



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité des travailleurs et travailleuses constituent un enjeu majeur sur les lieux de travail. À titre de dirigeants et dirigeantes de sections locales, il vous sera demandé de faire face à des situations critiques, parfois même où la vie d'un individu est en danger. Nos membres sont assujettis aux dispositions en matière de santé et de sécurité du *Code canadien du travail, Partie II (Code)* et du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (Règlement).

Code canadien du travail Partie II : <http://laws.justice.gc.ca/fra/L-2/index.html>

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail:
<http://laws.justice.gc.ca/fra/DORS-86-304/index.html>

Trois droits fondamentaux

La partie II du *Code canadien du travail* confère à l'employé(e) les trois droits suivants :

- le droit de savoir;
- le droit de participer;
- le droit de refus.

Droit de savoir

En vertu du *Code*, l'employé(e) a le droit d'être informé(e) de tous les risques connus ou prévisibles présents dans son lieu de travail et de bénéficier de l'information, de la formation, de l'entraînement et de la supervision nécessaires à la protection de sa santé et de sa sécurité.

Afin de renforcer ce droit, le *Code* prévoit l'utilisation de modes de communication acceptables pour tous les employé(e)s, y compris ceux qui ont des besoins spéciaux.

Par l'entremise du comité d'orientation, du comité local ou du (de la) représentant(e) en matière de santé et de sécurité, l'employé(e) a le droit

d'accéder aux rapports de l'État ou de l'employeur sur la santé et la sécurité des employé(e)s, mais non aux dossiers médicaux de qui que ce soit, sauf si la personne concernée y consent.

Droit de participer

L'employé(e) qui est représentant (e) ou membre d'un comité local ou d'un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité a le droit et la responsabilité de participer à la détermination et au règlement des problèmes relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

L'employeur qui compte trois cents (300) employé(e)s ou plus doit constituer un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité chargé d'examiner les questions qui concernent toute l'entreprise. Comme les questions de ce genre touchent plus d'un lieu de travail, l'établissement d'une approche globale ou stratégique est nécessaire.

La partie II du Code canadien du travail prévoit également un processus de règlement interne des plaintes qui nécessite la participation des employé(e)s.

Droit de refus

Un travailleur ou une travailleuse a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que :

- son lieu de travail est dangereux pour lui ou elle;
- l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'une chose constitue un danger pour lui-même ou elle-même ou pour un(e) autre employé(e);
- l'accomplissement d'une tâche constitue un danger pour lui-même ou elle-même ou pour un(e) autre employé(e).

Afin d'être protégé(e) par le *Code*, il est très important que l'employé(e) suive la procédure prévue quand il exerce son droit de refus.

L'employé(e) informe son (sa) superviseur(e) qu'il ou elle refuse d'exécuter les activités de son travail pour l'une des raisons suivantes :

- 1) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou elle-même ou un(e) autre employé(e);
- 2) il est dangereux pour lui ou elle de travailler dans le lieu;
- 3) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou elle-même ou un(e) autre employé(e).

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

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

Si l'employeur reconnaît qu'un « *danger* » existe, il doit prendre immédiatement des mesures et informer le comité de la SST des mesures en questions.

Si le problème ne peut être réglé, l'employé(e) continue de refuser de travailler et rapporte sans délai la situation à l'employeur et au comité local de la SST.

L'employeur doit faire enquête du refus dès qu'il en est avisé en présence :

- 1) d'au moins un membre du comité de la SST qui ne fait pas partie de la direction, ou
- 2) du(de la) représentant(e) de la SST, ou
- 3) d'une personne choisie par l'employé(e).

Un groupe d'employé(e)s touché par un refus de travail peut sélectionner un(e) représentant(e) qui sera présent(e) durant l'enquête.

Si l'employeur conteste la situation ou que l'employé(e) est d'avis que le « danger » existe toujours, l'employeur doit contacter l'agent(e) de la S&S de RHDCC et signaler le refus.

L'employeur doit faire rapport au comité de la SST des mesures qu'il ou elle a prises concernant le refus de travailler.

L'employeur ne doit pas désigner un autre fonctionnaire pour utiliser ou faire fonctionner la machine ou l'objet, pour travailler dans ce lieu ou pour exécuter la tâche tant qu'un(e) agent(e) de santé et de sécurité du Programme du travail de RHDCC n'a pas été avisé(e) du maintien d'un refus de travailler.

Droit au recours

Le but du droit au recours est de protéger les employeurs contre le recours abusif au droit de refuser de travailler, et les employé(e)s contre les mesures disciplinaires arbitraires.

