

LOI SUR LA SANTÉ ET SUR LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Titre abrégé

- 1** On pourra faire référence à la présente loi sous le nom de « loi sur la santé et sur la sécurité au travail ». 1996, c. 7, art. 1

Systeme de responsabilité interne

- 2** Le fondement de la présente loi est le système de responsabilité interne qui
- (a) se fonde sur le principe que
- (i) les employeurs, les entrepreneurs, les constructeurs, les employés et les travailleurs indépendants se situant dans un lieu de travail et
 - (ii) le propriétaire du lieu de travail, le fournisseur de biens ou le fournisseur d'un service de santé et de sécurité au travail dans le lieu de travail, ou encore l'architecte ou l'ingénieur, qui peuvent tous avoir une incidence sur la santé et sur la sécurité des personnes se situant dans le lieu de travail se partagent la responsabilité de la santé et de la sécurité des personnes dans le lieu de travail ;
- (b) suppose que la responsabilité principale de la création et du maintien en place d'un lieu de travail sans danger et bon pour la santé relève de chacune de ces parties, dans la mesure de l'autorité de celle-ci et de sa capacité de l'assumer ;
- (c) comprend une structure concernant la participation, le transfert d'informations et le refus de travaux dangereux - ces trois dimensions étant nécessaires pour que les parties concernées puissent remplir leurs responsabilités en vertu de la présente loi et des règlements qui s'y attachent ;
- (d) est complété par le rôle rempli par la Division de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail, qui n'est pas censée assumer la responsabilité de la mise en place et de la préservation de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail, mais d'établir et de clarifier les responsabilités de chacune des parties concernées selon la loi, de soutenir ces parties dans les efforts qu'elles font pour remplir leurs responsabilités et d'intervenir, de façon appropriée, lorsque l'une ou l'autre partie ne les remplit pas.
- 1996, c. 7, art. 2

Interprétation

- 3** Dans la présente loi,
- (a) l'expression « personne lésée » désigne un employeur, un entrepreneur, un constructeur, un employé, un travailleur indépendant, un propriétaire, un fournisseur de biens, un fournisseur de service de santé ou de sécurité, un ingénieur ou un syndicat du lieu de travail qui est affecté directement par une ordonnance ou par une décision ;
 - (b) l'expression « analyste » désigne une personne employée en tant qu'analyste par le ministère en vertu de la présente loi ;
 - (c) l'expression « bureau d'appel » désigne un bureau d'appel formé en vertu de la présente loi ;
 - (d) l'expression « comité » désigne un comité paritaire sur la santé et sur la sécurité au travail établi en vertu de la présente loi ;
 - (e) l'expression « avis de conformité » désigne une réponse faite par écrit à l'ordonnance d'un agent dans laquelle on indique dans quelle mesure la personne à l'encontre de laquelle l'ordonnance a été prise s'est conformée à chacun des éléments mentionnés dans l'ordonnance ;
 - (f) l'expression « constructeur » désigne une personne qui emploie des personnes par contrat pour travailler sur un projet ou qui travaille elle-même sur un projet ;

- (g) l'expression « entrepreneur » désigne une personne qui emploie des personnes par contrat pour un travail qui devra être fait dans les locaux de la personne qui emploie par contrat, mais ne comprend ni les entrepreneurs dépendants ni les constructeurs ;
- (h) l'expression « contrats de travail » comprend les contrats signés pour faire un travail et les contrats signés pour faire faire un travail ;
- (i) l'expression « CCSST » désigne le Conseil consultatif sur la santé et sur la sécurité au travail établi en vertu de la présente loi ;
- (j) l'expression « entrepreneur dépendant » désigne une personne qui, qu'elle soit ou non employée dans le cadre d'un contrat d'emploi et qu'elle fournisse ou non ses propres outils, ses propres véhicules, ses propres appareils, ses propres machines, son propre matériel ou autres choses, effectue un travail ou fournit des services à un autre individu selon des modalités en vertu desquelles la personne en question
 - (i) se trouve dans une situation de dépendance économique vis-à-vis de l'individu,
 - (ii) se trouve dans l'obligation d'accomplir des tâches principalement pour l'individu et
 - (iii) entretient avec l'individu une relation qui ressemble plus à celle d'employé à employeur qu'à la situation d'un entrepreneur indépendant ;
- (k) l'expression « sous-ministre du Travail » comprend une personne désignée par le sous-ministre du Travail et chargée de remplir les fonctions du sous-ministre du Travail ;
- (l) l'expression « directeur » désigne le directeur administratif de la Division de la santé et de la sécurité au travail ou toute personne désignée par le directeur en vertu de la présente loi et chargée d'agir au nom du directeur ;
- (m) l'expression « directeur du Code du travail » désigne le directeur du Code du travail désigné en vertu du Code du travail ;
- (n) l'expression « DSST » désigne la Division de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail ;
- (o) l'expression « employé » désigne une personne employée pour faire un travail et comprend les entrepreneurs dépendants ;
- (p) l'expression « employeur » désigne une personne qui emploie un ou plusieurs employé(s) ou qui fait appel par contrat aux services d'un ou de plusieurs employé(s) et comprend les constructeurs, les entrepreneurs et les sous-traitants ;
- (q) l'expression « ancienne loi » désigne le chapitre 320 des statuts révisés de 1989 intitulé « loi sur la santé et sur la sécurité au travail » ;
- (r) l'expression « tribunal du Code du travail » désigne le tribunal du Code du travail établi en vertu du Code du travail.
- (s) l'expression « ministre » désigne le ministre du Travail ;
- (t) l'expression « profession » désigne tout emploi, tout travail, toute vocation ou toute ambition professionnelle ;
- (u) l'expression « agent » désigne un agent de la santé et de la sécurité nommé en vertu de la présente loi et comprend le directeur ;
- (v) l'expression « propriétaire » comprend tout fiduciaire, liquidateur, créancier hypothécaire, locataire, preneur à bail ou occupant de terrains ou de locaux utilisés en guise de lieu de travail ainsi que toute personne remplissant les fonctions de propriétaire ou agissant au nom d'un propriétaire en tant qu'agent ou délégué ;
- (w) l'expression « agent de police » désigne
 - (i) soit un membre de la Gendarmerie royale du Canada
 - (ii) soit un membre ou un officier supérieur d'une force de police nommée en vertu de l'article 14 ou de l'article 17 de la loi sur la police ;
- (x) l'expression « politique » désigne une politique en matière de santé et de sécurité au travail établie en vertu de la présente loi ;

- (y) l'expression « réaliste » décrit quelque chose de possible étant donné les connaissances, les technologies et les capacités d'invention dont on dispose à l'heure actuelle ;
- (z) l'expression « programme » désigne un programme de santé et de sécurité au travail exigé en vertu de la présente loi, à moins que le contexte fournisse d'autres indications ;
- (aa) l'expression « projet » désigne un projet de construction et comprend
 - (i) la construction, l'érection, l'excavation, la rénovation, la réparation, la modification ou la démolition de toute structure ou construction ou de tout édifice ou tunnel et le travail préparation de déblaiement du terrain ou de déplacement de terre
 - (ii) un travail, quelle que soit sa nature ou son type, dont le directeur a indiqué qu'il s'agissait d'un projet ;
- (ab) l'expression « raisonnablement réaliste » décrit un travail faisable à moins que la personne à qui on attribue la tâche soit en mesure de montrer qu'il existe une nette disproportion entre les avantages de la tâche et le coût, en temps, en problèmes et en argent, des mesures nécessaires pour faire en sorte que le travail soit sans danger ;
- (ac) l'expression « employé de façon régulière » comprend les emplois de type saisonnier dans la mesure où ceux-ci correspondent à des périodes d'emploi de plus de quatre semaines qui se reproduisent de façon prévisible, à moins que les règlements stipulent ou qu'un agent ordonne qu'il en aille autrement ;
- (ad) l'expression « représentant » désigne un représentant de la santé et de la sécurité au travail choisi en vertu de la présente loi ;
- (ae) l'expression « travailleur indépendant » désigne une personne qui se livre à une profession en son propre nom mais ne comprend pas les entrepreneurs dépendants ;
- (af) l'expression « fournisseur » désigne une personne qui fabrique, fournit, vent, loue, distribue ou installe tout outil, tout appareil, toute machine, tout système ou tout agent biologique, chimique ou physique destiné à être utilisé par un employé ;
- (ag) l'expression « syndicat » comprend les syndicats ouvriers tels qu'ils sont définis dans la loi sur les syndicats qui ont le statut d'agent de négociation en vertu de cette loi à l'égard de toute unité de négociation dans le lieu de travail et comprend les organismes représentant les employés qui ont des droits de négociation exclusifs en vertu de toute autre loi à l'égard des employés ;
- (ah) l'expression « lieu de travail » désigne tout lieu dans lequel un employé est ou est susceptible d'être employé en tant que membre d'une profession quelconque et comprend tout véhicule ou équipement mobile utilisé ou susceptible d'être utilisé par un employé en tant que membre d'une profession quelconque. 1996, c. 7, art. 3 ; 2000, c. 28, art.86

APPLICATION ET ADMINISTRATION

Application de la loi

- 4**
- (1) La présente loi lie Sa Majesté du chef de la Province.
 - (2) La présente loi s'applique à
 - (a) toutes les agences du gouvernement provincial
 - (b) toutes les questions relevant de l'autorité législative de la Province.
 - (3) Dans la mesure où Sa Majesté du chef du Canada le fait valoir, la présente loi lie Sa Majesté du chef du Canada, toutes les agences du gouvernement canadien et toutes les autres personnes dont les normes en matière de santé et de sécurité au travail relèvent ordinairement de l'autorité législative du Parlement du Canada. 1996, c. 7, art. 4.

Conflits avec d'autres textes de loi

- 5** Par dérogation à toute loi d'ordre général ou spécial, lorsqu'il y a conflit entre la présente loi et ses règlements et un autre texte de loi, ce sont la présente loi et ses règlements qui l'emportent. 1996, c. 7, art. 5.

Supervision et gestion de la loi

6 Le ministre est responsable de la supervision et de la gestion générale de la présente loi et de ses règlements. 1996, c. 7, art. 6.

Recherches, programmes et activités

7 Le ministre peut entreprendre des recherches, des programmes et des activités visant à promouvoir la santé et la sécurité au travail et peut entreprendre de tels programmes en coopération avec le gouvernement du Canada ou de toute autre province du Canada ou avec toute autre personne ou organisation qui entreprend des programmes analogues. 1996, c. 7, art. 7.

Maintien de la DSST

8 La Division de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail établie par l'ancienne loi est maintenue par la présente loi. 1996, c. 7, art. 8.

Fonctions de la DSST

9 La DSST

- (a) s'occupe de la santé et de la sécurité au travail et de la préservation de normes raisonnables en matière de protection de la santé et de la sécurité des employés et des travailleurs indépendants ;
- (b) prépare et tient à jour, soit seule soit en collaboration avec la Commission des accidents du travail, avec le ministère de la Santé ou avec d'autres ministères ou agences, des statistiques et des informations relatives aux employés et aux travailleurs indépendants ;
- (c) fournit de l'aide aux personnes qui s'occupent de la santé et de la sécurité au travail et offrent des services visant à aider les comités paritaires sur la santé et sur la sécurité au travail, les représentants de la santé et de la sécurité au travail, les employeurs, les employés et les travailleurs indépendants à préserver des normes raisonnables en matière de protection de la santé et de la sécurité des employés et des travailleurs indépendants ;
- (d) effectue des études et des projets de recherche dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ou assure la promotion de telles activités ;
- (e) organise des programmes éducatifs visant à promouvoir la santé et la sécurité au travail et encourage l'organisation de tels programmes ;
- (f) soumet tous les ans au CCSST un rapport portant sur l'examen de la présente loi ;
- (g) remplit toute autre fonction que le ministre ou le gouverneur en conseil peut lui avoir demandé de remplir. 1996, c. 7, art. 9.

Païement financé par la caisse des accidents

10 Une partie des coûts relatifs à la DSST établie en vertu de la présente loi et de ses règlements, ainsi que des coûts de l'éducation et de la recherche en matière de santé et de sécurité au travail, peut être financée par la Commission des accidents du travail à partir de la caisse des accidents, selon ce qu'aura décidé le gouverneur en conseil. 1996, c. 7, art. 10.

Directeur administratif et autres membres du personnel

- 11** (1) On peut nommer, conformément à la loi sur la fonction publique, un directeur administratif de la santé et de la sécurité au travail ainsi que les agents et les employés dont on aura besoin pour administrer et pour faire appliquer la présente loi et ses règlements.
- (2) Par dérogation au paragraphe (1), le ministre peut nommer des agents pour administrer et pour faire appliquer la présente loi et ses règlements qui sont des employés
- (a) soit du gouvernement du Canada ou d'une agence de ce gouvernement ;
 - (b) soit du gouvernement d'une autre province du Canada ou d'une agence de ce gouvernement ;
 - (c) soit d'un autre ministère ou d'une autre agence du gouvernement ;
 - (d) soit d'une municipalité au sens de la loi sur les affaires municipales ou d'une agence de cette municipalité ;

- (e) soit d'une agence créée par une combinaison quelconque des gouvernements de la province de la Nouvelle-Écosse, des autres provinces du Canada et du gouvernement du Canada
- et qui travaillent dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.
- (3) Le directeur peut déléguer, par écrit, à toute personne, tout pouvoir, toute responsabilité ou toute fonction qui lui est attribuée en vertu de la présente loi et pourra, lorsqu'il procède à une telle délégation, spécifier quels pouvoirs, quelles responsabilités ou quelles fonctions seront exercées par la personne à qui le directeur les délègue.
- (4) Par dérogation à tout ce que contient la présente loi, les agents nommés en vertu du paragraphe (2) ne peuvent pas exercer les pouvoirs, les responsabilités ni les fonctions qu'ils ont en vertu de la présente loi vis-à-vis de l'agence, du ministère ou de la municipalité « selon le cas » qui les emploie. 1996, c. 7, art. 11; 2000, c. 8, art. 87

Désignation des inspecteurs

- 12** Le ministre désigne certains agents pour remplir les fonctions d'inspecteur ou d'inspecteur en chef aux fins de la présente loi ou de toute autre loi ou partie de loi qui est administrée par la DSST. 1996, c. 7, art. 12.

TÂCHES ET PRÉCAUTIONS

Tâches des employeurs et précautions à prendre

- 13** (1) Tous les employeurs doivent prendre toutes les précautions qui sont raisonnables dans les circonstances pour
- (a) garantir la santé et la sécurité des personnes qui se situent dans le lieu de travail ou à proximité du lieu de travail ;
 - (b) fournir des appareils, des machines, du matériel ou des choses qui sont équipé(e)s de dispositifs de sécurité appropriés et en assurer l'entretien ;
 - (c) fournir les informations, l'enseignement, la formation, la supervision et les installations nécessaires à la préservation de la santé et de la sécurité des employés ;
 - (d) s'assurer que les employés, en particulier les supérieurs et les contremaîtres, sont au courant de tous les dangers qu'ils risquent de rencontrer sur le plan de la santé et de la sécurité dans leur lieu de travail ;
 - (e) s'assurer que les employés savent utiliser de façon appropriée tous les appareils, tout l'équipement et tous les vêtements nécessaires à leur protection ;
 - (f) entreprendre les travaux demandés par l'employeur de telle façon que les employés ne soient exposés à aucun danger sur le plan de la santé et de la sécurité dans le cadre de ces travaux.
- (2) Tous les employeurs doivent
- (a) travailler en consultation et en coopération avec le comité paritaire sur la santé et sur la sécurité au travail, lorsqu'un tel comité a été mis en place dans le lieu de travail, ou avec le représentant de la santé et de la sécurité au travail, lorsqu'on a choisi un tel représentant dans le lieu de travail ;
 - (b) travailler en coopération avec toute personne remplissant une responsabilité qui lui a été imposée par la présente loi ou par ses règlements ou exerçant un pouvoir qui lui a été conféré par la présente loi ou par ses règlements ;
 - (c) fournir les services de formation supplémentaires des membres du comité qui sont exigés par les règlements, si le comité existe ;
 - (d) respecter la présente loi et ses règlements et s'assurer que les employés respectent la présente loi et ses règlements dans le lieu de travail ;
 - (e) lorsque la présente loi ou ses règlements exige(nt) une politique en matière de santé et de sécurité au travail ou un programme de santé et de sécurité au travail, assurer la mise en place de cette politique ou de ce programme.
- 1996, c. 7, art. 13.

