

Le Code canadien du travail



Obligation générale de l'employeur

Article 124 – *Code canadien du travail*

« L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail. »



MENU

- Les bases
- Système de responsabilité interne & Programme de prévention des risques
- Mise en application des droits
- Processus du droit de refus
- Ressources
- Questions



Deux composantes du cadre législatif



LA LOI

- Établit les responsabilités, les exigences et les principes généraux



LES RÈGLEMENTS

- Comportent des règles précises pour de nombreuses circonstances
- Ne peuvent excéder l'autorité générale de la LOI

Interprétation de la loi

Pour bien interpréter la loi, il faut porter attention à ce qui suit :

- la ponctuation – les virgules, les points et les nouveaux paragraphes influent sur le sens;
- le choix des mots « **et** » et « **ou** »;
- l'utilisation des verbes **pouvoir** et **devoir**;
- l'expression « **comme le prescrit** » peut se rapporter au règlement, au milieu de travail ou au comité;
- la législation doit être considérée dans son ensemble.



Exercice – Instruments et organismes encadrant la SST

- D'après vous, quels instruments et organismes encadrent la santé et sécurité au travail?



Organismes réglementaires et législatifs

1. Le Programme du travail, Emploi et Développement social Canada (EDSC)
2. Le Conseil du Trésor
3. Le Conseil national mixte



Cadre législatif, réglementaire et méthodologique

Les instruments suivants encadrent la santé et sécurité au travail :

- le *Code canadien du travail*, partie II;
- le *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail*;
- les conventions collectives;
- les directives du CNM;
- les politiques et procédures du milieu de travail et de l'organisation.



Code canadien du travail – partie II

Objet

- 122(1) [...] a pour objet de prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

Mesures de prévention

- 122(2) La prévention devrait consister avant tout dans l'élimination des risques, puis dans leur réduction, et enfin dans la fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection, en vue d'assurer la santé et la sécurité des employés.

Convention collectives

(Directives du Conseil national mixte – Mars 2022)

Directive sur la santé et la sécurité au travail du Conseil national mixte

<https://www.njc-cnm.gc.ca/directive/d7/fr>

Directive sur les uniformes du Conseil national mixte

<https://www.njc-cnm.gc.ca/directive/d11/fr>

Indemnité versée aux employés qui dispensent les premiers soins au grand public

<https://www.njc-cnm.gc.ca/directive/d13/fr>



Politiques et Directives du Conseil du Trésor Politiques de l'employeur (Départementales – Agences)

Politique sur la sécurité et la santé au travail du Conseil du Trésor

<https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12560>

Directive sur les équipes d'urgence et d'évacuation des immeubles

<https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32630>

Directive sur les évaluations de la santé au travail

<https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32632>

Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation

<https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32634>



Systeme de responsabilite interne

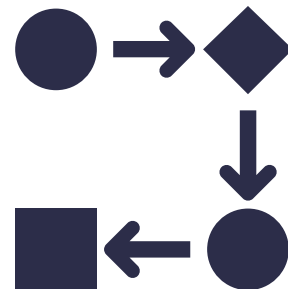
La loi canadienne sur la SST repose sur le principe du **systeme de responsabilite interne (SRI)**.

Qu'est-ce que le systeme de responsabilite interne?



Comment fonctionne le SRI?

- Les parties en présence dans le milieu de travail connaissent mieux les dangers qui peuvent exister dans ce lieu de travail et ont le plus intérêt à vouloir le régler.
- Il faut faire appel au **processus de règlement interne des plaintes** avant tout autre recours légal prévu dans la loi sur la SST.



Le SRI et l'employeur

Les employeurs ont les responsabilités suivantes :

- fournir un lieu de travail sain;
- établir des programmes et des procédures;
- fournir à toutes les personnes salariées :
 - de l'information
 - des directives
 - de la formation
 - de la supervision
- régler les problèmes;
- collaborer avec le comité mixte local.



Le SRI et la personne salariée

Les personnes salariées ont les responsabilités suivantes :

- se préoccuper de leur santé et sécurité;
- se préoccuper de la santé et sécurité de leurs collègues;
- respecter les procédures établies;
- signaler :
 - les dangers
 - les symptômes
- faire respecter leurs droits;
- faire en sorte que les problèmes soient réglés.



Le SRI et le gouvernement

Le gouvernement :

- est l'organisme de réglementation – les agents et agents de santé et sécurité font appliquer la loi;
- élabore et met en œuvre de nouvelles lois après avoir consulté les parties prenantes.



Autres dispositions

Paragraphe 122.2 – ORDRE DE PRIORITÉ (*Code canadien du travail*)

« La prévention devrait consister avant tout dans l'élimination des risques, puis dans leur réduction, et enfin dans la fourniture de matériel, d'équipement, de dispositifs ou de vêtements de protection, en vue d'assurer la santé et la sécurité des employés. »

Programme de prévention des risques

- Il s'agit d'un programme élaboré pour prévenir les dangers dans le lieu de travail grâce à la réduction ou à l'élimination des risques et au recours à de l'équipement de protection individuelle.
- Il s'applique également aux personnes qui ne travaillent pas directement sur le lieu de travail, mais dont les tâches relèvent de l'employeur.
- Le programme doit comprendre toutes les mesures préventives du *Code* et du Règlement.
- Il prévoit un système de prévention exhaustif dans le lieu de travail qui tient compte de tous les dangers, y compris ceux qui ne sont pas directement énumérés dans les règlements existants.



Autorité législative

Alinéa 125(1)z.03) – « *[L'employeur est tenu,] en consultation avec le comité d'orientation ou, à défaut, le comité local ou le représentant, d'élaborer et de mettre en œuvre un programme **réglementaire** de **prévention** des risques professionnels – en fonction de la taille du lieu de travail et de la nature des risques qui s'y posent —, y compris la formation des employés en matière de santé et de sécurité, et d'en contrôler l'application »*



Mise en application des droits

- En vertu de l'alinéa 126(1)(j) du Code canadien du travail, Partie II, chaque travailleur et travailleuse est tenu(e) de signaler à son employeur toute situation qu'il ou elle croit de nature à constituer, de la part de tout compagnon de travail ou de toute autre personne – y compris l'employeur –, une contravention à la présente partie.
- L'alinéa 126(1)(g) exige par ailleurs de chaque travailleur et travailleuse qu'il ou elle signale à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès.



Mise en application des droits

- Le droit d'un(e) employé(e) de se plaindre est limité uniquement par l'obligation d'avoir des « motifs raisonnables ».
- L'employeur est tenu de répondre sans délai à tout rapport fait au titre de l'alinéa 125(1)(z.02) du Code. Les plaintes des travailleurs ou travailleuses doivent faire l'objet d'une réponse et, surtout, de mesures concrètes.
- Un processus de règlement interne des plaintes a été créé en vertu de l'article 127.1, lequel processus doit être utilisé avant tout autre recours prévu en vertu de la Partie II du Code, sauf le droit de refuser du travail dangereux et le droit des travailleuses enceintes ou qui allaitent de cesser temporairement tout travail dangereux. Ce processus inclut les étapes suivantes :



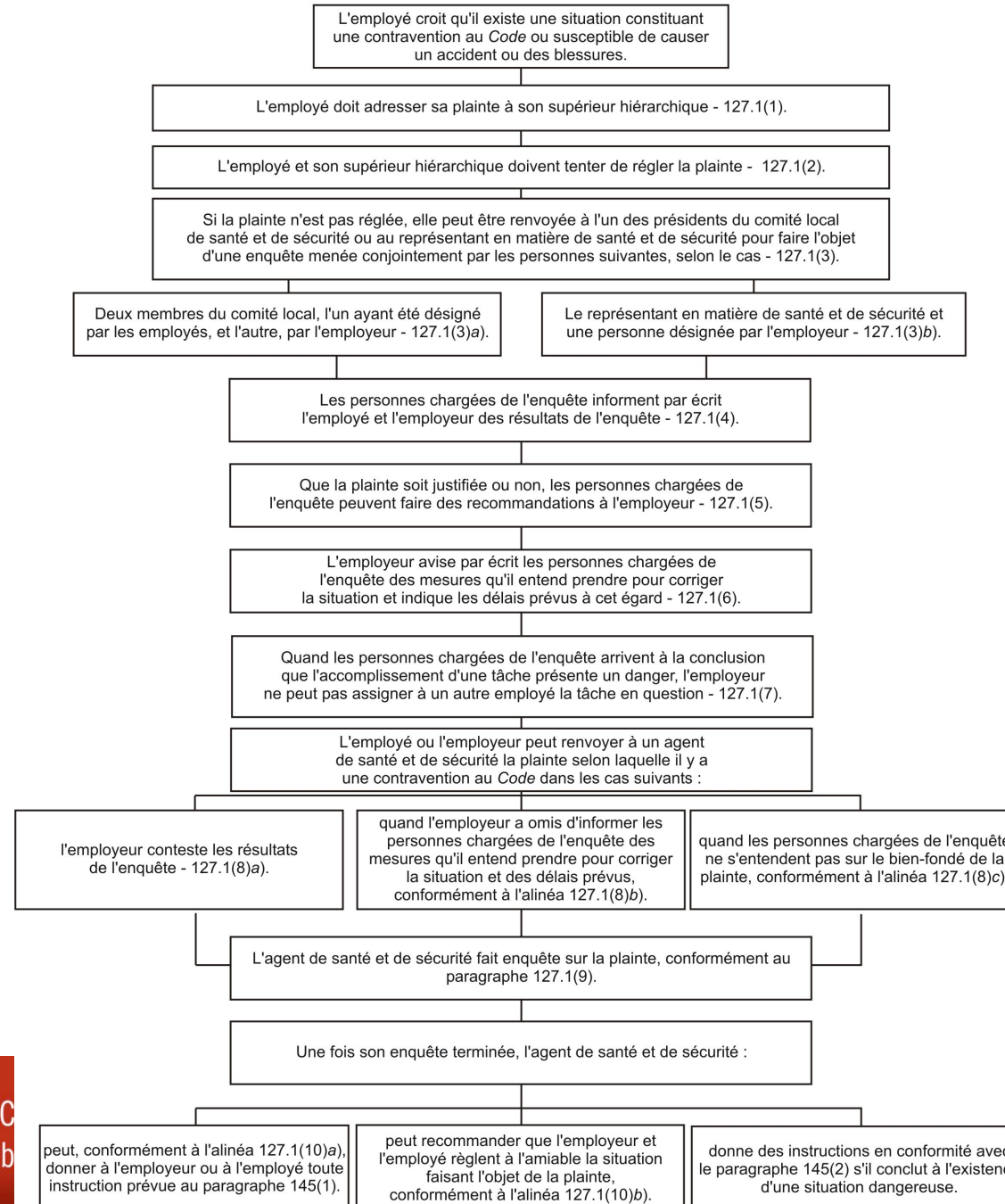
Processus de règlement interne des plaintes

Survol

- FEUILLET
- Programme du Travail - EDSC
- Feuille 3 Processus de règlement interne des plaintes
- <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/reglement-plaintes.html>



Processus de règlement interne des plaintes
Article 127.1



Processus de règlement interne des plaintes

1. Quand peut-on présenter une plainte conformément à la partie II du Code canadien du travail?

- Une plainte peut être adressée à un agent de santé et de sécurité du Programme du travail seulement si le processus de règlement interne des plaintes a été respecté mais n'a pas permis de régler la plainte.

2. À quoi sert le processus de règlement interne des plaintes?

- Bien des gens considèrent que ce sont les parties en présence dans le milieu de travail (à savoir l'employeur et ses employés) qui connaissent le mieux les risques pouvant être liés à ce milieu de travail et qui ont le plus intérêt à solutionner les problèmes à ce chapitre.
- Ce processus, établi par le cadre législatif, permet aux parties de prendre toute une série de mesures progressives en matière d'enquête en vue de régler les problèmes dans le milieu de travail, tout en assurant la sécurité au travail. Il leur permet de régler les problèmes de santé et de sécurité plus efficacement et plus rapidement, et renforce la notion de responsabilité interne.
- Ce processus donne à l'employeur et au supérieur hiérarchique la possibilité, compte tenu des préoccupations des employés, de prendre les mesures correctives qui s'imposent, sans que l'intervention du comité local de santé et de sécurité, du représentant en matière de santé et de sécurité ou d'un agent de santé et de sécurité soit nécessaire.



Processus de règlement interne des plaintes

3. Que dois-je faire si je pense qu'il y a contravention au Code?

- Les employés sont tenus de signaler à leur employeur toute situation qui, selon eux, constitue une contravention au Code. À la première étape de ce processus, l'employé doit adresser une plainte à son supérieur hiérarchique. L'employé et son supérieur hiérarchique doivent ensuite essayer de régler le problème ensemble, dès que possible.

4. Qu'arrive-t-il si l'employé et son supérieur hiérarchique ne sont pas d'accord?

- L'employé ou son supérieur hiérarchique peuvent demander à l'un des présidents du comité local de santé et de sécurité ou au représentant en matière de santé et de sécurité d'examiner la plainte en question.

5. Que fera le comité local de santé et de sécurité ou le représentant?

- Si le supérieur hiérarchique n'a pas réussi à régler la plainte, un membre du comité local de santé et de sécurité désigné par les employés et un autre membre désigné par l'employeur feront enquête conjointement sur la plainte. En l'absence de comité de santé et de sécurité, le représentant en matière de santé et de sécurité et une personne désignée par l'employeur feront enquête conjointement sur la plainte.
- Les personnes chargées de l'enquête informeront l'employé et l'employeur par écrit des résultats qu'elles auront obtenus et elles pourront faire des recommandations à l'employeur, qu'elles aient conclu au bien-fondé de la plainte ou non.



Processus de règlement interne des plaintes

6. Qu'arrivera-t-il si la plainte est justifiée?

- Après avoir été mis au courant des résultats de l'enquête, l'employeur doit informer les personnes chargées de cette enquête des mesures qu'il entend prendre pour corriger la situation et des délais prévus.
- Si les personnes chargées de l'enquête ont conclu à l'existence d'un danger, l'employeur doit veiller à ce qu'aucun employé ne soit exposé à ce danger et il doit corriger la situation.

7. Dans quels cas peut-on renvoyer une plainte à un agent de santé et de sécurité?

- L'employeur ou l'employé peut renvoyer à l'agent de santé et de sécurité une plainte concernant une contravention au Code seulement dans les cas où :
 - l'employeur conteste les résultats de l'enquête;
 - l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte dans les délais prévus ou d'en informer les personnes chargées de l'enquête;
 - les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte.

Processus de règlement interne des plaintes

8. Que fera l'agent de santé et de sécurité?

- L'agent de santé et de sécurité vérifiera tout d'abord si le processus de règlement interne des plaintes a été respecté.
- L'agent de santé et de sécurité fera ensuite enquête sur la plainte et au terme de l'enquête, l'agent de santé et de sécurité :
 - pourra donner une instruction à l'employeur ou à l'employé s'il y a contravention au Code;
 - pourra, s'il l'estime opportun, demander à l'employeur et à l'employé de régler la plainte à l'amiable;
 - donnera une instruction s'il conclut à l'existence d'une situation dangereuse.

Processus de règlement interne des plaintes

9. L'employé qui a déposé une plainte peut-il faire l'objet de mesures disciplinaires?

- Non. Il est interdit de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit d'un employé qui a exercé les droits ou rempli les obligations que prévoit le Code tant que cet employé agit conformément au Code.

10. Une fois enclenché le processus de règlement interne des plaintes, l'employé perd-il le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux?

- Non. Le processus de règlement interne des plaintes vise à amener les parties à collaborer pour faire enquête sur les risques qu'il peut y avoir en milieu de travail, ce qui n'empêche pas l'employé d'exercer son droit de refuser d'effectuer un travail dangereux.



