépôt de la requête.

Rejet correctif

(11) Le paragraphe (12) s'applique si le syndicat ou la personne agissant pour son compte contrevient à la présente loi et que, par conséquent, les preuves concernant les adhésions qui sont fournies dans sa requête en accréditation ou qui y sont jointes ne reflètent vraisemblablement pas les vrais désirs des employés compris dans l'unité de négociation.

Idem

(12) Dans les circonstances visées au paragraphe (11) et sur requête d'une personne intéressée, la Commission peut rejeter la requête en accréditation si aucun autre recours, notamment un scrutin de représentation ordonné en vertu de l'alinéa (16) b), ne serait suffisant pour contrer les effets de la contravention.

Interdiction

(13) Si elle rejette une requête en accréditation en vertu du paragraphe (12), la Commission ne peut examiner aucune autre requête en accréditation du syndicat comme agent négociateur de tout employé qui était compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête initiale tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

Idem

(14) Malgré le paragraphe (13), la Commission peut examiner une requête en accréditation du syndicat comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation qui compte un employé qui était compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête initiale si :

- a) d'une part, le poste qu'occupait l'employé au moment de la présentation de la requête initiale est différent de celui qu'il occupe au moment de la présentation de la nouvelle requête;
- b) d'autre part, l'employé ne serait pas compris dans l'unité de négociation proposée dans la nouvelle requête s'il occupait toujours son poste initial au moment de la présentation de celle-ci.

Scrutin de représentation sur ordonnance de la Commission

(15) La Commission ordonne la tenue d'un scrutin de représentation si elle est convaincue qu'au moins 40 % et au plus 55 % des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat le jour du dépôt de la requête.

Accréditation ou scrutin de représentation

(16) Si elle est convaincue que plus de 55 % des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat le jour du dépôt de la requête, la Commission peut, selon le cas :

- a) accréditer le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation;
- b) ordonner la tenue d'un scrutin de représentation.

Scrutin de représentation

(17) Si la Commission ordonne la tenue d'un scrutin de représentation :

- a) sauf ordonnance contraire de la Commission, le scrutin se tient dans les cinq jours, exception faite des samedis, dimanches et jours fériés, qui suivent le jour où elle en a ordonné la tenue;
- b) lors du scrutin, les bulletins de vote sont remplis de manière que l'identité de la personne qui vote ne puisse être associée à son choix;
- c) la Commission peut ordonner qu'un ou plusieurs bulletins de vote soient séparés et que les urnes où ils sont déposés soient scellées jusqu'au moment qu'elle indique;
- d) sous réserve de l'article 11.1, la Commission accrédite le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation si plus de 50 % des voix exprimées lors du scrutin de représentation par les employés compris dans l'unité de négociation sont en faveur du syndicat;
- e) sous réserve de l'article 11, la Commission ne peut pas accréditer le syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation et rejette la requête en accréditation si 50 % ou moins des voix exprimées lors du scrutin de représentation par les employés compris dans l'unité de négociation sont en faveur du syndicat.

Interdiction

(18) Si elle rejette une requête en accréditation en application de l'alinéa (17) e), la Commission ne peut examiner aucune autre requête en accréditation de n'importe quel syndicat comme agent négociateur de tout employé qui était compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête initiale tant qu'il ne s'est pas écoulé un an après le rejet de celle-ci.

Exception

(19) Malgré le paragraphe (18), la Commission peut examiner une requête en accréditation d'un syndicat comme agent négociateur des employés compris dans une unité de négociation qui compte un employé qui était compris dans l'unité de négociation proposée dans la requête initiale si :

- a) d'une part, le poste qu'occupait l'employé au moment de la présentation de la requête initiale était différent de celui qu'il occupe au moment de la présentation de la nouvelle requête;
- b) d'autre part, l'employé ne serait pas compris dans l'unité de négociation proposée dans la nouvelle requête s'il occupait toujours son poste initial au moment de la présentation de celle-ci.

