



Travail

Renseignements sur **LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

1 SOMMAIRE

INTRODUCTION

Au cours des dix dernières années, les accidents du travail et les maladies professionnelles ont coûté la vie à près d'un millier de Canadiens chaque année dans les secteurs de compétence professionnelles et dans les secteurs relevant des provinces. Bien que le taux d'accidents diminue, le coût annuel de l'indemnisation des travailleurs blessés s'établit encore à des milliards de dollars.

La santé et la sécurité au travail, c'est sérieux. Les dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* (Santé et sécurité au travail) témoignent de la volonté du gouvernement fédéral de réduire les accidents et les maladies professionnelles dans les secteurs relevant de sa compétence.

Le présent résumé vise à exposer plus simplement les principales responsabilités qui incombent aux employeurs et aux employés visés par le *Code canadien du travail* en matière de santé et de sécurité au travail. Il ne s'agit pas d'un texte de loi. Quiconque désire interpréter la loi doit se reporter au *Code* et au *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*.

1. Quel est l'objet de la partie II du *Code*?

La partie II du *Code* a pour objet de prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi.

La prévention devrait consister avant tout à éliminer les risques, puis à les réduire et, au besoin, à fournir du matériel de protection.

2. Qui est visé par la partie II du Code?

La législation fédérale sur la santé et la sécurité au travail est regroupée dans la partie II du *Code canadien du travail*. Le *Code* s'applique aux secteurs suivants de l'activité économique interprovinciale et internationale :

- chemins de fer;
- transport routier;
- réseaux téléphoniques et télégraphiques;
- pipelines;
- canaux;
- traversiers, tunnels et ponts;
- expédition et services d'expédition;
- réseaux de radiodiffusion, de télédiffusion et de câblodistribution;
- aéroports;
- banques;
- silos élévateurs autorisés par la Commission canadienne des grains, certains entrepôts de provendes et fabriques d'aliments, minoteries et usines de nettoyage des semences;
- l'administration publique fédérale **et les personnes qui y sont employées**, et quelque quarante organismes et sociétés d'État;
- l'exploitation des navires, des trains et des aéronefs;
- l'exploration et la mise en valeur des gisements de pétrole sur les terres relevant de la compétence fédérale.

NOTA : La partie II du *Code canadien du travail* ne s'applique pas à certaines entreprises régies par la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires*.

3. Quels sont les droits de l'employé en vertu du Code?

Le *Code canadien du travail* confère à l'employé les trois droits suivants :

- le droit de savoir;
- le droit de participer;
- le droit de refuser de faire tout travail dangereux.

Le droit de savoir

En vertu du *Code*, l'employé a le droit d'être informé 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 employés, y compris ceux qui ont des besoins spéciaux.

Par l'entremise du comité d'orientation, du comité local ou du représentant en matière de santé et de sécurité, l'employé a le droit d'accéder aux rapports de l'État ou de l'employeur sur la santé et la sécurité des employés, mais non aux dossiers médicaux de qui que ce soit, sauf si la personne concernée y consent.

Le droit de participer

L'employé qui est représentant 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 employés ou plus doit constituer un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité chargé d'examiner des 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 employés. Ce processus est expliqué en détail dans la brochure n° 3.

Le droit de refuser de faire tout travail dangereux

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

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

Pour être protégé par le *Code* au moment d'exercer son droit de refuser de faire un travail dangereux, l'employé doit suivre la procédure prévue. D'autres renseignements sur le refus de travailler en cas de danger se trouvent dans la brochure n° 4.

4. Doit-il y avoir un comité ou un représentant en matière de santé et de sécurité dans chaque lieu de travail?

Oui. Dans chaque lieu de travail occupant moins de vingt employés ou pour lequel la constitution d'un comité n'est pas obligatoire, il doit y avoir un représentant.

Un comité local de santé et de sécurité doit être mis sur pied dans les lieux de travail occupant vingt employés ou plus. Au moins la moitié des membres du comité doivent être des employés qui n'exercent pas de fonctions de direction.

L'employeur qui compte trois cents employés ou plus doit constituer un comité d'orientation en matière de santé et de sécurité. Ce comité est chargé de régler des questions communes, en adoptant une approche stratégique à l'égard de la santé et de la sécurité au sein de l'organisation.

5. Un employeur peut-il être exempté de ces obligations?

La seule exemption prévue, pour ce qui est des comités locaux, ne s'applique qu'aux navires et aux aéronefs.

En ce qui concerne les autres lieux de travail, le ministre du Travail peut exempter l'employeur de l'obligation d'établir un comité local si la nature du travail exécuté semble présenter peu de risques pour la santé et la sécurité.

Cependant, quand une exemption est accordée, l'employeur doit nommer un représentant en matière de santé et de sécurité.

Nombre d'employés	Exigences	Exemptions
De 0 à 19	Représentant en matière de santé et de sécurité	non
20 et plus	Comité local de santé et de sécurité	possible
300 et plus	Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité	non

6. Qui choisit le représentant ou les membres du comité en matière de santé et de sécurité?

Le mode de sélection du représentant ou des membres du comité en matière de santé et de sécurité diffère selon que les employés du lieu de travail sont représentés ou non par un syndicat.

Voici un tableau dans lequel sont résumés les différents modes de sélection.