- (3) *The employer at a subsea coal mine shall provide such additional resources or information for the committee as may be prescribed by the regulations. 2007, c. 14, s. 7.*

Précautions que doivent prendre les entrepreneurs

- 14** Tous les entrepreneurs doivent prendre toutes les précautions qui sont raisonnables dans les circonstances pour s'assurer
- (a) que la santé et la sécurité dans un lieu de travail ou près d'un lieu de travail sont préservées ;
 - (b) que les activités des employeurs et des travailleurs indépendants dans le lieu de travail sont coordonnées ;
 - (c) que la communication des informations nécessaires à la préservation de la santé et de la sécurité des personnes dans le lieu de travail se fait entre les employeurs et les travailleurs indépendants ;
 - (d) que les mesures et les procédures exigées en vertu de la présente loi et des règlements sont mises en œuvre dans le lieu de travail ;
 - (e) que tous les employés, tous les travailleurs indépendants et tous les employeurs effectuant des travaux dans le lieu de travail respectent la présente loi et ses règlements. 1996, c. 7, art. 14.

Précautions que doivent prendre les constructeurs

- 15** Tous les constructeurs doivent prendre toutes les précautions qui sont raisonnables dans les circonstances pour s'assurer
- (a) que la santé et la sécurité dans un projet ou près d'un projet sont préservées ;
 - (b) que les activités des employeurs et des travailleurs indépendants travaillant sur le projet sont coordonnées ;
 - (c) que la communication des informations nécessaires à la préservation de la santé et de la sécurité des personnes travaillant sur le projet se fait entre les employeurs et les travailleurs indépendants et que toutes les communications concernant le projet avec les comités ou les représentants qui sont exigées par la présente loi ou les règlements se font aussi facilement que possible ;
 - (d) que les mesures et les procédures exigées en vertu de la présente loi et des règlements sont mises en œuvre dans le projet ;
 - (e) que tous les employés, tous les travailleurs indépendants et tous les employeurs effectuant des travaux dans le cadre du projet respectent la présente loi et ses règlements. 1996, c. 7, art. 15.

Précautions que doivent prendre les fournisseurs

- 16** Tous les fournisseurs doivent prendre toutes les précautions qui sont raisonnables dans les circonstances pour
- (a) s'assurer que tous les appareils, tout l'équipement, toutes les machines, tout le matériel et toutes les choses qu'ils fournissent sont dans des conditions qui ne présentent pas de danger et sont conformes à la présente loi et aux règlements lorsqu'ils sont fournis ;
 - (b) assurer l'entretien de tous les appareils, tout l'équipement, toutes les machines, tout le matériel et toutes les choses dans des conditions qui ne présentent pas de danger et sont conformes à la présente loi et aux règlements, lorsque l'entretien relève de leur responsabilité en vertu d'une entente de location ;
 - (c) s'assurer que tout agent biologique, chimique ou physique qu'ils fournissent est étiqueté de façon conforme aux règlements en vigueur du gouvernement fédéral et du gouvernement provincial. 1996, c. 7, art. 16.

Précautions et responsabilités des employés

- 17** (1) Tous les employés, tandis qu'ils sont au travail,
- (a) prennent toutes les précautions qu'il est raisonnable de prendre dans les circonstances pour préserver leurs propres santé et sécurité et celles des autres personnes qui se trouvent dans le lieu de travail ou près du lieu de travail ;

- (b) coopèrent avec l'employeur et avec leurs collègues pour préserver leurs propres santé et sécurité et celles des autres personnes qui se trouvent dans le lieu de travail ou près du lieu de travail ;
 - (c) prennent toutes les précautions qu'il est raisonnable de prendre dans les circonstances pour s'assurer que les appareils, l'équipement ou les vêtements de protection exigés par l'employeur, par la présente loi ou par les règlements sont bel et bien utilisés ou portés ;
 - (d) travaillent en consultation et en coopération avec le comité paritaire sur la santé et sur la sécurité au travail, lorsqu'un tel comité a été mis en place dans le lieu de travail, ou avec le représentant de la santé et de la sécurité au travail, lorsqu'on a choisi un tel représentant dans le lieu de travail ;
 - (e) travaillent en coopération avec toute personne remplissant une responsabilité qui lui a été imposée par la présente loi ou par ses règlements ou exerçant un pouvoir qui lui a été conféré par la présente loi ou par ses règlements ;
 - (f) respectent la présente loi et ses règlements.
- (2) Lorsqu'un employé pense qu'une condition, un appareil, un élément d'équipement, une machine, un élément de matériel, une chose ou un aspect quelconque du lieu de travail est ou risque d'être dangereux pour ses propres santé et sécurité ou celles de toute autre personne qui se trouve dans le lieu de travail, il
- (a) rapporte immédiatement le problème à un supérieur ;
 - (b) rapporte le problème au comité ou au représentant, quand l'un ou l'autre existe, si le problème n'est pas résolu de façon satisfaisante pour lui ;
 - (c) rapporte le problème à la DSST si le problème n'est pas résolu de façon satisfaisante pour lui après qu'il l'a rapporté conformément aux alinéas (a) et (b). 1996, c. 7, art. 17.

Précautions et responsabilités des travailleurs indépendants

- 18** (1) Tous les travailleurs indépendants
- (a) prennent toutes les précautions qu'il est raisonnable de prendre dans les circonstances pour préserver leurs propres santé et sécurité et celles des autres personnes susceptibles d'être affectées par les travaux qu'ils ont entrepris ;
 - (b) coopèrent avec tout employeur, tout comité paritaire sur la santé et sur la sécurité au travail ou tout représentant de la santé et la sécurité au travail qui pourrait se trouver dans le lieu où ils entreprennent des travaux pour préserver leurs propres santé et sécurité et celles des autres personnes susceptibles d'être affectées par les travaux qu'ils ont entrepris ;
 - (e) travaillent en coopération avec toute personne remplissant une responsabilité qui lui a été imposée par la présente loi ou par ses règlements ou exerçant un pouvoir qui lui a été conféré par la présente loi ou par ses règlements ;
 - (f) respectent la présente loi et ses règlements. 1996, c. 7, art. 18.

Précautions et responsabilités des propriétaires

- 19** Tous les propriétaires
- (a) prennent toutes les précautions qu'il est raisonnable de prendre dans les circonstances pour fournir et entretenir leur terrain ou local qui est ou doit être utilisé comme lieu de travail
 - (i) de façon à garantir la santé et la sécurité des personnes se trouvant dans le lieu de travail ou près du lieu de travail
 - (ii) conformément à la présente loi et aux règlements
 - (b) fournissent à l'employeur dans le lieu de travail les informations
 - (i) qu'ils connaissent ou qu'il est raisonnable de s'attendre à ce qu'ils connaissent ;
 - (ii) qui sont nécessaires à la mise en évidence ou au contrôle des dangers qui se présentent pour la santé et la sécurité des personnes dans le lieu de travail. 1996, c. 7, art. 19.

Précautions et responsabilités des fournisseurs de services

- 20** Toutes les personnes et tous les organismes qui fournissent, à des fins commerciales, des services de santé et de sécurité au travail prennent toutes les précautions qu'il est raisonnable de prendre dans les circonstances pour
- (a) s'assurer que personne dans le lieu de travail n'est en danger en raison de leurs activités de fournisseur de services ;
 - (a) s'assurer, lorsque le service comprend l'offre d'informations, que les informations fournies sont, au moment où elles sont fournies, précises et suffisamment complètes pour permettre à leur destinataire de se livrer à un jugement en connaissance de cause à partir des informations. 1996, c. 7, art. 20.

Précautions que doivent prendre les architectes et délités

- 21** (1) Les architectes (tels que les définit la loi sur les architectes) qui fournissent leurs conseils ou qui apposent leur sceau d'architecte sur des documents ou les ingénieurs (tels que les définit la loi sur la profession d'ingénieur) qui fournissent leurs conseils ou qui apposent leur tampon sur des documents prennent toutes les précautions qu'il est raisonnable de prendre dans les circonstances pour s'assurer que les personnes qui sont susceptibles de se fier à leurs conseils, à leur sceau ou à leur tampon ne seront pas en infraction vis-à-vis de la présente loi ou des règlements en raison de la confiance qu'elles auront accordée à ces conseils, à ce sceau ou à ce tampon.
- (2) Lorsque
- (a) soit un architecte (selon la définition de la loi sur les architectes) fournit ses conseils ou appose son sceau d'architecte sur des documents ;
 - (b) soit un ingénieur de profession (selon la définition de la loi sur la profession d'ingénieur) fournit ses conseils ou appose son tampon sur des documents, de façon négligente ou incompétente et que cela met en danger une personne dans un lieu de travail, l'architecte ou l'ingénieur professionnel en question enfreint la présente loi. 1996, c. 7, art. 21.

Enseignement exigé en ce qui concerne les principes

- 22** Les programmes d'études
- (a) des écoles professionnelles ou des cours d'études à domicile tels que les définit la loi sur la réglementation des écoles professionnelles ;
 - (b) des programmes d'enseignement tels que les définit la loi sur les collèges communautaires ;
 - (c) de tout autre établissement d'enseignement ou type d'établissement d'enseignement selon les dispositions des règlements,
- devront comprendre un enseignement portant sur les principes de la santé et de la sécurité au travail que contient la présente loi. 1996, c. 7, art. 22.

Nature et portée des responsabilités et des exigences

- 23** (1) Les responsabilités ou exigences spécifiques imposées par la présente loi ou par les règlements ne limitent pas la portée générale des autres responsabilités ou exigences imposées par la présente loi ou par les règlements.
- (2) Lorsqu'une disposition de la présente loi ou des règlements impose une responsabilité ou une exigence à plus d'une personne, la responsabilité ou l'exigence en question est censée être principalement imposée à la personne qui exerce le contrôle de plus haut degré sur les questions qui font l'objet de la responsabilité ou l'exigence.
- (3) Par dérogation au paragraphe (2), mais sous réserves du paragraphe (5), lorsque la personne qui exerce le contrôle de plus haut degré ne se conforme pas à la responsabilité ou à l'exigence à laquelle il est fait référence au paragraphe (2), l'autre personne ou les autres personnes de qui relève la responsabilité ou l'exigence doi(ven)t se conformer à la disposition lorsque cela est possible.

- (4) Lorsque la personne qui exerce le contrôle de plus haut degré se conforme à une disposition décrite au paragraphe (2), les autres personnes sont dégagées de l'obligation de se conformer à la disposition uniquement
 - (a) pendant la période pendant laquelle la personne qui exerce le contrôle de plus haut degré se conforme à la disposition ;
 - (b) lorsque le fait que plus d'une personne se conforme à la disposition entraînerait un dédoublement non nécessaire des efforts fournis et des dépenses ;
 - (c) lorsque la santé et la sécurité des personnes dans le lieu de travail n'est pas mise en cause par le fait qu'une seule personne se conforme à la disposition.
- (5) Lorsque la personne qui exerce le contrôle de plus haut degré ne se conforme pas à une disposition décrite au paragraphe (2), mais qu'une des autres personnes auxquelles la responsabilité ou l'exigence est imposée se conforme à la disposition, les autres personnes, s'il y en a, à qui la disposition s'applique sont dégagées de l'obligation de se conformer à la disposition dans les circonstances définies aux alinéas (4)(a) à (4)(c) *mutatis mutandis*. 1996, c. 7, art. 23.

CONSEIL CONSULTATIF SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Maintien du conseil

- 24** (1) Le Conseil consultatif sur la santé et sur la sécurité au travail établi par l'ancienne loi est maintenu par la présente loi.
- (2) Le ministre nomme au CCSST des personnes qui possèdent des connaissances et une expérience particulières en ce qui concerne la protection et la promotion de la santé et de la sécurité au travail de façon générale. 1996, c. 7, art. 24.

Composition du CCSST et des sous-comités

- 25** (1) Le CCSST comprend parmi ses membres, en proportion égale, des représentants des employeurs et des représentants des employés.
- (2) De surcroît, le CCSST compte parmi ses membres le directeur et le président de la Commission des accidents du travail ou une personne chargée de représenter le président, ainsi qu'un représentant du ou des groupe(s) sélectionné(s) par le ministre.
- (3) Le ministre nomme un ou plusieurs membres suppléants au CCSST.
- (4) Les membres suppléants remplissent le rôle de membre du CCSST à la place d'un membre du CCSST.
- (5) Les membres et les membres suppléants du CCSST remplissent leurs fonctions pendant la durée définie lors de leur nomination et leur mandat peut être renouvelé.
- (6) Le CCSST peut, avec l'approbation du ministre, nommer un ou plusieurs sous-comité(s) du CCSST et ces sous-comités rempliront toute fonction décrite à l'article 26, selon ce qu'aura décidé le CCSST.
- (7) Il est entendu que les membres des sous-comités du CCSST peuvent être des personnes qui ne sont pas membres du CCSST.
- (8) Le ministre peut nommer un représentant des employeurs et un représentant des employés vice-présidents du CCSST.
- (9) Les personnes nommées au CCSST ou aux sous-comités du CCSST se voient rembourser, dans la mesure du raisonnable, les dépenses qu'elles encourent dans le cadre de leurs responsabilités en tant que membres du CCSST ou de sous-comités du CCSST. 1996, c. 7, art. 25 ; 2004, c. 6, art.24.

Fonctions du CCSST

- 26** Le CCSST offre ses conseils au ministre au sujet
- (a) de l'administration de la présente loi et de ses règlements ;
 - (b) de la santé et de la sécurité au travail, y compris, mais de façon non limitative, l'offre de recommandations, de conseils, le suivi et la présentation de rapports sur la santé et sur la sécurité au travail dans l'ensemble de la province ;
 - (c) l'exclusion de toute profession, de tout employé, de tout employeur, de tout lieu de travail, de tout projet, de tout propriétaire, de tout métier, de toute industrie, de tout travailleur indépendant ou de tout entrepreneur dépendant de tout ou partie de l'application de la présente loi ou des règlements ;

- (d) toute autre question en rapport avec la santé et la sécurité au travail. 1996, c. 7, art. 26.

POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Exigence concernant la politique

- 27** (1) Lorsque
- (a) soit cinq employés ou plus sont employés de façon régulière par un employeur autre qu'un constructeur ou qu'un entrepreneur ;
 - (b) soit cinq employés ou plus sont employés directement de façon régulière par un constructeur ou un entrepreneur, à l'exclusion des employés que le constructeur ou l'entrepreneur a embauchés par contrat pour leurs services ;
 - (c) soit les règlements exigent une politique en matière de santé et de sécurité au travail ;
 - (d) soit un agent ordonne qu'il en soit ainsi,
- alors l'employeur prépare et réexamine, au moins tous les ans, une politique écrite en matière de santé et de sécurité au travail, en consultation avec le comité ou le représentant, quand l'un ou l'autre existe.
- (2) Lorsque la présente loi ou les règlements n'exigent pas la présence d'un comité dans le lieu de travail, le travail de consultation concernant l'élaboration de la politique est effectué par l'employeur et comprend une discussion portant sur la politique proposée lors d'au moins une réunion sur la santé et sur la sécurité au travail à laquelle participent les employés.
- (3) La politique exprime le fait que l'employeur s'engage à préserver la santé et la sécurité au travail et comprend
- (a) les raisons pour lesquelles l'employeur s'engage à préserver la santé et la sécurité au travail ;
 - (b) une disposition indiquant que l'employeur s'engage à coopérer avec les employés en vue de préserver la santé et la sécurité au travail ;
 - (c) les responsabilités de l'employeur, des supérieurs et des autres employés en ce qui concerne le respect de l'engagement exigé à l'alinéa (b). 1996, c. 7, art. 27.