Idem

(20) Le paragraphe (18) ne s'applique pas s'il est interdit à la Commission, aux termes de l'article 15, d'accréditer le syndicat dont la requête a été rejetée.

Non-application de certaines dispositions

(21) Les articles 8, 8.1 et 10 ne s'appliquent pas à l'égard d'une requête en accréditation que le syndicat a choisi de faire traiter dans le cadre du présent article.

Retrait de la requête : interdiction discrétionnaire

(22) Le paragraphe 7 (9) s'applique, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accréditation :

- a) soit avant que la Commission ne prenne des mesures en application du paragraphe (10), (15) ou (16) du présent article;
- b) soit après que la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation en application du paragraphe (15) ou de l'alinéa (16) b) du présent article, mais avant sa tenue.

Deuxième retrait : interdiction obligatoire

(23) Les paragraphes 7 (9.1), (9.2) et (9.3) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire une requête en accréditation dans les circonstances visées au paragraphe (22) du présent article et en a déjà retiré une dans les six mois qui précèdent.

Retrait de la requête après le scrutin : interdiction obligatoire

(24) Les paragraphes 7 (10), (10.1) et (10.2) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, si le syndicat retire la requête en accréditation après la tenue d'un scrutin de représentation conformément à l'ordonnance de la Commission prévue au paragraphe (15) ou à l'alinéa (16) b) du présent article.

5 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :**Soutien pédagogique**

16.1 (1) Lorsque l'avis prévu à l'article 16 a été donné, l'une ou l'autre des parties peut demander un soutien pédagogique en pratique des relations de travail et de la négociation collective, et le ministre met ce soutien pédagogique à la disposition des parties.

Idem : non-application

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans les circonstances visées au paragraphe 43 (12).

6 L'article 43 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**Médiation de la première convention collective**

43 (1) Si les parties ne parviennent pas à conclure une première convention collective et que le ministre a donné avis qu'il n'était pas opportun de constituer une commission de conciliation ou a communiqué le rapport d'une telle commission, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre de désigner un médiateur de la première convention collective.

Contenu de la demande

(2) L'auteur de la demande présentée en vertu du paragraphe (1) doit y inclure une liste des questions en litige ainsi qu'un énoncé de sa position en ce qui a trait à ces questions.

Avis à l'autre partie

(3) L'auteur de la demande présentée en vertu du paragraphe (1) en remet une copie à l'autre partie au plus tard le jour où il la présente au ministre.

Réponse de l'autre partie

(4) Au plus tard cinq jours après avoir reçu une copie de la demande présentée en vertu du paragraphe (1), l'autre partie remet au ministre et à l'auteur de la demande une liste des questions en litige ainsi qu'un énoncé de sa position en ce qui a trait à ces questions.

Désignation du médiateur

(5) Dans les sept jours qui suivent celui où il reçoit une demande présentée en vertu du paragraphe (1), le ministre désigne un médiateur unique de la première convention collective et en informe les parties.

Obligations du médiateur

(6) Le médiateur de la première convention collective fait ce qui suit :

- a) il rencontre les parties et les aide dans leurs efforts pour parvenir à une convention collective;
- b) il facilite et encourage le processus de négociation collective.

Soutien pédagogique

(7) L'une ou l'autre des parties peut demander un soutien pédagogique en pratique des relations de travail et de la négociation collective, et le médiateur de la première convention collective met ce soutien pédagogique à la disposition des parties.

Interdiction de grève

(8) Aucun employé ne doit faire grève et aucune personne ni aucun syndicat ne doit lancer un ordre de grève à des employés, ni les autoriser à faire grève, ni ne doit menacer de le faire pendant la période qui débute au moment où le ministre procède à une désignation en application du paragraphe (5) et qui se termine le jour qui tombe 45 jours plus tard.

Idem

(9) Aucun dirigeant ou agent d'un syndicat ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager une grève d'employés pendant la période précisée au paragraphe (8).

