

**Part II— *Canada Labour Code* — Bomb Threats —
Right to Know**

**Partie II — *Code canadien du travail* — Alertes à la bombe
— Droit de savoir**

Table of Contents

Table des matières

	Page	
1. Subject	1	1. Objet
2. Issue	1	2. Point en litige
3. Question	2	3. Question
4. Conclusion	2	4. Conclusion

**Part II— *Canada Labour Code* — Bomb Threats —
Right to Know**

Note: Pursuant to the Interpretation Act, in the following text, words importing male persons include female persons.

Policy

1. **Subject**

Application of paragraph 125(s) of the *Canada Labour Code*, Part II with respect to bomb threat situations.

2. **Issue**

In response to some concerns expressed by employers, concerning the right of employees to know of any known or foreseeable hazards and when should employees be informed, Human Resources Development Canada — Labour has developed the following position regarding the right to know with respect to bomb threats for use by Operations of the Labour Program in advising the employers.

3. **Question**

What are the employer's obligations and the employee's rights in bomb threat situations?

**Partie II — *Code canadien du travail* — Alertes à la bombe —
Droit de savoir**

Nota : Conformément à la Loi d'interprétation, dans le texte qui suit, les mots désignant les personnes de sexe masculin comprennent les personnes de sexe féminin.

Politique

1. **Objet**

Application de l'alinéa 125s) de la partie II du *Code canadien du travail*, en ce qui a trait aux situations d'alertes à la bombe.

2. **Point en litige**

Suite aux préoccupations exprimées par les employeurs concernant le droit des employés d'être mis au courant de tout risque connu ou prévisible et le moment où il faut les en informer, Développement des ressources humaines Canada — Travail a élaboré la position suivante concernant le droit de savoir en ce qui a trait aux alertes à la bombe. Les Opérations du Programme du travail s'en inspirera pour conseiller les employeurs.

3. **Question**

Quelles sont les obligations de l'employeur et les droits de l'employé dans les situations d'alertes à la bombe?

4. Conclusion

As stipulated in the provisions under paragraph 125(s) of Part II of the *Canada Labour Code*, the employer has a responsibility to ensure that each of his employees is made aware of known or foreseeable safety or health hazards in the area of that employee's work place.

Therefore, the "right to know", as intended in Part II of the *Canada Labour Code*, entitles the employee to be made aware of the circumstances surrounding bomb threats.

As well, the employer has a responsibility, under Section 17.5, (Emergency Procedures) of Part XVII (Safe Occupancy of the Work Place) of the *Canada Occupational Safety and Health Regulations*, to prepare emergency procedures after consultation with the safety and health committee or the safety and health representative for that work place. The intent of these procedures is that they would be implemented if any person commits or threatens to commit an act that is likely to be hazardous to the safety and health of the employer or any of his employees.

The recommended procedure for safety officers to handle, the issue of bomb threats and preventive action consist in ensuring:

1. That the employer, after consultation with the safety and health committee or the safety and health representative, prepares emergency procedures to deal with bomb threats.

4. Conclusion

Conformément aux dispositions de l'alinéa 125s) de la partie II du *Code canadien du travail*, l'employeur est tenu de porter à l'attention de chacun de ses employés les risques connus ou prévisibles que représente pour leur santé et leur sécurité le lieu où ils travaillent.

Par conséquent, selon l'esprit de la partie II du *Code canadien du travail*, le droit de savoir habilite l'employé à être mis au courant des circonstances entourant les alertes à la bombe.

L'employeur est également tenu, en vertu de l'article 17.5 (Procédures d'urgence) de la partie XVII du *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail* (Séjourner en sécurité dans un lieu de travail), de préparer des procédures d'urgence après avoir consulté le comité de sécurité et de santé ou le représentant à la sécurité et à la santé de ce lieu de travail. Ces procédures doivent être mises en œuvre advenant qu'une personne commette ou menace de commettre un acte susceptible de mettre en danger la sécurité et la santé de l'employeur ou d'un employé.