PROGRAMME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Exigence concernant le programme

- 28** (1) Lorsque
- (a) soit vingt employés ou plus sont employés de façon régulière par un employeur autre qu'un constructeur ou qu'un entrepreneur ;
 - (b) soit vingt employés ou plus sont employés directement de façon régulière par un constructeur ou un entrepreneur, à l'exclusion des employés que le constructeur ou l'entrepreneur a embauchés par contrat pour leurs services ;
 - (c) soit les règlements exigent un programme en matière de santé et de sécurité au travail,
- alors l'employeur établit et maintient en place, en consultation avec le comité ou le représentant, quand l'un ou l'autre existe, un programme en matière de santé et de sécurité au travail qui est adapté aux circonstances particulières de l'organisme, en vue de mettre en œuvre sa politique, la présente loi et les règlements.
- (2) Le programme comprend
- (a) des dispositions concernant la formation et la supervision des employés concernant les questions nécessaires à la préservation de leurs propres santé et sécurité et la santé et la sécurité des autres personnes dans le lieu de travail ;
 - (b) des dispositions concernant la préparation de procédures de travail écrites exigées pour mettre en œuvre des méthodes de travail qui préservent la santé et la sécurité au travail, y compris celles qui sont exigées en vertu de la présente loi, des règlements ou par ordonnance d'un agent, et la mise en évidence des types de travail pour lesquels ces procédures sont exigées dans le lieu de travail ;

- (c) des dispositions concernant l'établissement et le maintien en place d'un comité exigé par la présente loi, y compris le maintien à jour d'un registre des membres, les règles de procédure du comité, les possibilités d'accès aux gestionnaires qui ont l'autorité nécessaire pour résoudre les problèmes se rapportant à la santé et à la sécurité au travail et toutes les informations relatives aux comités qui doivent être tenues à jour selon les exigences de la présente loi ou des règlements ;
 - (d) des dispositions concernant la sélection et les fonctions d'un représentant, lorsque la présente loi l'exige, y compris des dispositions concernant les possibilités d'accès de ce représentant aux gestionnaires qui ont l'autorité nécessaire pour résoudre les problèmes se rapportant à la santé et à la sécurité au travail ;
 - (e) un système de mise en évidence des dangers qui comprend
 - (i) une évaluation du lieu de travail en vue de mettre en évidence les dangers potentiels,
 - (ii) des procédures et des calendriers pour l'organisation d'inspections à intervalles réguliers,
 - (iii) des procédures visant à s'assurer que les dangers sont rapportés aux autorités compétentes et que les personnes responsables de la correction des dangers remplissent leurs responsabilités,
 - (iv) la mise en évidence des circonstances dans lesquelles il faut que l'employeur rapporte les dangers au comité ou au représentant, quand l'un ou l'autre existe, et les procédures à suivre ;
 - (f) un système pour le contrôle de la santé et de la sécurité au travail, garantissant un suivi rapide des situations problématiques et un contrôle des dangers mis en évidence ;
 - (g) un système pour l'organisation rapide d'enquêtes concernant les incidents, afin de déterminer leurs causes et les mesures à prendre pour éviter qu'ils se produisent ;
 - (h) le maintien à jour de dossiers et de statistiques, y compris les rapports résultant des inspections de santé et de sécurité au travail et des enquêtes sur la santé et sur la sécurité au travail, avec des dispositions concernant la mise à disposition de ces documents auprès des personnes qui sont en droit de les recevoir en vertu de la présente loi ;
 - (i) des dispositions concernant le contrôle de la mise en œuvre et de l'utilité du programme.
- (3) L'employeur met un exemplaire du programme à la disposition
- (a) du comité ou du représentant, quand l'un ou l'autre existe ;
 - (b) des employés du lieu de travail, sur demande. 1996, c. 7, art. 28.

COMITÉS PARITAIRES SUR LA SANTÉ ET SUR LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Exigence concernant les comités

- 29** (1) Dans tous les lieux de travail où vingt personnes ou plus sont employées de façon régulière, l'employeur établit et maintient en place un comité paritaire sur la santé et sur la sécurité au travail ou bien, à sa discrétion, plus d'un de ces comités et, lorsque vingt personnes ou plus sont employées de façon régulière par un ou plusieurs constructeurs pour travailler sur un projet, un des constructeurs établit et maintient en place un comité paritaire sur la santé et sur la sécurité au travail pour ce projet.
- (2) Dans les lieux de travail où moins de vingt personnes sont employées de façon régulière, le directeur peut
- (a) consulter l'employeur et les employés dans le lieu de travail concernant la nécessité de former un comité dans le lieu de travail ;
 - (b) ordonner qu'un tel comité soit établi.

- (3) Lorsqu'une ordonnance concernant l'établissement d'un comité est prise en vertu du paragraphe (2), l'employeur s'assure que le comité est sélectionné et fonctionne conformément à la présente loi dans les quinze jours suivant la réception de l'ordonnance. 1996, c. 7, art. 29.

Composition du comité et procédure

- 30** (1) Le comité comprend le nombre de personnes sur lequel se sont mis d'accord l'employeur et les employés ou leur(s) syndicat(s).
- (2) La moitié au moins des membres du comité sont des employés travaillant dans le lieu de travail qui n'ont pas de lien avec les gestionnaires du lieu de travail et l'employeur peut choisir jusqu'à la moitié des membres du comité s'il le souhaite.
- (3) Les employés siégeant au comité sont déterminés par les employés qu'ils représentent ou désignés par le syndicat qui représente les employés.
- (4) Le comité se réunit au moins une fois par mois, à moins
- (a) soit que le règlement impose une fréquence différente ;
 - (b) soit que le comité modifie la fréquence des réunions exigée dans ses règles de procédure.
- (5) Lorsque le comité modifie la fréquence des réunions exigée dans ses règles de procédure et que le directeur n'est pas satisfait par la fréquence des réunions, qui ne permet pas, selon lui, au comité de remplir correctement ses fonctions, c'est le directeur qui détermine la fréquence des réunions exigée.
- (6) Les employés qui sont membres du comité ont le droit d'être libérés du temps de travail nécessaire pour assister aux réunions du comité, pour suivre les formations exigées par les règlements et pour remplir leurs fonctions de membres du comité, et cette période de temps libéré est réputée être une période de temps de travail pour laquelle les employés sont rémunérés par leur employeur au taux qui s'applique.
- (7) Le comité établit ses propres règles de procédure et respecte les règlements qui s'appliquent.
- (8) À moins que le comité choisisse, dans ses règles de procédure, un arrangement différent pour la présidence du comité, le comité est présidé par deux co-présidents, l'un sélectionné par les membres du comité qui représentent les employés et l'autre par les membres du comité qui représentent l'employeur.
- (9) Les règles de procédure établies en vertu du paragraphe (7) comprennent des dispositions indiquant la méthode utilisée pour sélectionner de façon annuelle la ou les personne(s) qui
- (a) président le comité
 - (b) rempliront les fonctions de président pour l'année qui suit.
- (10) Lorsqu'on ne parvient pas à un accord concernant
- (a) soit la taille du comité ;
 - (b) soit l'identité des employés qui seront nommés membres ;
 - (c) soit les règles de procédure,
- alors c'est le directeur qui règle la question. 1996, c. 7, art. 30.

Fonctions des comités

- 31** Les fonctions du comité sont de faire participer les employeurs et les employés, tous ensemble, aux activités concernant la santé et la sécurité dans le lieu de travail et comprennent, sans que cela limite la portée générale de ce qui précède,
- (a) la mise en évidence, en coopération, des dangers pour la santé et pour la sécurité et des systèmes efficaces de réaction à ces dangers ;
 - (b) la vérification, en coopération, du respect des exigences en matière de santé et de sécurité dans le lieu de travail ;
 - (c) la réception des questions et des plaintes concernant la santé et la sécurité dans le lieu de travail, le déroulement des investigations sur ces questions ou plaintes et leur règlement rapide ;

- (d) la participation aux inspections, aux enquêtes et aux investigations concernant la santé et la sécurité des employés et, en particulier, la participation aux inspections auxquelles il est fait référence à l'article 50 ;
- (e) l'offre de conseils concernant les appareils, l'équipement et les vêtements de protection individuelle qui, conformément à la présente loi et aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des employés ;
- (f) l'offre de conseils à l'employeur concernant la nécessité d'une politique ou d'un programme en vertu de la présente loi ou des règlements et l'offre à l'employeur, aux employés et à toute personne de recommandations concernant l'amélioration de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail ;
- (g) le maintien à jour de registres et de procès-verbaux concernant les réunions du comité sous une forme et d'une façon qui ont été approuvées par le directeur et la présentation aux agents, sur demande, d'un exemplaire de ces registres ou de ces procès-verbaux ;
- (h) toute autre fonction qui lui est attribuée
 - (i) soit par le directeur ;
 - (ii) soit d'un commun accord entre l'employeur et les employés ou le syndicat ;
 - (iii) soit selon ce qu'indiquent les règlements. 1996, c. 7, art. 31.

Comité réputé établi

32 Lorsqu'un comité a été établi avant le 1^{er} janvier 1986 et a été maintenu en place, en vertu d'une convention collective ou d'un autre arrangement dans le lieu de travail, et que le directeur estime que ce comité ou cet arrangement fournit des avantages sur le plan de la santé et de la sécurité des employés qui sont égaux ou supérieurs à ceux qui seraient fournis par un comité établi en vertu de la présente loi, ce comité ou cet arrangement est réputé établi conformément à la présente loi. 1996, c. 7, art. 32.

REPRÉSENTANTS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Exigence concernant les représentants et fonctions des représentants

- 33** (1) Dans un lieu de travail où l'article 29 n'exige pas l'établissement d'un comité et où le nombre d'employés est de cinq ou plus, l'employeur peut demander aux employés de sélectionner au moins un représentant de la santé et de la sécurité au travail parmi ceux des employés dans le lieu de travail qui n'ont pas de lien avec les gestionnaires du lieu de travail.
- (2) Dans un projet où l'article 29 n'exige pas l'établissement d'un comité et où le nombre d'employés est de cinq ou plus, le constructeur peut demander aux employés de sélectionner au moins un représentant de la santé et de la sécurité pour le projet parmi ceux des employés du projet qui n'ont pas de lien avec les gestionnaires du projet.
- (3) Dans un lieu de travail où moins de cinq personnes sont employées, le directeur peut
- (a) consulter l'employeur et les employés dans le lieu de travail concernant la nécessité de sélectionner un représentant dans le lieu de travail ;
 - (b) ordonner la sélection par les employés d'un représentant parmi ceux des employés dans le lieu de travail qui n'ont pas de lien avec les gestionnaires du lieu de travail.
- (4) Lorsque le directeur ordonne la sélection d'un représentant en vertu du paragraphe (3), l'employeur s'assure que ce représentant est sélectionné et remplit ses fonctions conformément à la présente loi dans les quinze jours suivant la réception de l'ordonnance.
- (5) Les employés qui sont des représentants ont le droit d'être libérés du temps de travail nécessaire pour remplir leurs fonctions de représentant et cette période de temps libéré est réputée être une période de temps de travail pour laquelle les employés sont rémunérés par leur employeur au taux qui s'applique.
- (6) Le représentant a pour fonction de participer, au nom des employés et de l'employeur, aux activités concernant la santé et la sécurité dans le lieu de travail et ses fonctions comprennent, sans que cela limite la portée générale de ce qui précède,
- (a) la mise en évidence, en coopération, des dangers pour la santé et pour la sécurité et des systèmes efficaces de réaction à ces dangers ;

- (b) la vérification, en coopération, du respect des exigences en matière de santé et de sécurité dans le lieu de travail ;
- (c) la réception des questions et des plaintes concernant la santé et la sécurité dans le lieu de travail et leur règlement rapide, en coopération avec l'employeur ;
- (d) la participation aux inspections, aux enquêtes et aux investigations concernant la santé et la sécurité des employés et, en particulier, la participation aux inspections auxquelles il est fait référence à l'article 50 ;
- (e) l'offre de conseils concernant les appareils, l'équipement et les vêtements de protection individuelle qui, conformément à la présente loi et aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des employés ;
- (f) l'offre de conseils à l'employeur concernant la nécessité d'une politique ou d'un programme en vertu de la présente loi ou des règlements et l'offre à l'employeur, aux employés et à toute personne de recommandations concernant l'amélioration de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail ;
- (g) toute autre fonction qui lui est attribuée
 - (i) soit par le directeur ;
 - (ii) soit d'un commun accord entre l'employeur et les employés ou le syndicat ;
 - (iii) soit selon ce qu'indiquent les règlements. 1996, c. 7, art. 33.

COMMUNICATION DES INFORMATIONS

Réponse aux recommandations par écrit

- 34** (1) L'employeur qui reçoit des recommandations par écrit d'un comité ou d'un représentant et une demande par écrit de réponse à ces recommandations répond par écrit au comité ou au représentant dans les vingt-et-un jours qui suivent et la réponse
- (a) soit indique qu'il accepte les recommandations ;
 - (b) soit donne les raisons pour lesquelles il n'est pas d'accord avec celles des recommandations qu'il n'accepte pas,
- ou bien, s'il n'est pas raisonnablement possible de fournir une réponse avant la fin de la période de vingt-et-un jours, fournit avant la fin de cette période une explication raisonnable du délai, indique au comité ou au représentant quand la réponse sera disponible et fournit la réponse aussitôt qu'elle est disponible.
- (2) Lorsque le comité ou le représentant fait une demande de réponse en vertu du paragraphe (1) et que l'explication fournie par l'employeur concernant le délai dans sa réponse ne lui semble pas raisonnable dans les circonstances, le président ou les coprésidents du comité ou encore le représentant, selon le cas, rapporte(nt) promptement ce fait à un agent. 1996, c. 7, art. 34.

Responsabilité qu'a l'employeur de fournir certaines informations

- 35** (1) L'employeur informe le comité ou le représentant, quand l'un ou l'autre existe, de l'existence de rapports sur
- (a) les inspections de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail ;
 - (b) les contrôles ou les tests sur la santé et la sécurité dans le lieu de travail, entrepris dans le lieu de travail par un agent ou par l'employeur ou à la demande d'un agent ou de l'employeur et l'employeur met, sur demande, ces rapports à la disposition du comité ou du représentant.
- (2) L'employeur met, sur demande, à la disposition du comité ou du représentant les rapports sur
- (a) les inspections de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail ;
 - (b) les contrôles ou les tests sur la santé et la sécurité dans le lieu de travail, entrepris dans le lieu de travail par un agent ou par l'employeur ou à la demande d'un agent ou de l'employeur.

- (3) Dans les vingt-et-un jours suivant la réception d'une demande d'informations dont la nature relève de la santé et la sécurité et qui ne sont pas mentionnées au paragraphe (1) qui est émise par écrit par le comité, par le représentant ou, lorsqu'il n'y a ni comité ni représentant, par un employé du lieu de travail, l'employeur fournit une réponse par écrit et cette réponse
- (a) soit fournit les informations demandées ;
 - (b) soit donne les raisons pour lesquelles il n'est pas en mesure de fournir tout ou partie des informations demandées,
- et, lorsqu'il n'est pas raisonnablement possible de fournir une réponse avant la fin de la période de vingt-et-un jours, fournit avant la fin de cette période une explication raisonnable du délai, indique au comité, au représentant ou à l'employé quand la réponse sera disponible et fournit la réponse aussitôt qu'elle est disponible.
- (4) Lorsque le comité, le représentant ou l'employé fait une demande de réponse en vertu du paragraphe (3) et que l'explication fournie par l'employeur concernant le délai dans sa réponse ne lui semble pas raisonnable dans les circonstances, le président ou les coprésidents du comité, le représentant ou l'employé, selon le cas, rapporte(nt) promptement ce fait à un agent. 1996, c. 7, art. 35.

Responsabilité qu'a l'agent de fournir certaines informations

- 36** L'agent fournit à l'employeur dans le lieu de travail des rapports sur
- (a) les inspections de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail ;
 - (b) les contrôles ou les tests sur la santé et la sécurité dans le lieu de travail, entrepris dans le lieu de travail par un agent ou à la demande d'un agent et l'employeur se conforme aux paragraphes 35(1) et (2). 1996, c. 7, art. 36.

Responsabilité qu'a l'employeur d'afficher certaines informations

- 37** L'employeur
- (a) affiche et tient à jour la liste des noms des membres actuels du comité ou le nom du représentant, quand l'un ou l'autre existe, ainsi que les coordonnées permettant d'entrer en contact avec ce(s) dernier(s) ;
 - (b) affiche promptement, lorsqu'il y a un comité, le procès-verbal de la réunion la plus récente du comité et s'assure que ce procès-verbal reste affiché jusqu'à ce que le procès-verbal de la réunion suivante vienne prendre sa place. 1996, c. 7, art. 37.

Disponibilité des informations dans le lieu de travail

- 38** (1) Tous les employeurs
- (a) mettent à la disposition des gens dans le lieu de travail pour qu'ils puissent les examiner
 - (i) un exemplaire des règlements qui se rapportent au lieu de travail ;
 - (ii) les informations et les rapports que l'agent considère comme étant recommandées afin de permettre aux employés de se familiariser avec leurs droits et avec leurs responsabilités en vertu de la présente loi et des règlements ;
 - (b) affichent dans un ou des endroit(s) bien visible(s) du lieu de travail au(x)quel(s) les employés ont facilement accès
 - (i) un exemplaire à jour de la présente loi
 - (ii) un code de bonne pratique exigé par la présente loi ou par les règlements,
 - (iii) un numéro de téléphone en vigueur pour les personnes qui souhaitent rapporter leurs préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail à la DSST,
 - (iv) leur politique en matière de santé et de sécurité au travail lorsque la présente loi ou les règlements exigent qu'ils en aient une, et s'assurent que ces différents documents restent bien affichés.

- (2) Lorsque la présente loi ou les règlements exige(nt) que tout renseignement autre que les informations mentionnées au paragraphe (1) soit affiché, la personne qui est responsable de l'affichage
- (a) affiche un exemplaire lisible dans un ou des lieu(x) bien visibles dans le lieu de travail au(x)quel(s) les employés ont facilement accès ;
 - (b) s'assure que l'exemplaire reste affiché pendant au moins sept jours ou plus longtemps, s'il est nécessaire d'accorder plus de temps aux employés dans le lieu de travail pour qu'ils s'informent du contenu du document affiché, à moins que la présente loi ou les règlements contienne(nt) d'autres stipulations à ce sujet,
- ou, au lieu de se conformer aux alinéas (a) et (b), fournissent les informations à chaque employé par écrit. 1996, c. 7, art. 38.