Interdiction de lock-out

(10) L'employeur ne doit pas lock-outer ni menacer de lock-outer des employés pendant la période précisée au paragraphe (8).

Idem

(11) Aucun dirigeant ou agent de l'employeur ne doit recommander, provoquer, appuyer ni encourager un lock-out d'employés pendant la période précisée au paragraphe (8).

Non-application

(12) Le présent article ne s'applique pas :

- a) à l'égard d'une unité de négociation issue d'une fusion en vertu de l'article 15.1 décidée par la Commission;
- b) à la négociation d'une première convention collective dans l'un ou l'autre des cas suivants :
 - (i) le syndicat a été accrédité à la suite d'une requête présentée en vertu du paragraphe 7 (4), (5) ou (6),
 - (ii) l'une des parties est une association patronale accréditée en vertu de l'article 136 en tant qu'agent négociateur des employeurs,
 - (iii) il s'agit d'une convention provinciale au sens de l'article 151.

Définitions

(13) Les définitions qui suivent s'appliquent aux paragraphes (14) et (15).

«requête en révocation de l'accréditation» Requête en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle un syndicat ne représente plus les employés compris dans une unité de négociation. («decertification application»)

«requête en substitution» Requête en accréditation d'un syndicat, autre que celui qui représente les employés compris dans une unité de négociation, à titre d'agent négociateur de ces employés. («displacement application»)

Application du par. (15)

(14) Le paragraphe (15) s'applique si, selon le cas :

- a) une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution a été déposée auprès de la Commission et, avant qu'une décision définitive ne soit rendue à son égard, une demande est présentée au ministre en vertu du paragraphe (1);
- b) une demande a été présentée au ministre en vertu du paragraphe (1) et, à la date de cette demande ou par la suite, une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution est déposée auprès de la Commission.

Requêtes multiples : procédure

(15) La Commission ne doit pas traiter ou continuer de traiter la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution tant qu'il ne s'est pas écoulé 45 jours après que le ministre a fait la désignation prévue au paragraphe (5), après quoi les paragraphes 43.1 (24) et (25) s'appliquent.

Médiation-arbitrage de la première convention collective

43.1 (1) À n'importe quel moment à compter du jour qui tombe 45 jours après celui où le ministre fait une désignation en application du paragraphe 43 (5), si les parties n'ont pas conclu de convention collective, l'une ou l'autre de celles-ci peut,

par voie de requête, demander à la Commission d'ordonner le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage.

Obligation de la Commission

(2) Dans les 30 jours de la réception de la requête visée au paragraphe (1), la Commission l'étudie, rend sa décision et, sous réserve des paragraphes (3) et (4), peut :

- a) soit ordonner aux parties d'entreprendre une nouvelle médiation;
- b) soit rejeter la requête;
- c) soit ordonner le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage.

Idem

(3) La Commission ordonne le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) le requérant a contrevenu à l'article 17;
- b) la Commission estime que le processus de négociation collective a échoué à cause de l'intransigeance de la position qu'adopte le requérant sans motif raisonnable;
- c) la Commission est d'avis qu'une nouvelle médiation serait appropriée.

Idem

(4) Si elle a accrédité le syndicat en vertu du paragraphe 11 (2), la Commission ordonne le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage sauf dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) le requérant a contrevenu à l'article 17;
- b) la Commission estime que le processus de négociation collective a échoué à cause de l'intransigeance de la position qu'adopte le requérant sans motif raisonnable.

Ordonnance : nouvelle médiation ou rejet

(5) Si la Commission ordonne aux parties d'entreprendre une nouvelle médiation ou qu'elle rejette une requête en vertu du paragraphe (2), les règles suivantes s'appliquent :

1. Le droit de grève et le droit de lock-out sont régis par l'article 79.
2. En cas d'ordonnance rendue en vertu de l'alinéa (2) a), les parties demandent de l'aide supplémentaire de la part du médiateur de la première convention collective ou de la part d'un autre médiateur dont les parties conviennent, ou les parties peuvent conjointement demander au ministre de l'aide supplémentaire à la méditation.
3. En cas de rejet en vertu de l'alinéa (2) b), les parties peuvent demander de l'aide supplémentaire de la part du médiateur de la première convention collective ou de la part d'un autre médiateur dont les parties conviennent, ou les parties peuvent conjointement demander au ministre de l'aide supplémentaire à la méditation.
4. Une partie peut présenter une deuxième requête en vertu du paragraphe (1) et la Commission peut l'examiner si elle est convaincue que, depuis qu'elle a rendu sa décision initiale en vertu du paragraphe (2), le requérant a pris toutes les mesures raisonnables pour participer de bonne foi à la négociation collective avec l'aide d'un médiateur.

Renvoi en médiation-arbitrage

(6) Si la Commission ordonne le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage en vertu de l'alinéa (2) c), les règles énoncées aux paragraphes (7) à (22) s'appliquent.

Désignation conjointe du médiateur-arbitre

(7) Dans les sept jours qui suivent celui où l'ordonnance est rendue, les parties peuvent convenir par écrit de désigner conjointement un médiateur-arbitre unique pour régler la première convention collective par voie de médiation-arbitrage.

Honoraires et indemnités

(8) Si les parties désignent conjointement un médiateur-arbitre unique, chaque partie paie la moitié de ses honoraires et indemnités.

Absence de désignation

(9) Si les parties ne désignent pas conjointement de médiateur-arbitre dans le délai de sept jours, l'une ou l'autre d'entre elles peut, par voie de requête, demander à la Commission d'ordonner le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage.

Médiation-arbitrage de la Commission

(10) Si une requête est présentée à la Commission en vertu du paragraphe (9), le président ou le vice-président est désigné pour agir en qualité de médiateur-arbitre et exerce tous les pouvoirs et fonctions que lui confère la présente loi à ce titre.

Idem

(11) Les parties à une médiation-arbitrage par la Commission paient conjointement à celle-ci le montant déterminé aux termes des règlements pour les frais de la médiation-arbitrage et la Commission verse ce montant au Trésor.

Remplacement

(12) Si la personne désignée comme médiateur-arbitre ne peut ou ne veut pas remplir les fonctions qui lui incombent, les règles suivantes s'appliquent :

1. Si la désignation a été faite en vertu du paragraphe (7), les parties se mettent d'accord sur la désignation d'un nouveau médiateur-arbitre, et si elles n'y parviennent pas, l'une ou l'autre d'entre elles peut présenter une requête à la Commission en vertu du paragraphe (9) et le processus reprend depuis le début.
2. Si le médiateur-arbitre était un président ou un vice-président agissant en application du paragraphe (10), la Commission réaffecte le règlement de la question et le processus reprend depuis le début.

Procédure du médiateur-arbitre

(13) Le médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article décide lui-même de la procédure à suivre, mais donne aux parties la pleine possibilité de présenter leurs preuves et de faire valoir leurs arguments. L'article 116 s'applique au médiateur-arbitre, à la décision qu'il rend et à ses activités, comme s'il s'agissait de la Commission.

Idem

(14) Les paragraphes 48 (12) et (18) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, au médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article.

Idem

(15) La date de la première audience du médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article ne peut être postérieure à 21 jours après sa désignation.

Idem

(16) Le médiateur-arbitre désigné en vertu du présent article décide de toutes les questions en litige et communique sa décision dans les 45 jours du début de l'audience.

Effet de la décision

(17) Si une ordonnance a été rendue en vertu de l'alinéa (2) c), les employés compris dans une unité de négociation ne doivent pas faire grève et l'employeur ne doit pas les lock-outer. Si l'ordonnance est rendue pendant une grève ou un lock-out des employés compris dans l'unité de négociation, ceux-ci doivent sans délai mettre fin à la grève ou l'employeur, mettre fin au lock-out. L'employeur réintègre sans délai les employés compris dans l'unité de négociation dans l'emploi qu'ils occupaient au début de la grève ou du lock-out conformément à l'article 80, avec les adaptations nécessaires.

Aucune modification des conditions de travail

(18) Si une ordonnance a été rendue en vertu de l'alinéa (2) c), les taux de salaires et les autres conditions d'emploi, ainsi que les droits, privilèges et obligations de l'employeur, des employés et du syndicat en vigueur à la date où l'avis a été donné aux termes de l'article 16 demeurent en vigueur ou, si ces conditions, droits, privilèges ou obligations ont été modifiés avant que l'ordonnance ne soit rendue, ils sont remis en vigueur et le demeurent jusqu'au règlement de la première convention collective.

Non-application

(19) Le paragraphe (18) ne s'applique pas de façon à modifier les taux de salaires ou les conditions d'emploi dont ont convenu le syndicat et l'employeur.

Questions acceptées

(20) Lors de la médiation-arbitrage du règlement d'une première convention collective dans le cadre du présent article, les questions sur lesquelles les parties se sont entendues par écrit, sont acceptées sans modification.

Effet du règlement

(21) La première convention collective réglée dans le cadre du présent article demeure en vigueur pendant deux ans à compter de la date de son règlement. La convention peut prévoir que l'une quelconque de ses conditions, sauf sa durée, est rétroactive au jour que fixe le médiateur-arbitre, mais pas à une date antérieure à celle où l'avis a été donné en vertu de l'article 16.

Prorogation

(22) Les parties, par accord écrit, ou le ministre, peuvent proroger tout délai fixé au présent article malgré l'expiration de ce délai.

Définitions

(23) Les définitions qui suivent s'appliquent aux paragraphes (24) à (28).

«requête en révocation de l'accréditation» Requête en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle un syndicat ne représente plus les employés compris dans une unité de négociation. («decertification application»)

«requête en substitution» Requête en accréditation d'un syndicat, autre que celui qui représente les employés compris dans une unité de négociation, comme agent négociateur de ces employés. («displacement application»)

Application du par. (25)

(24) Le paragraphe (25) s'applique dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution a été déposée auprès de la Commission et, avant qu'une décision définitive ne soit rendue à son égard, une requête visée au paragraphe (1) est déposée auprès d'elle;
- b) une requête visée au paragraphe (1) a été déposée auprès de la Commission et, avant qu'une décision définitive ne soit rendue à son égard, une requête en révocation de l'accréditation ou en substitution est déposée auprès d'elle.

Procédure en cas de requêtes multiples

(25) La Commission traite la requête visée au paragraphe (1) avant de traiter ou de continuer de traiter la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution.

Idem

(26) Si la Commission ordonne le règlement de la première convention collective par voie de médiation-arbitrage en vertu de l'alinéa (2) c), elle rejette la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution.

Idem

(27) Si la Commission rejette la requête visée à l'alinéa (2) b), elle traite la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution.

Idem

(28) Si la Commission rend l'ordonnance visée à l'alinéa (2) a), elle ne doit pas traiter la requête en révocation de l'accréditation ou en substitution pendant les 30 jours qui suivent la date de l'ordonnance.

Idem

(29) Toute requête présentée en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle le syndicat ne représente plus les employés compris dans l'unité de négociation qui est déposée auprès de la Commission après que celle-ci a rendu l'ordonnance visée à l'alinéa (2) c) est sans effet, à moins d'être présentée après le règlement de la première convention collective et conformément au paragraphe 63 (2).

Idem

(30) Toute requête en accréditation d'un autre syndicat comme agent négociateur des employés compris dans l'unité de négociation qui est déposée auprès de la Commission après que celle-ci a rendu l'ordonnance visée à l'alinéa (2) c) est sans effet, à moins d'être présentée après le règlement de la première convention collective et conformément aux paragraphes 7 (4), (5) et (6).

Procédure

(31) La *Loi de 1991 sur l'arbitrage* ne s'applique pas à la médiation-arbitrage visée au présent article.