L'employeur ne peut prendre des mesures disciplinaires contre l'employé(e) qu'après qu'un(e) agent(e) de santé et de sécurité a conclu à l'absence de situation dangereuse.

L'employeur doit prouver que l'employé(e) a abusé de son droit de refus devant le Conseil canadien des relations industrielles avant de pouvoir prendre des mesures disciplinaires.

Cette disposition vise à assurer l'équilibre entre la protection contre le recours abusif à ce droit et la protection contre les mesures disciplinaires arbitraires.

Formation

En vertu des dispositions du Code (article 125 (1)(z.01), l'employeur est tenu d'offrir aux employé(e)s l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer leur santé et leur sécurité;

- de veiller à ce que les membres des comités d'orientation et des comités locaux ou les représentant(e)s en matière de santé et de sécurité reçoivent la formation en matière de santé et de sécurité et soient informé(e)s des responsabilités qui leur incombent.

Ce droit est également endossé par le Conseil national mixte (CNM) – Partie XVIII – À l'article 18.18 : Comités de santé et de sécurité au travail et représentant(e)s :

En consultation avec le comité concerné, l'employeur doit élaborer un programme de formation à l'intention des membres du comité de manière à ce qu'ils acquièrent les connaissances nécessaires pour s'acquitter de leurs responsabilités relativement aux activités de l'employeur, en ce qui concerne notamment :

- a. leurs pouvoirs et obligations en vertu du Code et de son règlement d'application;
- b. les exigences de la Directive sur la SST du CNM;
- c. les règles et procédures des comités, et
- d. les principes de la recherche d'un consensus et de la résolution de problèmes touchant à la santé et à la sécurité.

(Partie XX – Comités de santé et de sécurité au travail et représentant(e)s : <http://www.njc-cnm.gc.ca/directive/index.php?sid=270&hl=1&lang=fra&merge=2>)

Inspection mensuelle

La Partie II du *Code canadien du travail* énonce explicitement qu'il est du devoir de chaque employeur d'assurer la santé et la sécurité de chaque personne à son emploi.

À l'article 125. (1)(z.12), il est indiqué que l'employeur doit veiller à ce que le comité local ou le(la) représentant(e) inspecte chaque mois tout ou partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année.

Comité de la santé et sécurité ou représentant(e)s de la santé et de la sécurité

Parmi ses nombreux avantages et autres protections, la loi prévoit la reconnaissance de la participation des représentant(e)s des employé(e)s en santé et sécurité sur les lieux de travail. Des comités de la santé et de la sécurité au travail doivent être créés là où il y a 20 employé(e)s ou plus. Au moins la moitié des membres du comité doivent être des employé(e)s qui n'ont pas de fonctions de direction. Sur les lieux de travail qui comptent moins de 20 employé(e)s ou qui sont exemptés de l'obligation d'avoir un comité, il faut qu'il y ait un(e) représentant(e) de la santé et de la sécurité.

En vertu du *Code canadien du travail, Partie II*, (article 135.1 (1)), un comité de la santé et de la sécurité est composé d'au moins deux personnes dont au moins la moitié des membres doivent être des employé(e)s qui n'exercent pas de fonctions de direction.

Bien qu'il n'y ait pas de définition unique des « fonctions de direction », les *Interprétations, politiques et guides (IPG)* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en la matière, précisent que par « fonctions de direction » on entend les fonctions qui indiquent si un(e) employé(e) a des responsabilités de direction. Les fonctions et responsabilités exécutées doivent avoir une « influence importante » sur les conditions de travail des autres employé(e)s. À des fins d'application cohérente et uniforme du Code et de son Règlement, les critères des « fonctions de direction » peuvent se résumer ainsi :

1. l'employé(e) a des pouvoirs décisionnels dans les questions relatives aux finances, aux opérations, au personnel et aux politiques,
2. l'employé(e) a le pouvoir de prendre des décisions ou de présenter des recommandations qui influent réellement sur les conditions de travail des autres employé(e)s, autrement dit des recommandations auxquelles on donne suite habituellement,
3. l'employé(e) a le pouvoir d'embaucher, de congédier, de suspendre, de rétrograder, de muter ou, autrement, de punir les employé(e)s, et
4. l'employé(e) joue un rôle dans la procédure de règlement des griefs.

En règle générale, les superviseur(e)s ne répondent pas aux critères indiqués et par conséquent ne constituent pas une option acceptable comme représentant(e)s de la direction aux comités de la santé et de la sécurité au travail.

Pour une interprétation complète par RHDC, il suffit de se rendre à l'adresse suivante : <http://www.hrsdc.gc.ca/fra/travail/ipg/006.shtml>.