Responsabilité qu'a l'employeur de fournir certaines informations

- 39** (1) Lorsque
- (a) soit un agent prend une ordonnance en vertu de la présente loi ou des règlements à l'encontre d'un employeur ;
 - (b) soit un avis de conformité est exigé de la part d'un employeur en vertu du paragraphe 56(1) ;
 - (c) soit une procédure d'appel est lancée ou stipulée en vertu de l'article 67 ou 69, l'employeur prend immédiatement les mesures suivantes, sous réserves des paragraphes (2) et (3) :
 - (d) il affiche l'ordonnance, l'avis de conformité, l'avis d'appel ou la décision ;
 - (e) il transmet un exemplaire de l'ordonnance, de l'avis de conformité, de l'avis d'appel ou de la décision au comité ou au représentant, quand l'un ou l'autre existe.
- (2) L'agent peut autoriser, par écrit, la modification d'une ordonnance en vue de protéger un secret commercial, un processus secret de fabrication ou des informations personnelles de nature confidentielle, dont la révélation est limitée en vertu de la présente loi.
- (3) Lorsqu'une ordonnance est modifiée en vertu du paragraphe (2), l'autorisation de l'agent est apposée sur l'ordonnance modifiée et cette dernière est affichée conformément à la présente loi à la place de l'ordonnance non modifiée. 1996, c. 7, art. 39.

Signification des documents

- 40** (1) Aux fins de la présente loi, des règlements et de toute action effectuée dans le cadre de la présente loi ou des règlements, toute ordonnance, tout avis, tout document ou toute autre communication envoyée par courrier est réputée, sauf preuve du contraire, ayant été reçue par le destinataire par courrier ordinaire.
- (2) Il est possible de signifier ou de transmettre une ordonnance, un avis, un document ou une autre communication aux fins de la présente loi ou des règlements au moyen d'une signification en personne ou par envoi par courrier recommandé à la dernière adresse connue du destinataire. 1996, c. 7, art. 40.

Droit à un résumé annuel des données

- 41** Lorsque la loi sur les accidents du travail s'applique à un lieu de travail,
- (a) soit un comité ;
 - (b) soit un représentant ;
 - (c) soit un employé ;
 - (d) soit un employeur,
- qui se trouve dans le lieu de travail et qui en fait la demande par écrit recevra un résumé annuel des données relatives à l'employeur. 1996, c. 7, art. 41.

CONTRÔLE DU LIEU DE TRAVAIL, MESURES ET TESTS

Droit qu'a l'employé d'observer et d'être payé

- 42** (1) Tous les employeurs doivent permettre aux employés sélectionnés en vertu du paragraphe (2) d'observer le contrôle de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail et le prélèvement d'échantillons ou de mesures se rapportant à la santé et à la sécurité des employés dans le lieu de travail, à moins que ce contrôle ou ce prélèvement ait lieu
- (a) soit de façon continue, régulière ou fréquente, sauf pour observer la mise en place initiale du processus de contrôle de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail et pour être informé du contrôle et l'observer lorsqu'il y a eu un problème de fonctionnement du dispositif de contrôle ou une modification du processus ;
 - (b) soit dans un lieu qui est éloigné et qui fait partie du travail normal d'une personne employée dans ce lieu ;
 - (c) soit pendant une situation d'urgence,
- et la période de temps consacrée par l'employé à de telles activités est réputée être une période de temps de travail pour laquelle il est rémunéré par son employeur au taux qui s'applique.
- (2) Si
- (a) il y a un comité ou un représentant dans le lieu de travail, alors l'employé qui observe le contrôle de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail et le prélèvement d'échantillons ou de mesures est sélectionné par le comité ou le représentant, selon le cas ;
 - (b) il n'y a ni comité ni représentant dans le lieu de travail, alors l'employé qui observe le contrôle de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail et le prélèvement d'échantillons ou de mesures est sélectionné par les employés.
- (3) Tous les employeurs doivent
- (a) transmettre à l'observateur, dans un délai raisonnable, un avis concernant le début du contrôle de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail et du prélèvement d'échantillons ou de mesures entrepris en vertu du paragraphe (1) ;
 - (b) permettre l'accès au lieu de travail à des fins d'observation.
- (4) La procédure suivie pour le contrôle de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail et pour le prélèvement d'échantillons ou de mesures est définie et expliquée à l'observateur lorsque ce dernier le demande.
- (5) Lorsqu'un propriétaire, constructeur ou entrepreneur se livre à un contrôle de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail ou à un prélèvement d'échantillons ou de mesures relatif(ve)s à la santé et à la sécurité des employés dans le lieu de travail,
- (a) le propriétaire, constructeur ou entrepreneur transmet à tous les employeurs du lieu de travail, dans un délai raisonnable, un avis concernant le début du contrôle de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail et du prélèvement d'échantillons ou de mesures ;
 - (b) les exigences des paragraphes (1) à (4) s'appliquent.
- (6) Lorsque le contrôle et le prélèvement d'échantillons ou de mesures auxquels il est fait référence au paragraphe (1) sont effectués par ou à la demande d'un agent, l'agent peut entreprendre le contrôle et le prélèvement d'échantillons ou de mesures, qu'il y ait eu ou non transmission d'un avis en vertu du paragraphe (3) ou (5). 1996, c. 7, art. 42.

DROIT DE REFUSER DE TRAVAILLER

Droit de refuser de travailler et conséquences du refus

- 43** (1) Tout employé peut refuser de faire un travail quelconque dans son lieu de travail s'il a des motifs raisonnables de penser que ce travail est susceptible de mettre en danger sa santé ou sa sécurité ou la santé ou la sécurité de toute autre personne, jusqu'à ce que
- (a) soit l'employeur ait pris des mesures correctives satisfaisant l'employé ;

- (b) soit le comité, quand il existe, ait procédé à une investigation sur la question et ait conseillé à l'unanimité à l'employé de retourner au travail ;
 - (c) soit un agent ait procédé à une investigation sur la question et ait conseillé à l'employé de retourner au travail.
- (2) Lorsqu'un employé exerce son droit de refuser de travailler en vertu du paragraphe (1),
- (a) il rapporte immédiatement ce fait à un supérieur ;
 - (b) lorsque la situation n'est pas corrigée de façon satisfaisante pour l'employé, il la rapporte au comité ou au représentant, quand l'un ou l'autre existe ;
 - (c) lorsque la situation n'est pas corrigée de façon satisfaisante pour l'employé après que celui-ci l'a rapportée conformément aux alinéas (a) et (b), il la rapporte à la DSST.
- (3) L'employé qui refuse de faire un travail en vertu du paragraphe (1) a la possibilité d'accompagner un agent ou le comité ou représentant, quand l'un ou l'autre existe, lors d'une inspection physique de tout ou partie du lieu de travail effectuée en vue de s'assurer que les autres comprennent les raisons de son refus.
- (4) Par dérogation au paragraphe 50(8), l'employé qui accompagne un agent, le comité ou un représentant selon les dispositions du paragraphe (3) est rémunéré conformément au paragraphe (7), mais cette rémunération ne peut pas dépasser le montant qui aurait autrement dû être versé à l'employé pour ses heures de travail normales et prévues.
- (5) Sous réserve de toute convention collective qui s'applique et du paragraphe (3), lorsqu'un employé refuse de faire un travail en vertu du paragraphe (1), l'employeur peut réaffecter l'employé à un autre travail et l'employé accepte cette nouvelle affectation jusqu'à ce qu'il soit en mesure de retourner au travail en vertu du paragraphe (1).
- (6) Lorsqu'un employé est réaffecté à un autre travail en vertu du paragraphe (5), l'employeur verse à l'employé la même rémunération ou le même salaire et accorde à l'employé les mêmes avantages sociaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler à son poste normal.
- (7) Lorsqu'un employé refuse de faire un travail en vertu du paragraphe (1) et n'est pas réaffecté à un autre travail en vertu du paragraphe (5), l'employeur lui verse, jusqu'à ce qu'un des alinéas (1)(a), (b) et (c) soit respecté, la même rémunération ou le même salaire et lui accorde les mêmes avantages sociaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler.
- (8) Les nouvelles affectations effectuées en vertu du paragraphe (5) ne sont pas des mesures d'ordre discriminatoire en vertu de l'article 45.
- (9) L'employé ne peut, en vertu du présent article, refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose ou de travailler dans un lieu où
- (a) soit ce refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne ;
 - (b) soit le danger auquel il est fait référence au paragraphe (1) est inhérent au travail de l'employé. 1996, c. 7, art. 43.

Restriction concernant l'affectation au travail lorsqu'il y a refus

- 44** Lorsqu'un employé exerce son droit de refuser de travailler en vertu du paragraphe 43(1), aucun employé ne peut être affecté à ce travail tant que la question n'aura pas été réglée dans le cadre de cet article, à l'exception des cas où l'employé qu'on veut y affecter a été informé
- (a) du refus de l'autre employé ;
 - (b) des raisons du refus ;
 - (c) des droits de l'employé en vertu de l'article 43. 1996, c. 7, art. 44.

MESURES DE NATURE DISCRIMINATOIRE

Interdiction des « mesures de nature discriminatoire »

- 45** (1) Dans le présent article et dans l'article 46, l'expression « mesure de nature discriminatoire » désigne une mesure qui a un effet négatif sur l'employé en ce qui concerne les modalités de son emploi ou toute possibilité qu'il pourrait avoir en matière d'emploi ou de promotion et comprend les renvois, les licenciements, les suspensions, les rétrogradations, les transferts d'un emploi ou d'un lieu de travail à un autre, les modifications des heures de travail, les mesures de coercition, d'intimidation, d'imposition de toute forme de discipline, les réprimandes ou autres pénalités (y compris les réductions de la rémunération, du salaire ou des autres avantages sociaux) ou encore la discontinuation ou l'élimination du travail de l'employé.
- (2) Aucun employeur ou syndicat ne peut prendre ou menacer de prendre de mesure de nature discriminatoire à l'encontre d'un employé parce que celui-ci a agi conformément à la présente loi, aux règlements ou à une ordonnance ou instruction énoncée dans le cadre de la présente loi ou parce qu'il a cherché à faire appliquer la présente loi ou les règlements ou encore, sans que cela limite la portée générale de ce qui précède, en raison
- (a) soit de sa participation à un comité, de ses liens avec un comité, de ses efforts en vue de mettre en place un comité ou des fonctions qu'il a remplies ou qu'il remplit en tant que membre d'un comité ;
 - (b) soit de ses liens avec un représentant, de ses efforts en vue de sélectionner un représentant ou des fonctions qu'il a remplies ou qu'il remplit en tant que représentant ;
 - (c) soit de son refus de travailler en vertu du paragraphe 43(1) ;
 - (d) soit de ses efforts en vue d'accéder à des renseignements auxquels il a le droit d'accéder en vertu de la présente loi ou des règlements ou de son affectation au rôle d'observateur en vertu de l'article 42 ;
 - (e) soit du témoignage qu'il a présenté ou qu'il s'apprête à présenter dans le cadre d'une poursuite judiciaire ou d'une enquête en vertu de la présente loi ou des règlements ;
 - (f) soit du fait qu'il a transmis des informations au comité, à un représentant, à un agent ou à une autre personne concernée par l'administration de la présente loi ou des règlements en ce qui concerne la santé et la sécurité des employés dans le lieu de travail,
- à moins que l'employeur ou le syndicat, selon le cas, puisse établir que cette mesure est uniquement motivée par des raisons de gestion légitimes.
- (3) Lors d'une enquête concernant une plainte portée en vertu de l'article 46 selon laquelle un employeur ou un syndicat n'aurait pas respecté le paragraphe (2), il revient à l'employeur ou au syndicat, selon le cas, de prouver que tel n'a pas été le cas. 1996, c. 7, art. 45.

Droit de porter plainte ou grief

- 46** (1) Lorsqu'un employé se plaint
- (a) soit que son employeur n'a pas versé sa rémunération, son salaire, sa paie ou un avantage social auquel il a droit selon les exigences
 - (i) soit du paragraphe 30(6), 33(5), 42(1), 43(4), 43(6), 43(7) ou 50(8) ;
 - (ii) soit des règlements ;
 - (b) soit que son employeur ou son syndicat a pris ou menace de prendre une mesure de nature discriminatoire contraire au paragraphe 45(2),
- il peut
- (c) soit, lorsqu'il n'est pas assujéti à une convention collective en vertu de laquelle il a le droit de porter grief, porter plainte par écrit auprès d'un agent dans les trente jours qui suivent ;

- (d) soit, lorsqu'il est assujéti à une convention collective en vertu de laquelle il a le droit de porter grief,
 - (i) soit s'arranger pour que la plainte soit traitée selon une procédure d'arbitrage définitive et liant les parties concernées dans le cadre de la convention collective,
 - (ii) soit porter plainte par écrit, dans les trente jours qui suivent, auprès d'un agent, si un arbitre n'a pas reconnu sa compétence dans l'affaire dans le cadre de la convention collective, auquel cas l'affaire sera réglée par l'arbitre dans le cadre de la convention collective.
- (2) Lorsqu'un agent reçoit une plainte en vertu du paragraphe (1), il effectue une enquête sur la plainte et
 - (a) soit il prend une ordonnance spécifiant quelle disposition de la présente loi ou des règlements a été enfreinte,
 - (b) soit il détermine qu'il n'y a pas de motif de prendre une ordonnance et en informe le plaignant.
- (3) Lorsque l'agent détermine que l'employeur n'a pas versé sa rémunération, son salaire, sa paie ou un avantage social auquel il a droit selon les exigences d'une des dispositions auxquelles il est fait référence à l'alinéa (1)(a), l'ordonnance prise par l'agent en vertu de l'alinéa (2)(a) exige, selon un échéancier bien précis,
 - (a) soit que l'employeur versé la rémunération, le salaire, la paie ou l'avantage social selon les exigences de la disposition à laquelle il est fait référence à l'alinéa (1)(a),
 - (b) soit que l'employeur ou le syndicat fasse ce qu'il est nécessaire, de l'avis de l'agent, de faire en vue de garantir que la situation soit conforme à la présente loi et aux règlements.
- (4) Lorsque l'agent détermine qu'on a pris ou menacé de prendre une mesure de nature discriminatoire à l'encontre d'un employé contrairement à ce qui est stipulé au paragraphe 45(2), l'ordonnance de l'agent prise en vertu de l'alinéa (2)(a) exige, selon un échéancier bien précis,
 - (a) soit que l'employeur rétablisse l'employé dans ses fonctions selon les mêmes modalités selon lesquelles il était auparavant employé ;
 - (b) soit que l'employeur verse à l'employé toute rémunération, tout salaire, toute paie ou tout autre avantage social qu'il aurait gagné s'il n'avait pas été victime de la mesure de nature discriminatoire ;
 - (c) soit que toute réprimande ou toute autre référence à la question apparaissant dans les dossiers de l'employeur sur l'employé soit supprimée ;
 - (d) soit que l'employé soit rétabli au sein du syndicat et que le syndicat verse à l'employé toute rémunération, tout salaire, toute paie ou tout autre avantage social qu'il aurait gagné s'il n'avait pas été victime de la mesure de nature discriminatoire ;
 - (e) soit que l'employeur ou le syndicat fasse ce qu'il est nécessaire, de l'avis de l'agent, de faire en vue de garantir que la situation soit conforme à la présente loi et aux règlements.
- (5) Lorsque l'ordonnance ou la décision prise par l'agent en vertu de l'alinéa (2)(a) n'est pas soumise à une procédure d'appel en vertu du paragraphe 67(1), la décision de l'agent est définitive et lie les parties concernées. 1996, c. 7, art. 46 : 2009, c. 24, art. 7

AGENTS, INSPECTIONS ET ORDONNANCES

Pouvoirs des agents

- 47** Les agents peuvent, afin de s'assurer du respect de la présente loi et des règlements, ainsi que de toute autre ordonnance prise dans le cadre de celle-ci (eux-ci),
- (a) entrer dans le lieu de travail et l'inspecter à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit et effectuer les tests et les examens qu'il juge nécessaires ou conseillés ;

- (b) exiger de l'employeur qu'il produise les dossiers, les schémas, les fiches descriptives, les livres, les plans ou autres documents qu'il possède et qui se rapportent au lieu de travail ou à la santé et à la sécurité des employés ou des autres personnes qui se trouvent dans le lieu de travail et les emprunter temporairement en vue d'en faire des copies ;
- (c) exiger de l'employeur ou du syndicat qu'il produise les documents ou dossiers susceptibles d'être pertinents dans le cadre de l'enquête sur une plainte portée en vertu du paragraphe 46(1) et les emprunter temporairement en vue d'en faire des copies ;
- (d) prendre des photographies ou effectuer des enregistrements ayant pour objet le lieu de travail ou toute activité se déroulant dans le lieu de travail ;
- (e) effectuer tout examen, toute enquête ou toute étude qu'il juge nécessaire en vue de s'assurer du respect de la présente loi et des règlements, ainsi que de toute autre ordonnance prise dans le cadre de ceux-ci ;
- (f) inspecter, prélever des échantillons et effectuer des tests sur des échantillons, y compris des tests lors desquels des échantillons peuvent être détruits, à partir de tout matériel, tout produit, tout outil, tout appareil, toute machine ou tout dispositif qui est produit(e), utilisé(e) ou situé(e) dans le lieu de travail et dont l'agent sera alors responsable ' à l'exception des échantillons qui auront été détruits ' jusqu'au moment où le produit, l'outil, l'appareil, la machine ou le dispositif en question est rapporté(e) à la personne soumise à l'inspection ;
- (g) examiner une personne en ce qui concerne les questions relatives à la présente loi ou aux règlements ;
- (h) citer une personne à comparaître, faire prêter serment à une personne ou recevoir une affirmation solennelle d'une personne aux fins d'une enquête, d'une étude ou d'un test effectué(e) en vertu de la présente loi ou des règlements ;
- (i) être accompagné et aidé, lors d'une enquête, d'une étude ou d'un test, par une personne possédant des connaissances spécialisées, des connaissances d'expert ou des connaissances professionnelles sur toute question ;
- (j) exercer tout autre pouvoir, selon ce qui est nécessaire ou lié à ses autres fonctions, en vertu de la présente loi ou des règlements. 1996, c. 7, art. 47.