Processus du droit de refus

Survol

FEUILLET

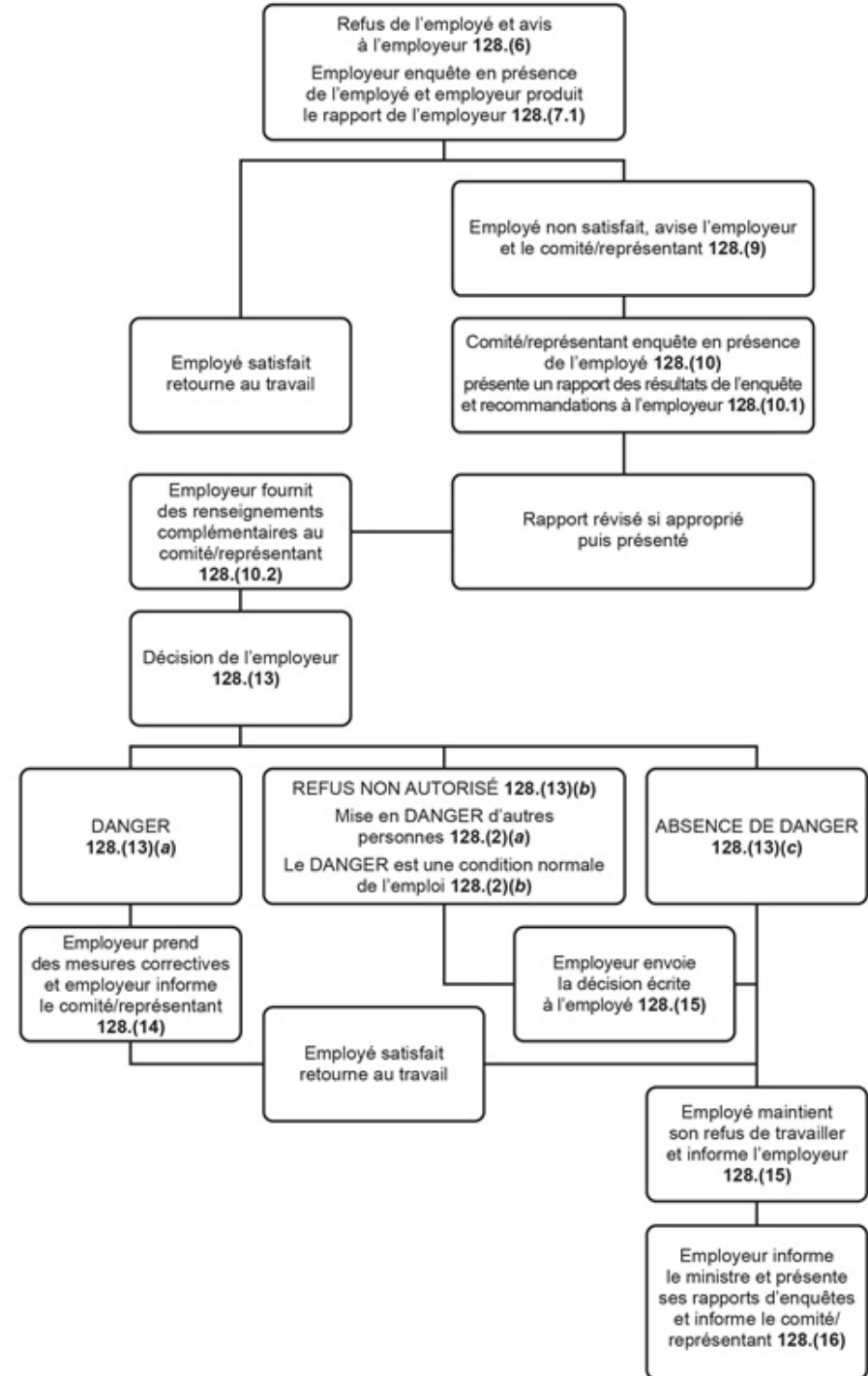
- Programme du Travail - EDSC
- Feuille 4 Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux
- <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/droit-refuser.html>



Définition de danger

Situation, tâche ou **risque** qui pourraient vraisemblablement présenter une menace **imminente** ou sérieuse pour la vie ou pour la santé de la personne qui y est exposée avant que, selon le cas, la situation soit corrigée, la tâche modifiée ou le risque écarté.





Processus du droit de refus - Survol

- Refus de l'employé et avis à l'employeur 128.(6).
- L'employeur enquête en présence de l'employé et employeur produit le rapport de l'employeur 128.(7.1)
- Si l'employé est satisfait, l'employé retourne au travail.
- Si l'employé n'est pas satisfait, l'employé avise l'employeur et le comité/représentant. 128.(9)



Processus du droit de refus - Survol

- Le comité/représentant enquête en présence de l'employé 128.(10) présente un rapport des résultats de l'enquête et recommandations à l'employeur 128.(10.1)
- Si l'employé est satisfait, l'employé retourne au travail.
- L'employeur fournit des renseignements complémentaires au comité/représentant 128.(10.2)
- Un rapport révisé si jugé approprié est présentée à l'employeur qui prend en compte les nouvelles informations



Processus du droit de refus - Survol

- L'employeur doit prendre une décision sous 128.(13) que :
 - Un danger existe 128.(13)(a) – l'employeur prend des mesures correctives et employeur informe le comité/représentant 128(14)
 - Un danger existe mais le refus est non autorisé 128.(13)b); qu'il mise en danger d'autres personnes 128.(2)a) ou que le danger est une condition normale de l'emploi 128(2)b)
 - Il n'y a pas de danger 128.(13)c)
- L'employeur envoie la décision écrite à l'employé 128.(15)



Processus du droit de refus - Survol

- Si l'employé est satisfait, l'employé retourne au travail.
- L'employé maintient son refus de travailler et informe l'employeur 128.(15)
- L'employeur informe le ministre et présente ses rapports d'enquêtes et informe le comité/représentant 128.(16)



Quelques ressources utiles

Programme du travail (EDSC) –

canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/sante-securite.html

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail – cchst.ca



MERCI!