En vertu de l'article 135 (10) du *Code Partie II*, un comité local se réunit au moins neuf (9) fois par année à intervalles réguliers. Sa présidence est assurée par deux (2) personnes choisies parmi les membres, l'une par les membres désignés par les employé(e)s ou en leur nom, l'autre par les membres désignés par l'employeur. (*Code Partie II – 135.1 (7)*).

La liste des fonctions d'un comité de la santé et de la sécurité au travail se trouve à l'article 135 (7) du *Code Partie II*, soit : le comité

- a) étudie et tranche rapidement les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employé(e)s;
- b) participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme mentionné à l'alinéa 134.1(4)c);
- c) en ce qui touche les risques professionnels propres au lieu de travail et non visés par le programme mentionné à l'alinéa 134.1(4)c), participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application d'un programme de prévention de ces risques, y compris la formation des employé(e)s en matière de santé et de sécurité concernant ces risques;
- d) en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de prévention des risques professionnels, y compris la formation des employé(e)s en matière de santé et de sécurité;
- e) participe à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employé(e)s, et fait appel, en cas de besoin, au concours de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller;
- f) participe à la mise en oeuvre et au contrôle d'application du programme de fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection personnelle et, en l'absence de comité d'orientation, à son élaboration;
- g) veille à ce que soient tenus des dossiers suffisants sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé, et vérifie régulièrement les données qui s'y rapportent;
- h) collabore avec les agents de santé et de sécurité;
- i) participe à la mise en oeuvre des changements qui peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité au travail, notamment sur le plan des procédés et des méthodes de travail et, en l'absence de comité d'orientation, à la planification de la mise en oeuvre de ces changements;
- j) aide l'employeur à enquêter sur l'exposition des employé(e)s à des substances dangereuses et à apprécier cette exposition;
- k) inspecte chaque mois tout ou partie du lieu de travail, de façon que celui-ci soit inspecté au complet au moins une fois par année;
- l) en l'absence de comité d'orientation, participe à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité.

Le comité ou le(la) représentant(e) de la santé et de la sécurité peut exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaire afin de recenser les risques en milieu de travail. Il a accès sans restriction aux rapports, études et analyses de l'état et de l'employeur sur la santé et la sécurité des employé(e)s. Bien entendu, il n'a pas par contre accès aux dossiers médicaux d'un individu à moins d'en avoir son consentement.

L'une des nombreuses responsabilités du comité ou du(de la) représentant(e) de la santé et de la sécurité consiste à participer à toutes les enquêtes, investigations, études et inspections liées à la santé et à la sécurité des employé(e)s.

Le Conseil national mixte a renforcé dans le Code l'importance pour le comité de participer aux investigations. La portée de la *Partie XVII – Enquêtes et rapports sur les situations comportant des risques (ERSCR)* précise que l'employeur doit élaborer, en consultation avec le comité de santé et de sécurité concerné, des procédures et méthodes d'enquêtes sur les situations comportant des risques, et définir notamment le processus de sélection et de nomination d'une personne qualifiée pour diriger les enquêtes.

(Partie XVII – Enquêtes et rapports sur les situations comportant des risques :

<http://www.njc-cnm.gc.ca/directive/index.php?sid=284&hl=1&lang=fra&merge=2>

Par conséquent, le comité ou le(la) représentant(e) de la santé et de la sécurité doit être mis(e) au courant des enquêtes, y compris des plaintes de harcèlement, et y participer. Conformément à l'article 20.02 du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, par « *violence dans le lieu de travail* » on entend tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un(e) employé(e) à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie. Le harcèlement constitue une violence qui peut causer un dommage, un préjudice ou une maladie à un(e) employé(e).

Nos représentant(e)s syndicaux(ales) de la santé et de la sécurité jouent un rôle important en ce sens qu'ils et elles s'assurent que les employeurs fournissent un milieu de travail sain et sécuritaire aux employé(e)s.

Pour de plus amples renseignements sur divers thèmes liés à la santé et à la sécurité, veuillez vous rendre sur le site du Syndicat de l'Agriculture à l'onglet Santé et sécurité.

Partie XVII – Enquêtes et rapports sur les situations comportant des risques

<http://www.njc-cnm.gc.ca/directive/index.php?sid=284&hl=1&lang=fra&merge=2>

Conseil national mixte - Partie XX - Comités de santé et de sécurité au travail et représentant(e)s

<http://www.njc-cnm.gc.ca/directive/index.php?sid=270&hl=1&lang=fra&merge=2>