7 La Loi est modifiée par adjonction des articles suivants :**Droits du successeur : services de gestion d'immeubles**

69.1 (1) Le présent article s'applique à l'égard des services que fournit directement ou indirectement le propriétaire ou le gérant d'un bâtiment, ou qui lui sont fournis, et qui sont reliés aux services aux locaux, notamment les services de nettoyage, les services d'alimentation et les services de sécurité du bâtiment.

Exclusions

(2) Le présent article ne s'applique pas à l'égard des services suivants :

1. La construction.
2. L'entretien autre que les activités d'entretien reliées au nettoyage des locaux.

3. La production de biens autres que ceux liés à la prestation de services d'alimentation, dans les locaux, pour consommation sur place.

Services fournis aux termes d'un contrat

- (3) Pour l'application de l'article 69, une entreprise est réputée avoir été vendue si les conditions suivantes sont réunies :
- a) les employés assurent des services dans des locaux qui constituent leur principal lieu de travail;
 - b) leur employeur cesse de fournir tout ou partie des services dans ces locaux;
 - c) des services essentiellement semblables sont fournis par la suite dans les locaux sous la direction d'un autre employeur.

Interprétation

(4) Pour l'application de l'article 69, l'employeur visé à l'alinéa (3) b) du présent article est considéré comme étant l'employeur qui vend l'entreprise et l'employeur visé à l'alinéa (3) c) du présent article est considéré comme étant la personne à qui l'entreprise a été vendue.

Droits du successeur : autres fournisseurs de services

69.2 Si les règlements le prévoient, l'article 69 s'applique aux autres types prescrits de fournisseurs de services recevant directement ou indirectement des fonds publics, sous réserve des conditions prescrites.

8 (1) Le paragraphe 80 (1) de la Loi est modifié par remplacement de «dans les six mois du» par «après le».

(2) L'article 80 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Idem

(3) Sous réserve des paragraphes (5) à (7), à la fin d'une grève ou d'un lock-out licites, l'employeur d'un employé qui était en grève licite ou qui a été licitement lock-outé le réintègre dans son emploi antérieur aux conditions dont il convient avec l'agent négociateur qui représente l'employé.

Idem

(4) L'obligation prévue au paragraphe (3) peut être exécutée par le recours aux procédures de grief et d'arbitrage établies dans la nouvelle convention collective ou réputées y être incluses aux termes de l'article 48.

Droit de déplacer d'autres personnes

(5) Les employés en grève ou en lock-out ont le droit de déplacer quiconque effectuait le travail d'employés en grève ou en lock-out pendant la grève ou le lock-out si les états de service de l'autre personne au moment où a commencé la grève ou le lock-out sont inférieurs aux leurs.

Insuffisance de travail

(6) S'il n'y a pas assez de travail pour tous les employés en grève ou en lock-out, l'employeur les réintègre dans un emploi au sein de l'unité de négociation au fur et à mesure que le travail devient disponible :

- a) soit, si la convention collective contient des dispositions sur le rappel au travail qui sont fondées sur l'ancienneté, conformément à l'ancienneté au sens de ces dispositions, déterminée à la date où la grève ou le lock-out a commencé, par rapport à celle des autres employés compris dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé;
- b) soit, si la convention collective ne contient pas de telles dispositions sur le rappel au travail, conformément aux états de service de chaque employé, déterminés en fonction de la date où la grève ou le lock-out a commencé, par rapport à ceux des autres employés compris dans l'unité de négociation qui étaient employés au moment où la grève ou le lock-out a commencé.

Reprise des activités

(7) Le paragraphe (6) ne s'applique pas si un employé n'est pas capable d'effectuer le travail requis pour reprendre les activités de l'employeur, mais seulement pendant la période nécessaire à la reprise des activités.

9 La Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Aucun congédiement ni mesure disciplinaire après une grève ou un lock-out

80.1 (1) L'employeur ne peut congédier un employé compris dans une unité de négociation, ni prendre des mesures disciplinaires à son égard, sans motif valable au cours de la période qui commence à la date à laquelle la grève ou le lock-out à l'égard de cette unité de négociation est devenu licite et qui se termine le premier en date du jour de la conclusion d'une nouvelle convention collective et du jour où le syndicat ne représente plus les employés compris dans l'unité de négociation.