Pouvoir qu'a l'agent de saisir, de prélever ou de retenir

- 48** (1) Lorsqu'un agent a de bonnes raisons de croire qu'il y a eu infraction à la présente loi ou aux règlements et qu'une chose produite devant l'agent ou que l'agent voit clairement pourrait fournir des preuves de l'infraction, celui-ci peut, tant qu'il agit en fonction de l'autorité que lui confère la présente loi, saisir cette chose sans mandat ni ordonnance judiciaire.
- (2) L'agent peut prélever la chose saisie en vertu du paragraphe (1) ou la retenir sous garde au lieu où elle a été saisie.
- (3) L'agent informe la personne chez qui la chose a été saisie en vertu du paragraphe (1) des raisons de la saisie et lui donne un reçu.
- (4) L'agent présente la chose saisie en vertu du paragraphe (1) devant un juge ou bien, lorsque cela n'est pas réaliste, il rapporte la saisie au juge.
- (5) L'agent qui saisit quelque chose que ce soit en vertu du paragraphe (1) traite cette chose de la même façon que si elle avait été saisie en vertu de l'autorité conférée par un mandat de perquisition produit en vertu de la loi sur les procédures sommaires. 1996, c. 7, art. 48.

Pouvoirs d'un agent de la paix

- 49** Lorsqu'il agit en fonction de l'autorité que lui confère la présente loi, un agent possède et peut exercer, dans toute région de la province, tous les pouvoirs, toute l'autorité et toutes les immunités qui sont conférées à un agent de la paix en vertu du Code criminel du Canada. 1996, c. 7, art. 49.

Accompagnement au cours des inspections

- 50** (1) Aux fins du présent article, l'expression « inspection » désigne l'inspection physique de tout ou partie d'un lieu de travail en vertu des pouvoirs conférés à un agent en vertu de l'article 47.
- (2) Lorsqu'un officier effectue une inspection,
- (a) l'employeur donne au représentant ou à un employé membre du comité, quand l'un ou l'autre existe,
 - (b) un représentant de l'employeur a la possibilité d'accompagner l'agent pendant son inspection.
- (3) Lorsque aucun membre du comité représentant les employés ou représentant n'est disponible, l'agent peut sélectionner un ou plusieurs employés qui l'accompagneront pendant son inspection.
- (4) Lorsque aucun membre du comité représentant les employés ou représentant n'est disponible pour accompagner l'agent pendant son inspection, celui-ci s'efforce de consulter un nombre raisonnable d'employés au cours de son inspection.
- (5) Il est entendu que, lorsque
- (a) une personne à qui il est fait référence à l'alinéa (2)(a) ou (b) n'est pas disponible pour accompagner un agent pendant son inspection,
 - (b) de l'avis de l'agent, il est nécessaire de procéder à l'inspection sans accompagnement,
- l'agent peut effectuer son inspection sans être accompagné.
- (6) Par dérogation aux paragraphes (2) et (3) et sous réserve du paragraphe (7), l'agent peut interroger toute personne qui se trouve ou qui se trouvait dans un lieu de travail, soit à part et à l'écart d'une autre personne soit en présence d'une autre personne, sur toute question qui est ou qui est susceptible d'être pertinente dans le cadre de son inspection, de son examen, de son enquête, de son étude ou de son test.
- (7) L'individu interrogé en vertu du paragraphe (6) peut demander à être accompagné et peut être accompagné par une autre personne pendant l'interrogation.
- (8) Sous réserve du paragraphe 43(4), le temps passé par un membre du comité, un représentant ou un employé à accompagner un agent pendant une inspection ou à se faire consulter par lui est réputé être du temps de travail pour lequel le membre du comité, le représentant ou l'employé est payé par l'employeur au taux qui s'applique. 1996, c. 7, art. 50.

Pouvoir de donner des ordres de suspension immédiate

- 51** Lorsqu'un agent détermine qu'un appareil, une machine, un dispositif, du matériel ou une chose quelconque censé(e) être utilisé(e) par un employé ou un travailleur indépendant
- (a) soit est dangereuse
 - (b) soit n'est pas conforme aux normes prescrites par la présente loi ou les règlements,
- l'agent peut ordonner au fournisseur ou à toute autre personne de suspendre la vente, la location ou la livraison d'une autre manière de l'appareil, de la machine, du dispositif, du matériel ou de la chose en question à tout employeur, employé ou travailleur indépendant. 1996, c. 7, art. 51.

Pouvoir d'exiger des rapports, des évaluations et des tests

- 52** Lorsque
- (a) un agent détermine qu'il risque d'y avoir un danger pour la santé ou pour la sécurité
 - (b) et qu'un employeur, un propriétaire, un entrepreneur ou un constructeur ne parvient pas à établir qu'il ne serait pas raisonnablement réaliste de respecter l'ordonnance de l'agent, l'agent peut ordonner que l'employeur, le propriétaire, l'entrepreneur ou le constructeur, selon le cas, à ses propres frais,

- (c) obtienne un rapport ou une évaluation de la part d'une personne qui possède les connaissances spécialisées, les connaissances d'expert ou les connaissances professionnelles spécifiées par l'agent, afin de déterminer si un agent biologique, chimique ou physique, du matériel, un appareil, une machine, un dispositif, un article, une chose ou une procédure se trouvant dans ou à proximité d'un lieu de travail est conforme à la présente loi ou aux règlements ou encore aux règles de l'art ;
- (d) organise tous les tests nécessaires pour produire le rapport ou l'évaluation demandée. 1996, c. 7, art. 52.

Interdiction de révéler certaines informations

53 À l'exception des cas qui sont conformes à la présente loi et aux règlements, aucune personne qui, à la demande d'un agent, procède à un examen, à une enquête ou à un test en vertu de l'alinéa 47(i) ne peut publier, révéler ou communiquer à quiconque la moindre information, le moindre document, la moindre déclaration, le moindre rapport ou le moindre résultat d'un examen, d'un test ou d'une enquête obtenu(e), acquis(e), fourni(e), produit(e) ou reçu(e) dans le cadre des pouvoirs conférés en vertu de la présente loi ou des règlements et il est entendu que le paragraphe 61(3) s'applique. 1996, c. 7, art. 53.

Signification d'un avis concernant une décision et droit de faire appel

54 Lorsque

- (a) soit un agent effectue une enquête sur le refus de travailler d'un employé en vertu du paragraphe 43(1) et que l'employé ou l'employeur n'est pas satisfait des conseils offerts par l'agent ou du fait qu'il n'a pas offert de conseils ;
- (b) soit un agent effectue une enquête sur une plainte concernant des allégations d'infraction à la présente loi ou aux règlements et qu'il ne prend pas l'ordonnance qui, de l'avis du plaignant, est nécessaire pour assurer la santé et la sécurité des personnes dans le lieu de travail,

et que l'employé, l'employeur ou le plaignant en fait la demande, l'agent signifie à l'employé, à l'employeur ou au plaignant, selon le cas, par écrit, un avis concernant sa décision et, lorsque l'employé, l'employeur ou le plaignant est une personne lésée, cette dernière peut faire appel de la décision en vertu de l'article 67. 1996, c. 7, art. 54.

Ordonnances et conséquences des ordonnances

- 55** (1) Un agent peut communiquer son ordonnance par oral ou par écrit à une personne pour ce qui est de la mise en œuvre de toute question ou chose réglementée, contrôlée ou exigée par la présente loi ou les règlements et peut demander que l'ordonnance en question soit mise en œuvre selon un échéancier qu'il aura fixé.
- (2) Lorsqu'un agent communique son ordonnance par oral en vertu du paragraphe (1), il confirme cette ordonnance par écrit.
- (3) Il est entendu qu'une ordonnance communiquée par oral prend effet en vertu de la présente loi avant qu'elle soit confirmée par écrit.
- (4) Lorsqu'un agent prend une ordonnance en vertu du paragraphe (1) et découvre que la question ou la chose à laquelle l'ordonnance fait référence est une source de danger ou un péril pour la santé ou la sécurité d'une personne dans le lieu de travail, il peut ordonner
- (a) qu'un lieu, un appareil, une machine, un dispositif, du matériel ou une chose quelconque ne soit pas utilisée tant que l'ordonnance n'aura pas été respectée ;
 - (b) que l'activité dans le lieu de travail ou dans toute partie du lieu de travail soit suspendue jusqu'à ce que l'ordre de suspension du travail soit retiré ou annulé par un agent ;
 - (c) que le lieu de travail ou toute partie du lieu de travail soit évacuée par les personnes qui s'y trouvent et isolée par des barricades, une clôture ou tout autre moyen convenable en vue d'en empêcher l'accès jusqu'à ce que la source de danger ou de péril soit enlevée.

- (5) Lorsqu'une ordonnance est prise en vertu de l'alinéa (4)(c), aucun employeur ni superviseur ne peut exiger d'un employé qu'il entre dans le lieu de travail ou la partie du lieu de travail qui fait l'objet de l'ordonnance ou permettre à un employé de le faire, à l'exception des cas où il s'agit de faire un travail qui est nécessaire ou exigé pour enlever la source de danger ou de péril et uniquement si l'employé est protégé contre le danger ou péril en question.
- (6) Lorsqu'un agent prend une ordonnance en vertu du présent article, il affiche dans le lieu de travail ou sur tout appareil, toute machine, tout dispositif, tout matériel ou toute chose concerné(e) un exemplaire de l'ordonnance ou un avis et personne, à l'exception d'un agent, ne peut enlever l'ordonnance ou l'avis sans autorisation préalable d'un agent. 1996, c. 7, art. 55.

Avis de conformité et détermination de la conformité

- 56** (1) Lorsqu'un agent prend une ordonnance en vertu de la présente loi ou des règlements, à l'exception des cas où l'agent indique dans l'ordonnance que la mise en conformité du lieu de travail avec l'ordonnance ait été réalisée avant qu'il ait quitté le lieu de travail, la personne à l'encontre de laquelle l'ordonnance a été prise soumet à l'agent un avis de conformité selon le calendrier spécifié dans l'ordonnance.
- (2) Lorsqu'un avis de conformité est exigé en vertu du paragraphe (1), l'agent spécifie dans l'ordonnance la date limite avant laquelle la personne à l'encontre de laquelle l'ordonnance a été prise devra lui soumettre l'avis de conformité.
- (3) Par dérogation à la présentation d'un avis de conformité, la personne à l'encontre de laquelle une ordonnance a été prise s'est mise en conformité avec cette ordonnance prise en vertu de la présente loi ou des règlements à partir du moment où un agent a déterminé qu'elle s'est mise en conformité. 1996, c. 7, art. 56.

Interdiction d'ingérence dans le travail de l'agent

- 57** (1) Nul ne peut faire obstacle à un agent, le bloquer, l'importuner ou s'ingérer dans son travail pendant qu'il exerce un pouvoir ou remplit une responsabilité qui lui est conféré en vertu de la présente loi ou des règlements.
- (2) Nul ne peut fournir sciemment à un agent des informations fausses ou négliger ou refuser de fournir des informations exigées par un agent tandis que celui-ci exerce les pouvoirs ou remplit les responsabilités qui lui sont conféré(e)s en vertu de la présente loi ou des règlements.
- (3) Une personne qui
- (a) soit retarde délibérément un agent tandis que celui-ci exerce les pouvoirs ou remplit les responsabilités qui lui sont conféré(e)s en vertu de la présente loi ou des règlements ;
 - (b) soit ne se conforme pas à une instruction ou à une sommation qui lui a été donnée par un agent en vertu de la présente loi ou des règlements ou ne produit pas un certificat ou un document qu'elle est contrainte de produire en vertu de la présente loi ou des règlements,
- est coupable d'obstruction du travail de l'agent tandis que celui-ci exerce les pouvoirs ou remplit les responsabilités qui lui sont conféré(e)s en vertu de la présente loi ou des règlements.
- (4) Toute personne doit fournir tous les moyens qu'elle a le pouvoir d'offrir en vue de faciliter toute entrée, toute inspection, tout examen, tout test ou toute enquête effectuée par un agent tandis que celui-ci exerce les pouvoirs ou remplit les responsabilités qui lui sont conféré(e)s en vertu de la présente loi ou des règlements. 1996, c. 7, art. 57.

SÉCURITÉ SUR LE PLAN CHIMIQUE

Restriction concernant l'utilisation de produits chimiques

- 58** Lorsqu'on utilise ou qu'on a l'intention d'utiliser un agent biologique, chimique ou physique ou une combinaison de tels agents dans le lieu de travail et que la présence de cet agent ou la façon dont il est utilisé est, de l'avis du directeur, susceptible de mettre en danger la santé et la sécurité d'un employé, le directeur peut, par avis écrit envoyé à l'employeur, le constructeur, l'entrepreneur ou le travailleur indépendant, ordonner
- (a) soit qu'on utilise un étiquetage en vue d'indiquer au moins la présence et la composition, y compris au moyen de termes communs ou génériques, de l'agent biologique, chimique ou physique, les risques liés à son utilisation et les mesures à prendre en cas d'urgence ;
 - (b) soit que l'utilisation, l'utilisation prévue ou la façon d'utiliser l'agent
 - (i) soit soit interdite,
 - (ii) soit soit limitée ou restreinte de la façon spécifiée par le directeur,
 - (iii) soit fasse l'objet de conditions spécifiées par le directeur concernant le contrôle administratif, les méthodes de travail, le contrôle technique et le temps accordé pour la mise en conformité
 - (c) soit que l'étiquetage soit conforme aux règlements fédéraux et provinciaux qui s'appliquent. 1996, c. 7, art. 58.

Responsabilité qu'a l'employeur de dresser une liste des produits chimiques

- 59** (1) Sous réserve de l'article 61, à l'exception des cas où l'employeur a reçu du directeur des instructions spécifiques par écrit indiquant le contraire et que ces instructions n'ont pas été révoquées par le directeur, l'employeur dresse une liste de toute les substances chimiques normalement utilisées, manipulées, produites ou présentes d'une manière ou d'une autre dans le lieu de travail qui sont susceptibles de présenter un péril pour la santé et la sécurité au travail des employés ou dont les employés soupçonnent qu'elles présentent un tel péril et cette liste indique toutes les substances chimiques selon leur nom commun ou générique quand l'employeur le connaît.
- (2) La liste à laquelle il est fait référence au paragraphe (1) comprend le nom commercial et l'adresse du fournisseur et du fabricant de toute substance chimique dont l'employeur ne connaît pas la composition chimique ou le nom commun ou générique.
- (3) L'employeur informe le comité dans le lieu de travail ou le représentant, quand l'un ou l'autre existe, de la liste à laquelle il est fait référence dans le présent article et de toute modification apportée à la liste et, lorsqu'il n'existe ni comité ni représentant, l'employeur en informe les employés, le syndicat, quand il existe, les travailleurs autonomes et les agents s'ils demandent à en être informés. 1996, c. 7, art. 59.