Procédure recommandée aux agents de sécurité concernant les situations d'alerte à la bombe et l'action préventive :

1. L'employeur, après avoir consulté le comité de sécurité et de santé ou le représentant à la sécurité et à la santé, prépare une procédure d'urgence concernant les alertes à la bombe.

Note: In developing emergency procedures it should be noted that a bomb threat is a violation of the *Criminal Code*. Therefore employers should consult with local police authorities. Federal departments and agencies may also find the "*Bomb Threat Manual*" prepared by Emergency Preparedness Canada a useful source of information.

2. That the employer will initiate an effective pre-emergency program of informing all employees of their role in a bomb threat emergency and of the procedures to follow in accordance with the applicable emergency measures.
3. That the employer, on receipt of an initial warning of a bomb threat should, prior to advising all employees:
 - inform local police authorities of the threat;
 - for the purpose of paragraph 135(6)(e) or 136(4)(b) of the Act, notify the safety and health committee or the safety and health representative, if any, of the bomb threat; and
 - initiate a visual check of the work place in accordance to the emergency measures. However, the employer may exercise his management responsibilities and initiate the evacuation of the premises in any case.
4. That the employer informs his employees that a bomb threat was received and the action that was taken with the result of the findings the local police authorities or the employer may establish the need to initiate the evacuation plan of the premises depending on the findings.

Nota : Dans l'élaboration des mesures d'urgence, il ne faut pas oublier qu'une alerte à la bombe constitue une infraction au *Code criminel*. Par conséquent, les employeurs devraient consulter les autorités policières locales. Les agences et les ministères fédéraux trouveraient aussi utile de consulter le «*Manuel sur les alertes à la bombe*» préparé par Protection civile Canada.

2. L'employeur informe préalablement tous les employés de ce qu'ils doivent faire en cas d'alerte à la bombe et de la procédure à suivre conformément aux mesures d'urgence applicables.
3. Dès qu'il est informé d'une alerte à la bombe, l'employeur devrait prendre les mesures suivantes avant d'aviser tous les employés :
 - il informe les autorités policières locales de la menace;
 - pour l'application des alinéas 135(6)e) ou 136(4)b) de la Loi, il avise le comité de sécurité et de santé ou le représentant à la sécurité et à la santé, s'il y en a un, de l'alerte à la bombe; et
 - il fait faire une inspection visuelle du lieu de travail conformément aux mesures d'urgence. L'employeur peut toutefois exercer ses responsabilités de gestion et faire évacuer les lieux si c'est nécessaire.
4. L'employeur informe ses employés qu'une alerte à la bombe est en cours et leur communique les mesures qui ont été prises et leurs résultats. Les autorités policières locales ou l'employeur peuvent décider de mettre en oeuvre le plan d'évacuation des lieux selon les renseignements obtenus.

An employee cannot be prevented from leaving the work place in a bomb threat situation. However, the employer must be informed of the action taken by the employee. Such reporting to the employer is required under subsection 128(6) of Part II of the *Canada Labour Code*. If the refusal to work is referred to a safety officer, the safety officer's investigation as to whether a danger exists should include a review of the police report assuming that there is one. As noted above, a bomb threat is an offence under the *Criminal Code* which requires the involvement of the police.

Un employé ne peut être empêché de quitter le lieu de travail dans une situation d'alerte à la bombe. Toutefois, l'employeur doit être avisé de la décision de l'employé. Cette obligation d'informer l'employeur est requise en vertu du paragraphe 128(6) de la partie II du *Code canadien du travail*. Si le refus de travailler est porté à l'attention d'un agent de sécurité, l'investigation de celui-ci à savoir s'il existe un danger devrait comporter la révision du rapport de police s'il en existe un. Comme il a été noté précédemment, une alerte à la bombe est une infraction au *Code criminel* qui nécessite l'intervention de la police.

Renée Godmer
Executive Coordinator/Coordonnatrice exécutive
Labour Program (Operations)/Programme du travail (Opérations)