Idem : exécution

(2) L'obligation prévue au paragraphe (1) peut être exécutée par le recours aux procédures de grief et d'arbitrage établies dans la nouvelle convention collective ou réputées y être incluses aux termes de l'article 48.

10 L'article 98 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :**Pouvoir de la Commission en matière d'ordonnances provisoires**

98 (1) La Commission peut rendre des décisions et des ordonnances provisoires dans toute instance.

Conditions

(2) La Commission peut assujettir ses décisions ou ordonnances provisoires à des conditions.

Motifs

(3) Les décisions ou ordonnances provisoires n'ont pas besoin d'être accompagnées de motifs.

11 (1) L'alinéa 104 (1) a) de la Loi est modifié par remplacement de «2 000 \$» par «5 000 \$» à la fin de l'alinéa.**(2) L'alinéa 104 (1) b) de la Loi est modifié par remplacement de «25 000 \$» par «100 000 \$» à la fin de l'alinéa.****12 (1) Le paragraphe 111 (2) de la Loi est modifié par adjonction des alinéas suivants :**

h.1) de tenir des scrutins à un emplacement ou de la manière qui, de l'avis de la Commission, est appropriée dans les circonstances, notamment tenir des scrutins à l'extérieur du lieu de travail et par voie électronique ou par téléphone;

h.2) de donner des directives en ce qui concerne le déroulement ou les modalités du scrutin;

(2) L'alinéa 111 (2) (i) de la Loi est modifié par remplacement de «aux alinéas a) à h)» par «aux alinéas a) à h.2)».**13 (1) L'article 125 de la Loi est modifié par adjonction des alinéas suivants :**

i.1) prescrire les catégories d'employés à l'égard desquels l'article 15.2 ne s'applique pas;

i.2) définir ou clarifier davantage le sens de «industrie des services de gestion d'immeubles» à l'article 15.2 et préciser les entreprises ou types d'entreprises qui sont compris ou non dans l'industrie des services de gestion d'immeubles pour l'application de cet article;

i.3) définir ou clarifier davantage le sens de «industrie des services de soins à domicile et des services communautaires» à l'article 15.2 et préciser les entreprises ou types d'entreprises qui sont compris ou non dans l'industrie des services de soins à domicile et des services communautaires pour l'application de cet article;

i.4) définir ou clarifier davantage le sens de «industrie des agences de placement temporaire» à l'article 15.2 et préciser les entreprises ou types d'entreprises qui sont compris ou non dans l'industrie des agences de placement temporaire pour l'application de cet article;

(2) L'alinéa 125 j) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit :

j) prescrire tout montant à payer en application du paragraphe 43.1 (11) pour les frais d'une médiation-arbitrage par la Commission ou le mode de calcul de ce montant;

(3) L'article 125 de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant :

j.1) pour l'application de l'article 69.2, prescrire les types de fournisseurs de services recevant directement ou indirectement des fonds publics auxquels s'applique l'article 69 et prescrire des conditions pour l'application de cet article;

(4) L'article 125 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants :**Règlements transitoires**

(2) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, prévoir les questions transitoires qu'il estime nécessaires ou opportunes pour la mise en application des modifications apportées par la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*.

Incompatibilité

(3) En cas d'incompatibilité entre la présente loi et un règlement pris en vertu du paragraphe (2), le règlement l'emporte.

14 Le paragraphe 160 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «de l'alinéa 11 (2) c)» par «du paragraphe 11 (2)».***Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges***

15 (1) Le paragraphe 78 (1) de la Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges est modifié par remplacement de «Les paragraphes 98 (1) à (5), les articles 110 à 113» par «Les articles 98 et 110 à 113» au début du paragraphe.

(2) La disposition 1 du paragraphe 78 (2) de la Loi est abrogée.

Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne

16 (1) Le paragraphe 5 (1) de la *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne* est modifié par remplacement de «l'article 43» par «l'article 43.1».

(2) Le paragraphe 5 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «des arbitrages visés à l'article 43» par «des médiations-arbitrages visées à l'article 43.1» dans le passage qui précède la disposition 1.

(3) Le paragraphe 5 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «l'arbitrage» par «la médiation-arbitrage» partout où figure ce terme et par remplacement de «paragraphe 43 (11)» par «paragraphe 43.1 (15)».

(4) Le paragraphe 5 (4) de la Loi est modifié :

- a) par remplacement de «le conseil d'arbitrage» par «le médiateur-arbitre» dans le passage qui précède l'alinéa a);
- b) par remplacement de «paragraphe 43 (12)» par «paragraphe 43.1 (16)» dans le passage qui précède l'alinéa a);
- c) par remplacement de «des membres du conseil d'arbitrage» par «du médiateur-arbitre» à la fin de l'alinéa b).

(5) Le paragraphe 5 (5) de la Loi est modifié par remplacement de «L'arbitre ou le conseil d'arbitrage» par «Le médiateur-arbitre» au début du paragraphe.

(6) L'article 26 de la Loi est modifié par remplacement de «L'article 43 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ne s'applique pas» par «Les articles 43 et 43.1 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ne s'appliquent pas» au début de l'article.

Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public

17 L'alinéa 2 (1) e) de la *Loi de 1997 sur le règlement des différends dans le secteur public* est modifié par adjonction de «, dans sa version antérieure au jour de l'entrée en vigueur de l'article 6 de l'annexe 2 de la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*,» après «*Loi de 1995 sur les relations de travail*».

Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public

18 Les paragraphes 32 (1), (2) et (3) de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* sont modifiés par remplacement de «*Loi de 1995 sur les relations de travail*» par «*Loi de 1995 sur les relations de travail*, dans sa version antérieure au jour de l'entrée en vigueur de l'article 6 de l'annexe 2 de la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*,» partout où figure ce titre.

Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires

19 L'article 7 de la *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires* est modifié par adjonction des paragraphes suivants :

Art. 15.1 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*

(2) L'article 15.1 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'établir les unités de négociation visées au paragraphe (1), sauf si le lieutenant-gouverneur en conseil prend un règlement à l'effet contraire.

Idem : règlements

(3) Tout règlement pris en vertu du paragraphe (2) peut prévoir l'application de l'article 15.1 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* pour l'application du présent article et peut préciser, modifier ou restreindre l'application de cet article.

Entrée en vigueur

20 La présente annexe entre en vigueur le dernier en date du 1^{er} janvier 2018 et du jour où la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois* reçoit la sanction royale.

ANNEXE 3
LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1 La Loi sur la santé et la sécurité au travail est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Chaussures

25.1 (1) L'employeur ne doit pas exiger qu'un travailleur porte des chaussures à talon haut, sauf si cela est nécessaire pour que le travailleur exerce son travail en toute sécurité.

Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'égard de l'employeur d'un travailleur qui travaille comme artiste ou interprète dans l'industrie du spectacle et de la publicité.

Définitions

(3) Les définitions qui suivent s'appliquent au paragraphe (2).

«industrie du spectacle et de la publicité» Industrie consistant à produire :

- a) soit des représentations devant public ou des représentations radiodiffusées ou télévisées;
- b) soit des enregistrements visuels, audio ou audio-visuels de représentations, par tout moyen ou sous tout format.
(«entertainment and advertising industry»)

«représentation» Représentation de tout genre, notamment une représentation d'une pièce de théâtre, un spectacle de danse, de patinage sur glace, de comédie, de production musicale, de variétés ou de cirque, un concert, un opéra, un défilé de mode et une lecture hors champ. Le terme «artiste ou interprète» a un sens correspondant. («performance», «performer»)

Entrée en vigueur

2 La présente annexe entre en vigueur le jour où la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois reçoit la sanction royale.