Responsabilités des fournisseurs et des fabricants

- 60** (1) Les fournisseurs ou fabricants de substances chimiques fournissent, à la demande du directeur, les informations suivantes au sujet des substances chimiques auxquelles il est fait référence au paragraphe 59(1) :
- (a) les ingrédients et leurs noms communs et génériques ;
 - (b) la composition et les propriétés de la substance ;
 - (c) l'effet de la substance sur le plan toxicologique ;
 - (d) l'effet d'une exposition à la substance chimique, que ce soit par contact, par inhalation ou par ingestion ;
 - (e) les mesures de protection qui sont ou qui doivent être utilisées en ce qui concerne la substance ;
 - (f) les mesures d'urgence qui sont ou qui doivent être utilisées en cas d'exposition à la substance.
- (2) Lorsqu'un fournisseur ou fabricant ne fournit pas les informations auxquelles il est fait référence au paragraphe (1) avant l'échéance fixée par le directeur, la substance chimique pour laquelle le directeur a demandé les informations est réputée être une substance dangereuse et on peut prendre une ordonnance en vertu de l'article 51. 1996, c. 7, art. 60.

SECRETS COMMERCIAUX

Portée du droit de protéger des secrets commerciaux

- 61** (1) Par dérogation à toute disposition contenue dans la présente loi ou dans les règlements, un employeur, un fournisseur ou un fabricant de produits chimiques peut protéger des secrets commerciaux ou des informations susceptibles de révéler un secret commercial et la nature d'un produit chimique spécifique, y compris le nom du produit chimique et d'autres informations identifiant de façon spécifique un produit chimique dangereux, à condition que la nature du produit chimique en question soit mise à la disposition des professionnels de la santé conformément aux procédures définies par les règlements établis en vertu de la présente loi.
- (2) Lorsqu'un médecin traitant ou une infirmière détermine
- (a) qu'il existe une situation d'urgence sur le plan médical ;
 - (b) qu'il est nécessaire de disposer d'informations concernant la nature spécifique d'un produit chimique dangereux pour pouvoir offrir des services d'urgence ou de secours,
- alors l'employeur, le fournisseur ou le fabricant de produits chimiques doit révéler immédiatement la nature spécifique du produit chimique protégé par le secret commercial au médecin traitant ou à l'infirmière, qu'il existe ou non une déclaration par écrit des besoins ou une entente concernant la confidentialité de ces informations, mais l'employeur, le fournisseur ou le fabricant de produits chimiques peut exiger, aussitôt que les circonstances le permettent, une déclaration par écrit des besoins et une entente concernant la confidentialité de ces informations conformément aux règlements établis en vertu de la présente loi.
- (3) Par dérogation à l'article 35, nul ne peut publier, révéler ou communiquer à quiconque un procédé secret de fabrication ou un secret commercial dont il a acquis la connaissance, qui lui a été fourni, qu'il a obtenu ou qu'il a reçu en vertu de la présente loi ou des règlements. 1996, c. 7, art. 61.

INFORMATIONS D'ORDRE MÉDICAL

Révélation d'informations d'ordre médical

- 62** (1) Par dérogation à l'article 35, nul ne peut révéler d'informations obtenues lors d'un examen médical, d'un test ou d'une radioscopie ou tirées du dossier hospitalier d'un employé et produites, prises ou fournies en vertu de la présente loi, à moins qu'elles soient sous une forme conçue en vue d'empêcher qu'elles soient identifiées comme se rapportant à une personne ou à un cas particulier ou à moins que l'employé en ait accordé la permission.
- (2) Aucune personne à qui les informations sont communiquées de façon confidentielle en vertu de la présente loi ou des règlements
- (a) ne peut révéler ces informations, à moins que cela soit conforme à la présente loi et aux règlements ;
 - (b) n'a la compétence nécessaire pour révéler ces informations à un tribunal ou dans le cadre de toute autre forme de procédure juridique ni ne peut être contraint à le faire. 1996, c. 7, art. 62.

ACCIDENTS

Avis d'accident dans le lieu de travail

- 63** (1) L'employeur envoie un avis par écrit au directeur
- (a) en cas d'incendie ou d'accident dans le lieu de travail qui entraîne des dommages corporels chez un employé, dans les sept jours suivant le moment où l'incident a eu lieu ;
 - (b) en cas d'explosion accidentelle dans le lieu de travail, qu'il y ait blessé(s) ou non, dans les vingt-quatre heures suivant le moment où l'incident a eu lieu ;
 - (c) lorsqu'une personne est tuée dans le lieu de travail en raison de quelque cause que ce soit ou subit des blessures telles qu'il est possible qu'elles soient mortelles, dans les vingt-quatre heures suivant le moment où l'incident a eu lieu.

- (2) L'employeur peut livrer ou envoyer par courrier au directeur une copie conforme de l'avis d'accident que la loi sur les accidents de travail exige qu'il envoie à la Commission des accidents du travail et ceci constitue un avis suffisant pour les besoins du présent article.
- (3) Lorsque le présent article exige que l'employeur envoie un avis au directeur, il fournit au comité ou au représentant dans le lieu de travail, quand l'un ou l'autre existe, une copie de l'avis. 1996, c. 7, art. 63.

Interdiction de déranger la scène d'un accident

- 64** Nul ne peut, à l'exception des cas où un agent donne des instructions contraires, déranger la scène d'un accident qui entraîne des blessures sérieuses ou un décès, à l'exception des cas où cela est nécessaire
- (a) soit pour s'occuper des personnes blessées ou tuées ;
 - (b) soit pour empêcher d'autres blessures ;
 - (c) soit pour protéger des biens qui sont mis en danger en raison de l'accident. 1996, c. 7, art. 64.

Devoir de révéler les informations sur l'accident

- 65** Toutes les personnes qui étaient présentes lorsque un accident s'est produit ou qui disposent du moindre renseignement en rapport avec l'accident fournissent ce renseignement concernant l'accident à l'agent à la demande de ce dernier.

CODE DE BONNE PRATIQUE

Pouvoir d'exiger un code de bonne pratique

- 66** (1) Le directeur peut exiger, par écrit, d'un employeur qu'il établisse un code de bonne pratique ou qu'il adopte le code de bonne pratique qu'il aura spécifié.
- (2) Lorsqu'un code de bonne pratique est établi ou adopté en vertu du paragraphe (1), le directeur peut le réviser ou exiger qu'il soit révisé de temps à autre. 1996, c. 7, art. 66.

APPEL

Droit de faire appel et conséquences d'un appel

- 67** (1) Une personne lésée peut faire appel
- (a) soit d'une ordonnance prise par un agent en vertu de la présente loi ou des règlements ;
 - (b) soit de la décision prise par un agent de ne pas prendre d'ordonnance ;
 - (c) soit de la décision prise par un agent de conseiller à un employé de retourner au travail ou de la décision de ne pas fournir de conseil, en vertu de l'alinéa 43(1)(c) ;
 - (d) soit de toute décision pour laquelle les règlements prévoient le droit de faire appel auprès du directeur
- dans les quatorze jours suivant la transmission de l'ordonnance ou de la décision à son destinataire, en en faisant la demande par écrit auprès du directeur.
- (2) Lorsque la personne lésée qui fait appel en vertu du paragraphe (1) a suffisamment d'autorité dans le lieu de travail pour s'assurer que la demande d'appel est affichée, elle affiche une copie de la demande et, lorsque la personne lésée ne dispose pas d'une telle autorité, elle signifie la demande à l'employeur et l'employeur la communique conformément au paragraphe 39(1).
- (3) À réception d'un appel en vertu du paragraphe (1), le directeur
- (a) peut prendre en considération de nouvelles informations, y compris, mais sans qu'elles s'y limitent, les informations fournies par la personne lésée ;
 - (b) examine la question de façon sommaire, prend une décision et peut, par ordonnance, confirmer, modifier, révoquer ou suspendre l'ordonnance ou la décision dont la personne lésée a fait appel ou prendre toute ordonnance ou décision qu'un agent peut prendre en vertu de la présente loi.

- (4) Il n'est pas exclu des qualifications du directeur qu'il puisse entendre un appel, du simple fait que le directeur, tandis qu'il exerce ses pouvoirs de directeur et qu'il remplit ses responsabilités et ses fonctions de directeur en vertu de la présente loi, reçoit des informations concernant l'appel ou communique avec une personne au sujet de la question qui fait l'objet de l'appel.
- (5) Sous réserve du paragraphe (6), le fait qu'une personne fasse appel d'une ordonnance ou d'une décision en vertu du paragraphe (1) ne suspend pas l'application de l'ordonnance ou de la décision.
- (6) Le paragraphe (5) ne s'applique pas à une procédure d'appel concernant une ordonnance prise par un agent au sujet d'une des dispositions auxquelles il est fait référence au paragraphe 46(1).
- (7) Par dérogation au paragraphe (5), le directeur peut ordonner la suspension de l'application d'une ordonnance jusqu'à ce que la procédure d'appel soit menée à terme.
- (8) Lorsque personne ne fait appel, en vertu du paragraphe 69(1), d'une ordonnance ou d'une décision prise par le directeur en vertu du paragraphe (3), cette ordonnance ou cette décision est définitive et lie les parties concernées.
- (9) Le directeur fournit une copie de sa décision
 - (a) à l'employeur ;
 - (b) à la personne lésée qui a fait appel ;
 - (c) à toute autre personne lésée qui a fait des observations en rapport avec la question qui a fait l'objet de la procédure d'appel,
 et l'employeur communique la décision conformément au paragraphe 39(1).
1996, c. 7, art. 67.

- 67 A**
- (1) *An aggrieved person may appeal an order by an officer pursuant to a complaint under clause 46(1)(b) to an appeal panel designated to hear the appeal pursuant to subsection 68(3).*
 - (2) *An appeal pursuant to subsection (1) must be initiated by filing a notice of appeal with the Deputy Minister of Labour and Workforce Development within twenty-one days after the order is served on the recipient.*
 - (3) *An appeal pursuant to subsection (1) suspends the operation of the order.*
2009, c.24, s.7

Bureaux d'appel

- 68**
- (1) Le ministre
 - (a) cherche à obtenir des recommandations des organisations ouvrières et des associations d'employeurs en ce qui concerne l'identité des personnes à inclure dans la liste des personnes établie par le gouverneur en conseil en vertu du paragraphe (2) ;
 - (b) fournit des conseils au gouverneur en conseil en ce qui concerne cette liste de personnes.
 - (2) Après avoir reçu les conseils fournis par le ministre en vertu de l'alinéa (1)(b), le gouverneur en conseil établit une liste de personnes sur laquelle on s'appuiera pour former un bureau d'appel en vertu du paragraphe (3).
 - (3) Lorsqu'une procédure d'appel a été lancée en vertu du paragraphe 69(1), le ministre forme un bureau d'appel chargé d'entendre l'appel.
 - (4) Sous réserve du paragraphe (5), un bureau d'appel formé en vertu du paragraphe (3) se compose
 - (a) d'une personne représentant les employés ;
 - (b) d'une personne représentant les employeurs ;
 - (c) d'une personne remplissant le rôle de président du bureau d'appel,
 et ces personnes sont choisies à partir de la liste établie en vertu du paragraphe (2).

- (5) Lorsque les parties concernées par un appel acceptent que l'appel ne soit entendu que par une personne, le bureau d'appel se compose d'une personne désignée par le ministre à partir de la liste établie en vertu du paragraphe (2).
- (6) Avant de remplir les fonctions de membre d'un bureau d'appel, les personnes désignées prêtent et souscrivent un serment ou une affirmation d'office auprès d'un juge de la Cour suprême du Canada et présentent leur serment ou leur affirmation d'office au ministre sous la forme suivante ou sous une forme analogue :

Je jure solennellement (*ou déclare*) que je remplirai de façon fidèle, honnête et impartiale, en faisant appel à mon meilleur jugement, mes meilleures compétences et mes meilleures capacités, les fonctions de membre de tout bureau d'appel auquel j'accepte d'être nommé en vertu de la loi sur la santé et sur la sécurité au travail et je ne révélerai à personne, sauf dans l'exercice de mes fonctions, les pièces à conviction ou autres considérations présentées au bureau d'appel. Ainsi Dieu me soit en aide.
- (7) Le bureau d'appel et chacun des membres de ce bureau ont les pouvoirs, les privilèges et les immunités accordées à un commissaire nommé en vertu de la loi sur les enquêtes publiques.
- (8) Il est entendu que le bureau d'appel peut recevoir toute pièce à conviction ou information sous serment, sous forme d'affidavit ou sous toute autre forme qu'il jugera convenable et appropriée, à sa discrétion, qu'elle soit acceptable en tant que pièce à conviction dans un tribunal judiciaire ou non.
- (9) Le directeur a qualité de partie dans tout cas qui fait l'objet d'un appel auprès d'un bureau d'appel.
- (10) À l'exception des cas où les parties concernées par un appel acceptent qu'une seule personne se charge d'entendre l'appel, le quorum d'un bureau d'appel consiste en trois membres et la décision de deux membres d'un bureau d'appel, quels qu'ils soient, constitue la décision du bureau d'appel.
- (11) Les membres d'un bureau d'appel se voient verser
 - (a) la rémunération qu'aura définie le gouverneur en conseil, qui peut être une valeur nominale ou qui peut être fixée à un taux maximum par appel ;
 - (b) les dépenses qu'ils encourent, dans la limite du raisonnable, tandis qu'ils remplissent leurs responsabilités vis-à-vis du bureau d'appel. 1996, c. 7, art. 68.

Droit de faire appel et conséquences d'un appel

- 69**
- (1) Une personne lésée peut faire appel d'une ordonnance ou d'une décision prise par le directeur en vertu de la présente loi ou des règlements auprès d'un bureau d'appel chargé d'entendre l'appel en vertu du paragraphe 68(3).
 - (2) Pour faire appel en vertu du paragraphe (1), la personne envoie un avis d'appel au sous-ministre du Travail dans les vingt-et-un jours qui suivent la date à laquelle l'ordonnance ou la décision qui fait l'objet de l'appel a été prise.
 - (3) Dans un avis d'appel envoyé en vertu du paragraphe (2), la personne lésée
 - (a) identifie et énonce la décision qui fait l'objet de l'appel ;
 - (b) définit les motifs de l'appel et la mesure de redressement demandée, y compris toute demande de suspension de tout ou partie de l'ordonnance ou de la décision qui fait l'objet de l'appel ;
 - (c) inclut toutes les autres informations exigées selon les règlements. 2009, c.24, art.7
 - (4) Lorsque la personne lésée qui fait appel en vertu du paragraphe (1) a suffisamment d'autorité dans le lieu de travail pour s'assurer que la demande d'appel est affichée, elle affiche une copie de la demande et, lorsque la personne lésée ne dispose pas d'une telle autorité, elle signifie la demande à l'employeur et l'employeur la communique conformément au paragraphe 39(1). 2009, c.24, art.7

- (5) À réception d'un avis d'appel,
 - (a) le sous-ministre du Travail fournit une copie de l'avis d'appel aux membres du bureau d'appel chargé par le ministre d'entendre l'appel ;
 - (b) le bureau d'appel organise une audience qui donne à toute personne lésée l'ayant demandé la possibilité de présenter des pièces à conviction et de faire des observations, conformément aux règlements.
- (6) Le bureau d'appel peut, par ordonnance, confirmer, modifier, révoquer ou suspendre l'ordonnance ou la décision qui fait l'objet de l'appel ou prendre toute ordonnance ou décision qu'un agent peut prendre en vertu de la présente loi.
- (7) Sous réserve du paragraphe (8), le fait qu'une personne fasse appel d'une ordonnance ou d'une décision en vertu du paragraphe (1) ne suspend pas l'application de l'ordonnance ou de la décision.
- (8) Le paragraphe (7) ne s'applique pas à une procédure d'appel concernant une ordonnance prise par le directeur au sujet d'une des dispositions auxquelles il est fait référence au paragraphe 46(1).
- (9) Par dérogation au paragraphe (7), le bureau d'appel peut ordonner la suspension de l'application d'une ordonnance jusqu'à ce que la procédure d'appel soit menée à terme.
- (10) Le président du bureau d'appel fournit une copie de la décision du bureau
 - (a) à l'employeur ;
 - (b) à la personne lésée qui a fait appel ;
 - (c) à toute autre personne lésée qui a fait des observations en rapport avec la question qui a fait l'objet de l'appel,
 et l'employeur communique la décision conformément au paragraphe 39(1).
 1996, c. 7, art. 69 :2007, c.14, art. 7.

Compétence des bureaux d'appel et réexamen en cour

- 70** (1) Sous réserve du paragraphe (2), un bureau d'appel a compétence exclusive quand il s'agit de prendre une décision concernant
- (a) toutes les questions de droit concernant la présente loi ;
 - (b) toutes les questions de fait ;
 - (c) toutes les questions mêlant droit et fait,
- qui sont soulevées dans tout cas qui lui est présenté et la décision d'un bureau d'appel est définitive, lie toutes les parties concernées et ne peut être soumise à un réexamen sauf en cas d'erreur de droit ou de compétence.
- (2) Le réexamen de la décision d'un bureau d'appel est effectué
- (a) par la Cour d'appel de la Nouvelle-Écosse et uniquement avec la permission de cette cour ;
 - (b) en reconnaissant que le bureau d'appel est établi, aux fins de la présente loi, en tant qu'organisme d'experts.
- (3) Le directeur a qualité de partie dans un réexamen effectué en vertu du paragraphe (2).
 1996, c. 7, art. 70.

EXÉCUTION

Enregistrement d'une décision ou d'une ordonnance auprès de la Cour suprême

- 71** (1) Lorsqu'un arbitre, un agent, le directeur ou un bureau d'appel prend une décision définitive concernant une plainte soulevée dans le cadre du paragraphe 30(6), 33(5), 42(1), 43(4), 43(6), 43(7), 45(2) ou 50(8) ou du sous-alinéa 46(1)(a)(ii), cette décision peut être, à des fins d'exécution, enregistrée auprès de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse et est exécutée de la même façon qu'un jugement de cette cour.
- (2) Pour enregistrer une décision ou une ordonnance définitive à laquelle il est fait référence au paragraphe (1) auprès de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse, le directeur peut en faire une copie conforme, sur laquelle le directeur appose alors la mention suivante, qu'il signe :
- Enregistrer la présente décision ou ordonnance auprès de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse.

En date du xxxxx jour de xxxx 19xx

xxxxxxx

Le directeur

- (3) Le directeur peut transmettre la copie conforme à laquelle il est fait référence au paragraphe (2), avec la mention, à un greffier de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse qui, à réception de cette copie, l'enregistre en tant que dossier et cette copie est dès lors enregistrée auprès de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse et exécutable comme un jugement de cette cour.
- (4) Lorsqu'une décision ou une ordonnance à laquelle il est fait référence au paragraphe (1) est enregistrée auprès de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse, une décision ou ordonnance subséquente abrogeant ou modifiant la décision ou l'ordonnance mentionnée en premier peut, de la même façon, être enregistrée auprès de la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse et exécutée de la même manière en tant que jugement de la Cour suprême. 1996, c. 7, art. 71.

Exécution d'une décision ou d'une ordonnance définitive

- 72** (1) Le directeur peut demander au directeur du Code du travail de faire exécuter une décision ou une ordonnance définitive prise par un agent, par le directeur lui-même ou par un bureau d'appel au sujet d'une plainte concernant le fait qu'un employeur n'a pas versé une rémunération, un salaire, une paie ou un avantage social dont le versement est exigé par le paragraphe 30(6), 33(5), 42(1), 43(4), 43(6), 43(7), 45(2) ou 50(8) ou encore le sous-alinéa 46(1)(a)(ii).
- (2) Le directeur fait de la décision ou l'ordonnance à laquelle il est fait référence au paragraphe (1), à des fins d'exécution en vertu du paragraphe (1), une ordonnance du Tribunal des normes de travail et peut la faire exécuter de la même manière qu'une ordonnance prise par le Tribunal des normes de travail.
- (3) Pour faire d'une décision ou d'une ordonnance définitive une ordonnance du Tribunal des normes de travail, le directeur en fait une copie conforme, sur laquelle il appose alors la mention suivante, qu'il signe :

Faire de la présente décision ou ordonnance une ordonnance du Tribunal des normes de travail.

En date du xxxxx jour de xxxx 19xx

xxxxxxx

Le directeur

et transmet cette copie conforme avec la mention au directeur du Code du travail et au Tribunal des normes de travail.

- (4) Le directeur du Code du travail peut faire exécuter la décision ou l'ordonnance définitive à laquelle il est fait référence au paragraphe (1) comme si la décision ou l'ordonnance était une ordonnance prise par le Tribunal des normes de travail dans le cadre de l'article 26 du Code du travail et il est entendu que les articles 87, 88, 89A, 90 et 90A du Code du travail s'appliquent *mutatis mutandis*.
- (5) Lorsque le directeur
 - (a) fournit au directeur du Code du travail une copie conforme de l'ordonnance d'un agent, du directeur ou d'un bureau d'appel au sujet d'une plainte concernant le fait qu'un employeur n'a pas versé une rémunération, un salaire, une paie ou un avantage social dont le versement est exigé par le paragraphe 30(6), 33(5), 42(1), 43(4), 43(6), 43(7), 45(2) ou 50(8) ou encore le sous-alinéa 46(1)(a)(ii), que l'ordonnance soit définitive ou non ;
 - (b) demande au directeur du Code du travail de traiter l'ordonnance en question comme étant une plainte portée en vertu de l'article 81 du Code du travail, alors le directeur du Code du travail peut exercer le pouvoir défini au paragraphe 85(1) du Code du travail et les paragraphes 85(2), 85(3), 85(3A) et 85(4) du Code du travail s'appliquent.

- (6) Tout argent reçu par le Tribunal des normes de travail suite à une demande faite par le directeur en vertu de l'alinéa 5(b) est déposé en fiducie par le Tribunal des normes de travail pour l'employeur concerné.
- (7) Lorsque
 - (a) soit la période d'appel est arrivée à expiration ;
 - (b) soit la procédure d'appel a été menée à terme,
 selon celui de ces deux événements qui se produit en dernier, le Tribunal des normes de travail verse à l'employé, en ce qui concerne une ordonnance ou une décision prise par un agent, par le directeur ou par un bureau d'appel au sujet du paiement par l'employeur à l'employé de l'argent déposé en fiducie en vertu du paragraphe (6), en puisant dans l'argent déposé en fiducie, le montant spécifié dans l'ordonnance et l'excédent, quand il existe, est versé à l'employeur.
- (8) Lorsqu'une décision est prise concernant une ordonnance du Tribunal des normes de travail, une décision ou une ordonnance abrogeant ou modifiant la décision mentionnée en premier est réputée être une décision ou une ordonnance abrogeant ou modifiant l'ordonnance du Tribunal des normes de travail et le directeur peut en faire une ordonnance du Tribunal des normes de travail conformément au présent article. 1996, c. 7, art. 72.

Pouvoir de procéder à une arrestation

- 73** (1) Lorsqu'un agent de police a des motifs raisonnables et probables de penser qu'une personne ne se conforme pas à une ordonnance prise en vertu du paragraphe 55(4), il peut arrêter cette personne sans mandat d'arrêt et présenter la personne à un juge aussitôt qu'il est réaliste de le faire.
- (2) Lorsqu'une personne est présentée à un juge en vertu du paragraphe (1), elle a droit à une audience immédiate mais, s'il n'est pas possible d'organiser une audience immédiate, elle est mise en liberté après s'être engagée personnellement à se présenter au juge pour répondre aux accusations au lieu et au moment décidé par le juge.
- (3) Lorsqu'un agent de police arrête une personne en vertu du paragraphe (1), il informe promptement la personne des raisons de son arrestation et de son droit de retenir et de constituer un avocat sans délai. 1996, c. 7, art. 73.

Infractions et peines

- 74** (1) Une personne qui
- (a) soit enfreint la présente loi ou les règlements ;
 - (b) soit ne se conforme pas
 - (i) soit à une ordonnance ou à une décision prise en vertu de la présente loi ou des règlements ;
 - (ii) soit à une disposition d'un code de bonne pratique adopté en vertu de l'article 66,
- est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende ne dépassant pas deux cent cinquante mille dollars ou d'une peine de prison ne dépassant pas deux ans ou d'une amende et d'une peine de prison.
- (2) En plus d'une amende imposée en vertu du paragraphe (1) ou (3), le tribunal peut imposer une amende ne dépassant pas vingt-cinq mille dollars pour chaque journée supplémentaire pendant laquelle l'infraction se poursuit.
- (3) Lorsqu'une personne est déclarée coupable d'une infraction en vertu de la présente loi et que le tribunal est convaincu que, en commettant l'infraction, le coupable en a tiré des avantages sur le plan financier, le tribunal peut ordonner au coupable de payer, en plus de l'amende imposée en vertu du paragraphe (1) ou (2), une amende d'un montant égal au montant des avantages tirés selon les estimations du tribunal. 1996, c. 7, art. 74.

Pouvoirs du tribunal après la déclaration de culpabilité

- 75** (1) Lorsqu'une personne est déclarée coupable d'une infraction en vertu de la présente loi, le tribunal peut, en plus de toute autre peine imposée en vertu de la présente loi, eu égard à la nature de l'infraction et aux circonstances dans lesquelles elle a été commise, prendre une ordonnance
- (a) demandant au coupable de publier, de la façon dont le tribunal l'exige, les faits relatifs à l'infraction ;
 - (b) demandant au coupable de verser au ministre, de la façon dont les règlements l'exigent, un montant destiné à l'éducation du public dans le domaine
 - (i) de la prévention du danger dans l'activité par rapport à laquelle l'infraction a été commise ;
 - (ii) des principes de responsabilité interne présentés dans les dispositions de la présente loi ;
 - (c) demandant au coupable, sur demande du directeur faite dans les trois ans suivant la date de la déclaration de culpabilité, de soumettre à celui-ci les informations concernant les activités du coupable que le tribunal considère comme étant appropriés et justes dans les circonstances ;
 - (d) demandant au coupable d'effectuer des services communautaires, sous réserve des conditions à caractère raisonnable qui peuvent être imposées par l'ordonnance ;
 - (e) demandant au coupable de fournir ou de verser au tribunal la caution ou le montant d'argent qui lui permettra de s'assurer que le coupable s'est conformé à l'ordonnance prise en vertu du présent article ;
 - (f) exigeant du coupable qu'il se conforme aux autres conditions raisonnables que le tribunal considère comme étant appropriées et justes dans les circonstances et qui permettront de s'assurer de la bonne conduite du coupable et d'empêcher le coupable de commettre à nouveau la même infraction ou d'en commettre d'autres ;
- mais le montant total de l'argent versé par le coupable ou des frais encourus par ce dernier en vertu du présent paragraphe et du paragraphe 74(1) ne doit pas dépasser le montant maximum qu'il doit verser en vertu du paragraphe 74(1).
- (2) Lorsqu'un coupable ne se conforme pas à une ordonnance prise dans le cadre de l'alinéa (1)(a) qui lui demande de publier les faits relatifs à l'infraction, le directeur peut publier ces faits conformément à l'ordonnance et demander au coupable de rembourser les frais de la publication.
 - (3) Lorsque le tribunal prend une ordonnance en vertu de l'alinéa (1)(b) demandant au coupable de verser un montant d'argent à des fins éducatives ou que le directeur encourt des frais de publication en vertu du paragraphe (2), ce montant d'argent ou ces coûts constituent une dette due à Sa Majesté du chef de la province et peu(ven)t être recouvré(s) en tant que telle par l'intermédiaire d'un tribunal compétent.
 - (4) Les ordonnances prises en vertu du paragraphe (1) entrent en vigueur le jour où elles sont prises ou au jour décrété par le tribunal et sont en vigueur pendant trois ans au plus à compter de cette date. 1996, c. 7, art. 75.

Actes et omissions considérés comme relevant de l'employeur

- 76** (1) Lors de poursuites judiciaires à l'encontre d'un employeur en vertu de la présente loi ou des règlements, les actes ou les omissions d'un gérant, d'un directeur général ou d'une autre personne qui occupe des fonctions de gestion au service de l'employeur sont réputés être des actes ou des omissions de l'employeur.

- (2) Par dérogation au paragraphe (1), les actes ou omissions d'un gérant, d'un directeur général ou d'une autre personne qui occupe des fonctions de gestion au service de l'employeur ne sont pas des actes ou des omissions de l'employeur s'il est prouvé que l'employeur a pris toutes les précautions qu'il était raisonnable de prendre dans les circonstances pour s'assurer que ces actes ou omissions ne se produiraient pas et que l'employeur
- (a) n'ait pas eu connaissance effective de l'acte ou de l'omission en question ou n'ait pas pu raisonnablement en avoir connaissance ;
 - (b) n'ait pas consenti, de façon explicite ou implicite, à l'acte ou à l'omission en question. 1996, c. 7, art. 76.

Participation à une infraction

77 Un agent, un directeur ou un gérant d'une corporation qui dirige une infraction en vertu de la présente loi, qui l'autorise, qui y consent, qui y acquiesce ou qui y participe est coupable de cette infraction. 1996, c. 7, art. 77.

Immunité vis-à-vis des poursuites civiles

- 78** Nulle poursuite n'est recevable ou ne peut être intentée à l'encontre d'un agent, du directeur, d'un bureau d'appel, d'un membre d'un bureau d'appel ou du directeur du Code du travail lorsque cet individu ou organisme agit en vertu de l'autorité de la présente loi ou des règlements pour quelque perte ou dommage que ce soit qui a été subi(e) par une personne en raison d'un acte ou d'une omission commis(e) de bonne foi par l'individu ou organisme en question
- (a) soit en vertu d'un pouvoir conféré par la présente loi ou les règlements ou dans l'exercice effective ou supposé de ce pouvoir ;
 - (b) soit dans l'exercice effectif ou supposé d'une fonction ou d'une responsabilité imposée par la présente loi ou les règlements. 1996, c. 7, art. 78.

Limite dans le temps pour les poursuites

- 79** On ne peut entamer de poursuites pour infraction en vertu de la présente loi plus de deux ans après celle des deux dates suivantes qui est la plus récente :
- (a) soit la date à laquelle l'infraction a été commise ;
 - (b) soit la date à laquelle les preuves de l'infraction ont été pour la première fois portées à l'attention d'un agent. 1996, c. 7, art. 79.

Analystes

- 80** (1) Le ministre peut nommer analyste toute personne qui, de l'avis du ministre, possède les qualifications et l'expérience nécessaires pour remplir les fonctions d'analyste et cet analyste remplit les fonctions et les responsabilités qui sont déterminées, au besoin, par un règlement.
- (2) Nul document produit par un analyste ne peut être accepté comme pièce à conviction à moins que la partie qui a l'intention de l'utiliser ait informé la partie à l'encontre de laquelle elle a l'intention de l'utiliser de son intention avec un délai raisonnable et lui ait fourni une copie du document en question.
- (3) La partie à l'encontre de laquelle le document de l'analyste est utilisé peut, avec permission du tribunal, exiger que l'analyste soit présent à des fins de contre-interrogatoire. 1996, c. 7, art. 80.

Preuve des ordonnances et autres documents

- 81** Dans toute poursuite judiciaire intentée en vertu de la présente loi,
- (a) les copies d'ordonnances, de décisions ou de certificats présenté(e)s comme ayant été prises ou produits en vertu de la présente loi ou des règlements et comme ayant été signé(e)s par une personne autorisée à prendre l'ordonnance ou la décision ou à produire le certificat ;
 - (b) les documents présentés comme étant des copies d'avis, de dessins, de fichiers ou d'autres documents ou les extraits de tels documents, donnés ou établis en vertu de la présente loi ou des règlements et comme étant certifiés par un agent ou un analyste ;

- (c) les documents présentés comme certifiant le résultat d'un test ou de l'analyse d'un échantillon d'air et indiquant la concentration ou le montant d'un agent biologique, chimique ou physique dans tout ou partie d'un lieu de travail et comme étant certifiés par un agent ou un analyste ;
- (d) les documents présentés comme certifiant le résultat d'un test ou de l'analyse de tout appareil, de toute machine, de tout dispositif, de tout article, de toute chose ou de toute substance et comme étant certifiés par un agent ou un analyste ;
- (e) les documents présentés comme étant signés par le directeur et déclarant qu'un rapport, une demande, un avis ou une ordonnance a été ou n'a pas été donné(e) ou reçu(e) ;
- (f) les documents présentés comme étant signés par une personne autorisée en vertu de la présente loi ou des règlements à produire des certificats d'examen ou à autoriser une dérogation, déclarant que, un jour bien précis ou pendant une période bien précise, une personne nommée dans le document était ou n'était pas le détenteur d'un certificat d'examen ou autorisée à déroger aux règlements en vertu de la présente loi ;
- (g) les documents définissant avec un degré raisonnable de précision la condamnation et la peine d'une personne pour une infraction commise en vertu de la présente loi ou des règlements et présentés comme étant signés par
 - (i) soit la personne qui a déclaré la culpabilité de la personne ;
 - (ii) soit le greffier du tribunal dans lequel la condamnation a été prononcée,
 sont admis comme preuves *prima facie* de l'ordonnance, de la décision, du certificat ou du document en question et le contenu de l'ordonnance, de la décision, du certificat ou du document, sans preuve de la signature ou du caractère officiel de la personne qui paraît avoir signé l'ordonnance, la décision, le certificat ou le document, selon le cas. 1996, c. 7, art. 81.

RÈGLEMENTS

Règlements

- 82** (1) Le gouverneur en conseil peut établir les règlements qu'il juge nécessaires ou souhaitables aux fins de la présente loi ou afin de garantir la santé et la sécurité de toutes les personnes dans un lieu de travail et, sans que cela limite la portée générale de ce qui précède, il peut établir des règlements
- (a) exigeant d'un employeur ou d'une catégorie d'employeurs qu'ils préparent une politique ou un programme par écrit ;
 - (b) définissant les normes en matière de santé et de sécurité au travail qui doivent être établies et respectées dans les lieux de travail ou dans certaines catégories de lieux de travail ;
 - (c) établissant les conditions concernant la conception, la construction et l'utilisation d'usines ou d'opérations afin de protéger la santé et la sécurité des employés ;
 - (d) instaurant des normes concernant les appareils, les machines, les dispositifs, le matériel et les choses utilisé(e)s, y compris (mais sans limitation) l'adoption par référence de tout code ou de toute norme, et contenant des dispositions interdisant l'utilisation, la vente, la location ou la fourniture de tout appareil, de toute machine, de tout dispositif, de tout matériel ou de toute chose qui n'est pas conforme aux normes en vigueur ;
 - (e) interdisant ou réglementant la fabrication, la fourniture, l'entreposage, la manipulation ou l'utilisation de tout appareil, de toute machine, de tout dispositif, de tout agent biologique, physique ou chimique ou de tout matériel en vue de protéger la santé et la sécurité des employés ;
 - (f) concernant l'absence de dangers dans l'utilisation de tout appareil, de toute machine, de tout dispositif, de tout matériel ou de toute chose ;
 - (g) instaurant des exigences concernant la mise à l'épreuve, l'étiquetage ou l'examen de tout matériel susceptible d'affecter la santé et la sécurité des employés ;

- (h) exigeant des employeurs qu'ils prennent des dispositions concernant la mesure et le contrôle de l'air et autres conditions dans le lieu de travail ;
- (i) exigeant des personnes qui travaillent dans un lieu de travail ou dans une certaine catégorie de lieu de travail qu'elles utilisent certains appareils, dispositifs ou vêtements de protection ;
- (j) exigeant des employeurs qu'ils prennent des dispositions concernant la prévention des maladies liées au travail et la protection de la santé des employés, y compris (mais sans limitation) des dispositions concernant des examens médicaux et des études sur la santé des employés ;
- (k) exigeant la mise en place d'installations médicales ou d'installations de secours dans le lieu de travail et définissant le fonctionnement de ces installations ;
- (l) définissant
 - (i) la production de rapports par des comités,
 - (ii) des procédures concernant le fonctionnement de comités, y compris (mais sans limitation) des exigences minimales concernant le contenu des procès-verbaux et des dossiers des comités ainsi que la période pendant laquelle ils doivent être conservés,
 - (iii) les activités qui peuvent être effectuées par les comités ou par les représentants dans le cadre des fonctions indiquées au paragraphe 31(1) ou 33(6) ;
- (m) modifiant la fréquence des réunions de comités exigées en vertu de la présente loi ;
- (n) définissant des exigences supplémentaires concernant la formation des membres des comités, y compris (mais sans limitation) des dispositions exigeant des employeurs ou de certaines catégories d'employeurs qu'ils fournissent cette formation et en assument le coût ;
- (o) augmentant ou diminuant la période d'emploi qui est prise en compte lorsqu'on détermine le nombre de personnes employées de façon régulière dans le lieu de travail ;
- (p) excluant toute profession, tout employé, tout employeur, tout lieu de travail, tout projet, tout propriétaire, tout métier, toute industrie, tout travailleur indépendant ou tout entrepreneur dépendant de tout ou partie de l'exécution de la présente loi ou des règlements ;
- (q) désignant certains métiers comme étant des métiers dangereux ;
- (r) déterminant le montant des paiements effectués à partir de la caisse des accidents, la façon dont ils sont effectués et la méthode employée ;
- (s) définissant les activités d'éducation et de recherche qui doivent être financées à partir de la caisse des accidents ;
- (t) exigeant que certains établissements éducatifs ou certains cours d'établissements éducatifs comprennent un enseignement portant sur les principes de la santé et la sécurité au travail que contient la présente loi ;
- (u) désignant des agences, des divisions ou des parties d'autres ministères du gouvernement ou encore tout organisme instauré par un texte de loi, ainsi que leurs employés, comme faisant partie de la DSST ;
- (v) indiquant quel type d'information doit être transféré de la DSST à la Commission des accidents du travail, sous quelle forme il doit être transféré et à quelle fréquence il doit l'être ;
- (w) exigeant des employeurs qu'ils tiennent des dossiers et les soumettent à la DSST ;
- (x) exigeant des employeurs qu'ils produisent des rapport pour la DSST ;
- (y) exigeant qu'on classe des dessins, des plans et des spécifications ;
- (z) exigeant des propriétaires qu'ils fournissent certaines informations et indiquant sous quelle forme et de quelle manière ces informations doivent être communiquées ;

- (aa) exigeant aux assureurs du domaine de la santé et aux agences de santé qu'ils fournissent à la DSST des rapports statistiques concernant le nombre de blessures et de maladies découlant de l'emploi des travailleurs ;
 - (ab) indiquant la marche à suivre concernant la révélation d'informations qui sont considérées comme étant des secrets commerciaux ;
 - (ac) indiquant dans quelle mesure la confidentialité des secrets commerciaux est respectée ;
 - (ad) concernant la publication et la diffusion dans le lieu de travail de la présente loi et des règlements établis en vertu de la présente loi ;
 - (ae) n'accordant la possibilité d'effectuer certaines tâches qu'à des personnes ayant certaines qualifications ;
 - (af) indiquant quelles sont les responsabilités et les fonctions des analystes ;
 - (ag) établissant des commissions d'examineurs chargés de certifier les qualifications professionnelles et de définir des processus concernant la production et la révocation des certificats d'examen ;
 - (ah) modifiant la norme ou les processus sur lesquels on s'appuie pour envisager une dérogation aux règlements en vertu de la présente loi ;
 - (ai) indiquant les règlements pour lesquels aucune dérogation n'est permise en vertu de la présente loi ;
 - (aj) modifiant les dispositions du Code du travail aux fins de l'exécution de la présente loi ;
 - (ak) interprétant les articles 23 et 29 et les paragraphes 33(1), (2) et (3) ainsi que le paragraphe 38(1) dans le contexte d'une industrie, d'un métier, d'un projet ou d'un lieu de travail donné(e) ;
 - (al) établissant un moyen d'identifier les personnes auxquelles il est fait référence à l'article 23 et la manière de communiquer l'identité de ces personnes ;
 - (am) permettant l'adoption d'un code de bonne pratique dans un lieu de travail qui contient une ou plusieurs dispositions tirée(s) d'un règlement qui, autrement, ne s'appliquerait pas au lieu de travail en question ;
 - (an) concernant l'administration d'un système de sanctions administratives ;
 - (ao) au sujet des appels, y compris (mais sans limitation)
 - (i) concernant qui peut être une partie concernée par un appel,
 - (ii) limitant la durée dont les parties concernées disposent pour faire des observations lors des audiences d'appel,
 - (iii) définissant le contenu d'un avis d'appel,
 - (iv) concernant les appels portant sur des questions autres que celles qui sont permises en vertu de la présente loi,
 - (v) concernant le déroulement et la procédure des appels en général ;
 - (ap) indiquant quels formulaires utiliser en vertu de la présente loi ;
 - (aq) indiquant les frais destinés à recouvrer le coût des services offerts en vertu de la présente loi et les factures se rapportant aux appels et aux dérogations, aux certificats, aux permis, aux licences, à l'examen de documents et au classement de documents ;
 - (ar) définissant des mots ou des expressions utilisé(e)s mais non défini(e)s dans la présente loi.
- (2) L'exercice par le gouverneur en conseil de l'autorité mentionnée au paragraphe (1) constitue des règlements au sens de la loi sur les règlements.
- (3) *The exercise by the Governor in Council of the authority contained in subsections (1) and (2) is regulations within the meaning of the Regulations Act, 1996, c. 7, s. 82; 2007, c.14, art..7.*

Dérogation autorisée aux règlements

- 83** (1) Lorsque le directeur reçoit une demande par écrit d'autorisation de déroger, dans un lieu de travail ou dans plusieurs lieux de travail, à une disposition des règlements, à moins que la norme utilisée par le directeur lorsqu'il envisage une demande soit modifiée par règlement, celui-ci peut autoriser la dérogation lorsqu'il est convaincu qu'elle offre une protection de la santé et la sécurité au travail de niveau égal ou supérieur à la protection indiquée dans les règlements auxquels la demande souhaite déroger.
- (2) Le directeur peut apposer des modalités à une autorisation de dérogation accordée en vertu du paragraphe (1) selon ce qu'il considère souhaitable.
- (3) Les paragraphes (4) à (13) s'appliquent à une demande de dérogation faite en vertu du paragraphe (1) à l'exception des cas où
- soit les processus exigés en vertu de ces paragraphes sont modifiés par règlement ;
 - soit une période de préavis est réduite ou éliminée en vertu du paragraphe (15) ;
- (4) Lorsque le ou les lieu(x) de travail pour le(s)quel(s) une dérogation est demandée en vertu du paragraphe (1) existe(nt), à l'exception des cas où
- soit le comité ou le représentant dans le lieu de travail, quand l'un ou l'autre existe,
 - soit, lorsqu'il n'y a ni comité ni représentant, tous les employés du lieu de travail
- convien(nen)t qu'il en soit autrement, une fois qu'une personne fait une demande de dérogation, elle affiche une copie de la demande, s'assure que cette copie reste affichée pendant au moins vingt-huit jours et en fournit une copie au comité ou au représentant, quand l'un ou l'autre existe, dans le lieu de travail.
- (5) Lorsque le ou les lieu(x) de travail pour le(s)quel(s) une dérogation est demandée en vertu du paragraphe (1) n'existe(nt) pas encore, une fois qu'une personne fait une demande de dérogation, elle publie, à ses propres frais, un avis de demande de dérogation
- qui contient les informations concernant la dérogation demandée
 - aux endroits où il est raisonnable de s'attendre à ce que l'avis attire l'attention des personnes qui s'intéressent à la santé et à la sécurité et qui sont susceptibles d'être affectées par la décision prise en ce qui concerne cette dérogation.
- (6) Une fois que le directeur a reçu une demande de dérogation en vertu du paragraphe (1), il peut se livrer aux consultations qu'il juge souhaitables ou donner un avis concernant la demande s'il le juge souhaitable.
- (7) La personne demandant une dérogation en vertu du paragraphe (1) soumet, avec sa demande, à ses propres frais,
- les informations techniques dont le directeur a besoin pour déterminer si la demande est justifiée ;
 - les informations concernant les avantages et les inconvénients pour la santé et pour la sécurité auxquels on peut raisonnablement s'attendre si la dérogation est autorisée ;
 - tout frais imposé par les règlements.
- (8) La personne demandant une dérogation en vertu du paragraphe (1) pour un ou des lieu(x) de travail existant(s) s'assure que les informations exigées en vertu des alinéas (7)(a) et (b) sont mises par le comité ou par le représentant, quand l'un ou l'autre existe, et par les employés à la disposition des gens dans le lieu de travail de la personne pour qu'ils puissent les examiner.
- (9) Le directeur peut mettre, sur demande, les informations exigées en vertu des alinéas (7)(a) et (b) à la disposition de toute personne pour qu'elle puisse les examiner.
- (10) Les décisions prises par le directeur en vertu du paragraphe (1)
- ne sont pas prises moins de vingt-huit jours après la date de la demande ;

- (b) sont accompagnées d'une explication par écrit des raisons pour lesquelles elles ont été prises, y compris
 - (i) les renseignements qu'il a pris en compte lors de la prise de décision et la raison d'être de la décision,
 - (ii) les caractéristiques de la dérogation autorisée, y compris l'endroit particulier dans le ou les lieu(x) de travail où elle s'applique ;
 - (iii) les détails concernant toute modalité liée à l'autorisation de la dérogation.
- (11) La personne demandant une dérogation en vertu du paragraphe (1) s'assure
 - (a) qu'une copie de la décision du directeur soit
 - (i) affichée pendant au moins sept jours ou plus si nécessaire, afin de permettre aux employés du lieu de travail de s'informer de son contenu,
 - (ii) fournie au comité ou au représentant du lieu de travail, quand l'un ou l'autre existe ;
 - (b) qu'une copie de la décision du directeur, lorsqu'il autorise une dérogation, soit affichée et le reste pendant toute la période pendant laquelle la dérogation s'applique.
- (12) Le directeur fournit une copie de la décision à laquelle il est fait référence au paragraphe (10) à toute personne dont il a reçu une réponse par écrit à la demande de dérogation en vertu du paragraphe (1).
- (13) Lors de l'application d'un règlement pour lequel une dérogation est autorisée en vertu du paragraphe (1), la dérogation et toute modalité autorisées en vertu du présent article remplacent, pendant la période pendant laquelle la dérogation s'applique, les exigences ou les indications concernées des règlements.
- (14) Le directeur peut, à tout moment, de sa propre initiative ou sur demande, reconsidérer, confirmer, modifier, révoquer ou suspendre sa décision concernant une dérogation, lorsqu'on lui fournit des informations qui, s'il en avait eu connaissance au moment où il a pris la décision concernant la demande de dérogation, l'auraient conduit, selon ce à quoi on pourrait raisonnablement s'attendre, à prendre une décision différente de celle qu'il a prise à ce moment et les paragraphes (1) à (13) s'appliquent *mutatis mutandis*.
- (15) Par dérogation aux exigences en matière de périodes de préavis du présent article, lorsque certaines informations qui n'étaient pas disponibles au moment où le directeur a pris une décision concernant une dérogation en vertu du présent article sont produites et que ces informations indiquent que la dérogation pourrait engendrer des dangers imminents, alors le directeur peut réduire ou éliminer la période de préavis exigée en vertu du présent article. 1996, c. 7, art. 83.

DISPOSITIONS TEMPORAIRES

Accusations d'infraction dans le cadre de l'ancienne loi

- 84** (1) Lorsqu'un employé a accusé, par écrit, en vertu du paragraphe 25(3) de l'ancienne loi, un employeur ou un syndicat d'avoir enfreint le paragraphe 25(2) de cette loi et que, au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, la question n'a pas été réglée en vertu du paragraphe de cet article, l'employé peut, dans les trente jours suivant l'entrée en vigueur de la présente loi, porter plainte en vertu du paragraphe 46(1) de la présente loi, auquel cas la présente loi s'applique à la plainte de l'employé et on entendra cette plainte, on la réglera et on fera appliquer les décisions prises en vertu de la présente loi.
- (2) Lorsqu'un employé auquel il est fait référence au paragraphe (1) ne porte pas plainte en vertu du paragraphe 46(1) de la présente loi, l'ancienne loi s'applique à la plainte et on entendra cette plainte, on la réglera et on fera appliquer les décisions prises en vertu de cette ancienne loi. 1996, c. 7, art. 84.

Exécution dans le cadre de la loi et substitution de références

- 85** (1) Tout règlement, toute ordonnance ou toute décision prise dans le cadre de la loi sur la réglementation des mines de métaux et des carrières, de la loi sur la réglementation des mines de charbon ou de l'ancienne loi ou encore de toute loi en rapport avec la santé et la sécurité au travail peut être exécuté(e) comme si le règlement, l'ordonnance ou la décision avait été pris(e) en vertu de la présente loi.
- (2) Toute référence, dans quelque loi de l'assemblée législative, dans quelque règle, ordonnance, règlement, statut, ordonnance ou dans quelque document que ce soit, à la Division de la sécurité au travail du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, à la Division de la santé au travail du ministère de la Santé, à la Division de la sécurité dans les mines du ministère des Mines et de l'Énergie ou à la Division de la prévention des accidents de la Commission des accidents du travail, que cette référence soit faite au moyen du nom officiel ou d'une autre façon, est réputée être, eu égard à toute transaction, question ou chose qui suit et qui se rapporte aux affaires, aux questions ou à toute chose affectée(s) à ces divisions, une référence à la DSST telle qu'elle est définie par la présente loi. 1996, c. 7, art. 85.

DATES D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Abrogation de la loi sur la réglementation des mines de charbon

- 86** Le chapitre 73 des statuts révisés de 1989, à savoir la loi sur la réglementation des mines de charbon, est abrogé. 1996, c. 7, art. 86.

Abrogation de la loi sur la réglementation des carrières et des mines de métaux

- 87** Le chapitre 284 des statuts révisés de 1989, à savoir la loi sur la réglementation des carrières et des mines de métaux, est abrogé. 1996, c. 7, art. 87.

Abrogation de l'ancienne loi

- 88** L'ancienne loi est abrogée. 1996, c. 7, art. 88.

Dates d'entrée en vigueur

- 89** (1) L'article 22 entre en vigueur à partir du 1^{er} juillet 1999 ou à toute autre date ordonnée et proclamée par le gouverneur en conseil.
- (2) L'article 27 entre en vigueur à partir du 1^{er} juillet 1997.
- (3) L'article 28 entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 1998.
- (4) Les articles 86 et 87 entrent en vigueur à la date ordonnée et proclamée par le gouverneur en conseil.
- (5) La présente loi, à l'exception des articles 22, 27, 28, 86 et 87, entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 1997. 1996, c. 7, art. 89.

Non promulguée