	Employés syndiqués	Employés non syndiqués
Représentant en matière de santé et de sécurité	Choisi par le syndicat	Choisi par les employés
Membres du comité local de santé et de sécurité (employés)	Choisis par le syndicat	Choisis par les employés
Membres du comité d'orientation en matière de santé et de sécurité (employés)	Choisis par le syndicat	Choisis par les employés
L'employeur choisit les personnes qui le représentent au comité local et au comité d'orientation.		

Pour plus de renseignements sur les comités d'orientation, les comités locaux et les représentants en matière de santé et de sécurité, veuillez consulter les brochures n^{os} 6A, 6B et 6C respectivement.

7. Quels sont les pouvoirs de l'agent de santé et de sécurité?

Aux termes du *Code canadien du travail*, l'« agent de santé et de sécurité » est une personne que le ministre du Travail a désignée à ce titre. Cet agent peut, dans l'exercice de ses fonctions :

- entrer dans tout lieu de travail à toute heure convenable;
- effectuer des examens, essais, enquêtes et inspections, ou en faire effectuer;
- procéder, aux fins d'analyse, à des prélèvements de matériaux ou substances;
- apporter le matériel et se faire accompagner ou assister par les personnes qu'il estime nécessaires;
- emporter, aux fins d'essais ou d'analyses, toute pièce de matériel ou d'équipement;
- prendre des photographies et faire des croquis du lieu de travail;
- avoir des entretiens privés avec toute personne, celle-ci pouvant, à son choix, être accompagnée d'un représentant syndical ou d'un conseiller juridique.

L'agent de santé et de sécurité peut également...

- ordonner à l'employeur de faire en sorte que tel endroit ou tel objet ne soit pas dérangé en attendant l'enquête de l'agent;
- ordonner à toute personne de ne pas déranger tel endroit ou tel objet en attendant l'enquête de l'agent;
- ordonner à l'employeur de produire des documents et des renseignements afférents à la santé et à la sécurité de ses employés ou à la sécurité du lieu lui-même et de lui permettre de les reproduire totalement ou partiellement;
- ordonner à l'employeur ou à un employé de faire ou de fournir des déclarations à propos des conditions de travail, du matériel et de l'équipement influant sur la santé ou la sécurité des employés dans le lieu de travail;
- ordonner à l'employeur ou à un employé de l'accompagner lorsqu'il se trouve dans le lieu de travail.

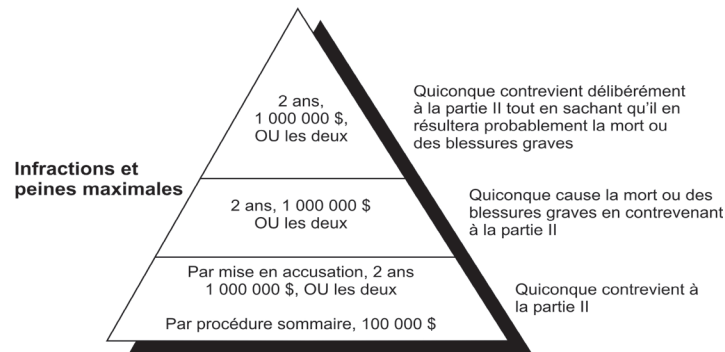
L'agent de santé et de sécurité peut donner des instructions même s'il ne se trouve pas dans le lieu de travail. En dernier lieu, l'agent de santé et de sécurité recommandera que des poursuites soit intentées contre quiconque néglige de se conformer à ses instructions.

8. Peut-on en appeler des instructions données par un agent de santé et de sécurité?

Oui. Tout employeur, employé ou syndicat qui se sent lésé par des instructions données par l'agent de santé et de sécurité peut, dans les trente jours qui suivent la date où les instructions sont données, interjeter appel de celles-ci par écrit à un agent d'appel.

9. Quels types de sanctions peuvent être imposées pour une infraction au *Code*?

Le *Code canadien du travail* et ses règlements d'application prévoient que des amendes, dont le montant est établi en fonction de la gravité de l'infraction, peuvent être imposées. Voici un diagramme illustrant les infractions et les peines correspondantes.



Dans les poursuites pour infraction aux dispositions de la partie II, à l'exclusion des alinéas 125. (1)c), z.10) et z.11), l'accusé peut se disculper en prouvant qu'il a pris les mesures nécessaires pour éviter l'infraction.

INJONCTION

Le ministre du Travail peut demander une ordonnance s'il voit des risques graves ou si le simple fait d'imposer une amende s'avérerait une mesure inefficace pour faire respecter le *Code*.

Le numéro, 1-800-641-4049, offre un service bilingue 24 heures par jour sur les programmes et services de la Direction. Cette ligne sert de point d'accès unique pour nos clients et pour les Canadiens.

Vous pouvez obtenir cette publication en communiquant avec :

Services des publications

Ressources humaines et Développement des compétences Canada
140, promenade du Portage
Portage IV, 10^e étage
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260

En ligne : <http://www12.rhdcc.gc.ca>

Ce document est offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes qui utilisent un téléscripateur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2012

Papier

N° de cat. : HS23-1/1-2011

ISBN : 978-1-100-54031-3

PDF

N° de cat. : HS23-1/1-2011F-PDF

ISBN : 978-1-100-98217-5

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

Notes:
