
Guide de la Loi sur la santé et la sécurité au travail



Guide de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

Remarque :

Une nouvelle édition imprimée du présent guide, comprenant les modifications récemment apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, qui se trouvaient dans le projet de loi 160 (*Loi de 2011 modifiant des lois en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail* – troisième lecture le 18 mai 2011), sera disponible au printemps 2012. D’ici cette date, veuillez consulter notre site Web pour obtenir des renseignements actualisés et des mises à jour : <http://www.labour.gov.on.ca/french/>

Il est possible d'acheter un exemplaire du présent document ainsi que des autres guides, des lois et des règlements concernant la santé et la sécurité au travail :

en ligne, à l'adresse www.serviceontario.ca/publications,

ou par téléphone, en appelant l'InfoCentre ServiceOntario, du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 17 h

- 416 326-5300
- 416 325-3408 (ATS)
- 1 800 668-9938 (sans frais partout au Canada)
- 1 800 268-7095 (ATS, sans frais partout en Ontario)

ISBN 978-1-4435-3986-9 (version imprimée)

ISBN 978-1-4435-3987-6 (version HTML)

ISBN 978-1-4435-3988-3 (version PDF)

Révisé 05/11

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2011

Table des matières

Avant-propos	v
Introduction	vi
1. Le guide	1
2. La Loi.....	2
Un partenariat en milieu de travail.....	2
Droits des travailleurs	3
Devoirs des employeurs et d'autres personnes	4
Application de la Loi.....	4
Règlements.....	5
Codes de pratique approuvés	5
3. Qui est visé par la Loi?.....	6
Définitions.....	6
Travailleurs et lieux de travail non visés par la Loi	9
4. Comités mixtes sur la santé et la sécurité.....	11
Les pouvoirs du comité mixte sur la santé et la sécurité.....	15
Devoir de l'employeur de collaborer avec le comité	18
Les membres agréés des comités	19
Les comités des corps de métier sur les chantiers de construction.....	21
Renseignements confidentiels.....	22

5.	Délégués à la santé et à la sécurité	24
	Les pouvoirs du délégué à la santé et à la sécurité.....	24
	Renseignements confidentiels.....	26
6.	Devoirs des employeurs et d'autres personnes	27
	Devoirs généraux des employeurs	27
	Devoirs prescrits des employeurs.....	30
	Devoirs des employeurs concernant les substances toxiques ..	32
	Avis requis des employeurs	32
	Devoirs des superviseurs.....	34
	Devoirs des constructeurs	34
	Devoirs des propriétaires.....	35
	Devoirs des fournisseurs	37
	Devoirs des détenteurs de permis.....	37
	Devoirs des dirigeants et des administrateurs d'entreprises	37
	Responsabilité des architectes et des ingénieurs.....	38
	Devoirs des travailleurs.....	38
7.	Le droit de refuser de travailler.....	40
8.	Le droit de faire cesser les travaux	47
	Circonstances dangereuses.....	47
	Restrictions du droit de faire cesser les travaux.....	48
	Droit conjoint de suspendre les travaux	48
	Droit d'un membre agréé de suspendre les travaux	50
	Recours responsable au droit de suspendre les travaux	52
9.	Violence et harcèlement au travail.....	54

10. Substances toxiques.....	59
Le contrôle des substances toxiques	59
Le droit d’être informé sur les substances toxiques	62
11 La Commission de la sécurité professionnelle et de l’assurance contre les accidents du travail (CSPAAT).....	68
Agrément des membres des comités mixtes	68
Éducation et formation.....	69
Centres de formation en santé et en sécurité, cliniques médicales et associations pour la sécurité	69
Accréditation patronale	69
Autres fonctions	70
12. Application de la Loi	71
Ordres de l’inspecteur	75
Enquêtes du lieu de travail	78
Infractions et peines	79
Annexe A	80
Comment préparer un énoncé de politique en matière de santé et de sécurité.....	80
Annexe B	84
Coordonnées des bureaux pour la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail	84

Avant-propos

Le présent guide a pour but d'aider les parties du lieu de travail à comprendre les obligations que leur imposent la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et ses règlements. Il ne remplace ni la *Loi* ni ses règlements. On doit toujours se reporter à la version officielle de la législation.

Il incombe aux parties du lieu de travail de veiller à ce que la législation soit respectée. Le présent guide ne vise pas à donner des conseils juridiques et n'a aucun effet juridique. Si vous avez besoin d'aide pour interpréter la législation et pour déterminer si elle s'applique dans des cas précis, veuillez communiquer avec votre avocat.

Même s'ils ont accès au présent guide, les inspecteurs du ministère du Travail appliqueront la *Loi* et ses règlements en se fondant sur les faits qu'ils auront constatés sur les lieux de travail. Le présent guide n'a aucune incidence sur leur pouvoir discrétionnaire.

Introduction

Nous souhaitons tous rendre sécuritaires et salubres nos lieux de travail en Ontario.

*La Loi sur la santé et la sécurité au travail** nous fournit le cadre et les outils voulus pour atteindre ce but. Elle précise les droits et les devoirs de toutes les parties en cause dans le lieu de travail. Elle établit la marche à suivre concernant les dangers dans le lieu de travail et fournit les modalités d'application de la *Loi* lorsque celle-ci n'a pas été respectée volontairement.

Les modifications apportées à la *Loi* en 1990 et les modifications subséquentes poursuivent l'évolution des lois en Ontario dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Ces modifications tirent parti de notre expérience collective depuis que la *Loi* est entrée en vigueur en 1979. Elles renforcent les structures, surtout les comités mixtes sur la santé et la sécurité qui se sont avérés efficaces. Elles précisent davantage les droits, les devoirs et les responsabilités de tous ceux qui ont un rôle à jouer au point de vue de la santé et de la sécurité au travail.

Nous profitons tous des progrès réalisés sur le plan de la santé et de la sécurité au travail. La collaboration et la bonne volonté nous permettront de renforcer la santé et la sécurité au travail en Ontario. Ça en vaut la peine.

* *La Loi sur la santé et la sécurité au travail est modifiée de temps à autre. La version courante est disponible dans le site Internet du gouvernement, à l'adresse suivante :*

http://www.e-laws.gov.on.ca/html/statutes/french/elaws_statutes_90o01_f.htm.

1. Le guide

Si vous vous préoccupez de la santé et de la sécurité au travail, donnez-vous la peine de lire cet ouvrage. Il explique ce que tout travailleur, superviseur, employeur, constructeur et propriétaire d'un lieu de travail doit savoir à propos de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Il décrit les droits et les devoirs de chacun et répond aux questions qu'on se pose le plus souvent à propos de la *Loi* dans un langage compréhensible.

Cependant, il ne faudrait pas oublier que le présent guide n'est qu'une explication de la *Loi*. Ce n'est pas un document juridique. Pour faciliter la lecture du guide, on a omis ou condensé certaines parties de la *Loi*. Il ne traite pas de toutes les situations, ni ne répond à toutes les questions relatives aux exigences juridiques concernant la santé et la sécurité au travail en Ontario.

Dans certaines situations, il faudra savoir exactement ce que dit la *Loi* pour être certain de prendre la bonne décision ou de donner des conseils éclairés. Dans ces cas-là, il faudra lire la *Loi* et les règlements. Mais la lecture du présent guide vous permettra de mieux comprendre la *Loi*. Les numéros des articles pertinents de la *Loi* figurent dans le texte du guide.

Si vous avez besoin d'aide pour répondre à vos questions à propos de la *Loi* ou des règlements, veuillez vous adresser au bureau le plus proche du ministère du Travail. Les coordonnées se trouvent à l'annexe B.

2. La Loi

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1979. Elle a pour but de protéger les travailleurs contre les dangers qui menacent leur santé et leur sécurité dans les lieux de travail. Les principaux éléments de la *Loi* sont décrits ci-dessous.

Un partenariat en milieu de travail

Les travailleurs et les employeurs partagent la responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail. Ce concept d'un système de responsabilité interne part du principe que les parties en cause sont les mieux placées pour identifier les problèmes de santé et trouver des solutions. Idéalement, le système de responsabilité interne requiert la participation de tous, du chef de la direction de la société jusqu'aux travailleurs. Pour bien fonctionner, il doit y avoir une chaîne continue où chacun est responsable et redevable quant à la santé et la sécurité au travail.

Plusieurs dispositions de la *Loi* visent à faciliter le système de responsabilité interne. Deux dispositions importantes introduites en 1990 ont trait : 1) à la nécessité pour l'employeur d'adopter une politique et un programme en matière de santé et de sécurité au travail; et 2) à la responsabilité directe que les dirigeants d'une société assument pour la santé et la sécurité. Le comité mixte sur la santé et la sécurité ou, sur les petits chantiers, le délégué à la santé et à la sécurité a un rôle à jouer, à savoir, contrôler le système de responsabilité interne. La *Loi* définit le règlement fondamental auquel doivent se conformer les comités mixtes et les délégués à la santé et à la sécurité.

Droits des travailleurs

Pour contrebalancer le droit général des employeurs, qui est de diriger la main-d'œuvre et de contrôler le processus de production dans le lieu de travail, la *Loi* accorde quatre droits fondamentaux aux travailleurs.

Le droit de participer

Les travailleurs ont le droit de participer au processus en précisant et en résolvant les sujets de préoccupation en matière de santé et de sécurité. Ce droit s'exprime par la participation des travailleurs aux comités mixtes sur la santé et la sécurité ou par la désignation de délégués à la santé et à la sécurité.

Le droit à l'information

Les travailleurs ont le droit d'être informés des dangers possibles auxquels ils risquent d'être exposés. Cela leur confère le droit à des cours de formation et à l'information sur l'outillage, l'équipement, les conditions de travail, les méthodes employées et les substances dangereuses. Les parties de la *Loi* qui mettent en œuvre le Système d'information sur les matériaux dangereux utilisés au travail (SIMDUT) jouent un rôle important pour satisfaire le droit à l'information des travailleurs.

Le droit de refuser de travailler

Les travailleurs ont le droit de refuser de travailler s'ils estiment que cela comporte des dangers pour leur propre santé et sécurité ou celles d'un autre travailleur. Ils peuvent également refuser de travailler s'ils estiment que de la violence au travail est susceptible de les mettre en danger. La *Loi* décrit les modalités exactes en matière de refus de travailler et précise les responsabilités des employeurs devant un tel refus.

Le droit de faire cesser les travaux

Dans certains cas, les membres d'un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail qui sont « agréés » ont le droit de faire cesser les travaux lorsque cela comporte un danger pour les travailleurs. La *Loi*

précise les circonstances et la manière d'exercer le droit de suspendre les travaux.

Devoirs des employeurs et d'autres personnes

La *Loi* impose des devoirs aux personnes qui exercent un contrôle quelconque dans le lieu de travail, qu'il s'agisse des matériaux et de l'équipement sur le chantier ou de la direction de la main-d'œuvre.

Il y a d'abord le devoir général pour l'employeur de prendre toutes les précautions voulues pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. En outre, la *Loi* et les règlements précisent de nombreuses responsabilités particulières de l'employeur. Par exemple, il y a des devoirs qui se rapportent spécifiquement aux substances toxiques, à l'outillage dangereux, à la violence au travail, au harcèlement au travail, aux cours de formation et à l'équipement de protection individuelle.

Il y a le devoir de tous les dirigeants et les administrateurs de veiller à ce que leur entreprise se conforme à la *Loi* et aux règlements.

Les devoirs des travailleurs, en règle générale, consistent à travailler en sécurité, conformément aux dispositions de la *Loi* et aux règlements.

Application de la Loi

Si le système de responsabilité interne ne réussit pas à résoudre de manière satisfaisante les questions de santé et de sécurité qui se présentent dans le lieu de travail, ou si la *Loi* et les règlements ne sont pas observés, le ministre du Travail est habilité à faire appliquer la loi.

Les inspecteurs sont dotés de pouvoirs étendus, entre autres, d'inspecter tout lieu de travail, d'enquêter sur une situation susceptible d'être dangereuse et sur les refus de travail, d'exiger l'obéissance à la *Loi* et aux règlements et d'intenter des poursuites.

Les employeurs, les superviseurs et les travailleurs doivent aider les inspecteurs et collaborer avec eux.

Règlements

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* accorde au gouvernement de l'Ontario des pouvoirs étendus d'adopter des règlements. Si la *Loi* précise les principes généraux et les devoirs de toutes les parties en cause dans le lieu de travail, les règlements eux précisent en détail la manière de s'acquitter de ces devoirs. Beaucoup de règlements ont été pris en vertu de la *Loi*. Par exemple, il existe quatre règlements distincts en matière de sécurité s'appliquant aux établissements industriels, aux chantiers de construction, aux mines et aux établissements de soins de santé. Il y a également un règlement particulier qui régit l'utilisation de substances dangereuses, connues sous le nom de « substances désignées », dans les lieux de travail.

Les employeurs, les superviseurs, les propriétaires et les constructeurs, entre autres, se doivent de connaître et de respecter les règlements qui s'appliquent à leur lieu de travail.

Codes de pratique approuvés

En juin 2001, la *Loi* a été modifiée afin de permettre au ministre du Travail d'approuver tout ou partie d'un code de pratique comme moyen d'observer une exigence réglementaire précise. Un code approuvé peut être élaboré par le ministère ou par une organisation ou un particulier de l'extérieur du ministère.

L'approbation d'un code de pratique signifie que le ministère considérera la conformité au code équivalente à la conformité à l'exigence réglementaire correspondante. Cependant, ceci ne signifie pas que le fait de ne pas se conformer au code sera considéré comme une violation de l'exigence réglementaire. Des mesures et des procédures se substituant à celles se trouvant dans le code approuvé peuvent être utilisées pourvu qu'elles fournissent une protection équivalente de la santé et de la sécurité des travailleurs.

3. Qui est visé par la *Loi*?

Presque chaque travailleur, superviseur, employeur et lieu de travail en Ontario est visé par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et par les règlements s’y rapportant. Sont également visés par la *Loi* les propriétaires des lieux de travail, les constructeurs et les fournisseurs de matériel ou de matériaux utilisés dans les lieux de travail visés par la *Loi*. La liste des lieux de travail qui ne sont pas visés par la *Loi* figure à la fin du présent chapitre.

Définitions

Lieu de travail

Tout endroit où les employés travaillent ou sa proximité. Le lieu de travail peut être un édifice, une mine, un chantier de construction, un champ, une route, une forêt ou même une plage. Il suffit de se poser la question suivante : « Est-ce qu’on a demandé aux travailleurs d’y être et est-ce qu’on les paie pour être là ou à proximité? » Si la réponse est « oui », il s’agit d’un lieu de travail.

Travailleur

Toute personne rémunérée pour exécuter un travail ou pour fournir un service. La définition exclut un détenu d’un centre correctionnel ou d’un autre établissement du même genre occupé à un projet de travail ou programme de réhabilitation dans ledit établissement.

Employeur

Toute personne qui emploie un ou plusieurs travailleurs ou qui loue les services d’un ou de plusieurs travailleurs. Comme il s’agit d’une définition très générale, une personne qui, normalement, ne serait pas

considérée comme un employeur (parce qu'elle a retenu les services d'un entrepreneur indépendant, par exemple) devra quand même s'acquitter des devoirs qu'a un employeur en vertu de la *Loi*.

Un entrepreneur ou sous-traitant qui exécute un travail ou fournit des services pour le compte d'un propriétaire, constructeur, entrepreneur ou sous-traitant est également un employeur s'il emploie des travailleurs à son tour.

Constructeur

Toute personne qui entreprend un projet de construction pour le compte du propriétaire d'un chantier ou d'un immeuble. Cela englobe également le propriétaire qui entreprend personnellement la totalité ou une partie des travaux du chantier seul ou avec un autre employeur. Le constructeur est généralement la personne qui exerce le contrôle global d'un chantier.*

Superviseur

Toute personne responsable d'un lieu de travail ou exerçant une autorité sur les travailleurs.

Propriétaire

Toute personne à qui appartiennent les terrains ou les locaux utilisés (ou destinés à être utilisés) comme lieu de travail, notamment les locataires, les signataires de bail, les administrateurs, les séquestres conventionnels, les créanciers hypothécaires en possession ou ceux qui occupent les terrains ou locaux. C'est le cas également de toute personne qui est la mandataire du propriétaire.

* *Dans cet ouvrage, le mot « employeur » s'applique également au « constructeur ». Dans de nombreux cas, on a supprimé le mot « constructeur » pour faciliter la lecture de l'ouvrage. Cependant, certains articles de la Loi ou des règlements ne s'appliquent qu'aux constructeurs. Nous précisons ces cas au fur et à mesure.*

Détenteur de permis

Toute personne détenant un permis d'exploitation forestière en vertu de la *Loi sur le bois de la Couronne*. En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le détenteur de permis n'est pas un employeur. Cependant, il a certains devoirs et doit obéir aux ordres délivrés par un inspecteur.

Personne travaillant à son compte

La *Loi* s'applique de façon limitée aux personnes travaillant à leur compte [article 4]. Les articles du présent ouvrage qui précisent les devoirs de l'employeur indiquent lesquels s'appliquent aux personnes travaillant à leur compte. En outre, les pouvoirs de l'inspecteur de faire appliquer la *Loi*, ainsi que les pénalités en cas de dérogation, s'appliquent — avec les adaptations nécessaires — aux personnes travaillant à leur compte. Les personnes travaillant à leur compte ont également les responsabilités d'un travailleur [article 28].

Harcèlement au travail

Le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.*

* *Bien souvent, le harcèlement au travail consiste en des paroles ou des gestes répétés ou un type de comportements importuns qui visent un travailleur ou un groupe de travailleurs dans le lieu de travail. Il peut s'agir notamment de tyranniser ou de persécuter quelqu'un, de faire des remarques, des blagues ou des insinuations destinées à rabaisser, ridiculiser, intimider ou offenser, d'afficher ou de faire circuler des photographies ou des documents de mauvais goût, qu'ils soient imprimés ou sous forme électronique, de faire des appels téléphoniques ou d'envoyer des courriels malveillants ou destinés à intimider de façon répétée ou de faire des attouchements, des avances, des insinuations ou des demandes de nature sexuelle.*

Violence au travail

Emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel, tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel ou encore propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.[†]

Travailleurs et lieux de travail non visés par la Loi

La *Loi* ne s'applique pas aux :

- ◆ travaux exécutés par le propriétaire ou l'occupant, ou par un domestique dans une résidence privée, sur les biens-fonds et dans les dépendances qui s'y rattachent [paragraphe 3 (1)];
- ◆ lieux de travail relevant du gouvernement fédéral, tels que les
 - bureaux de poste
 - compagnies aériennes
 - aéroports
 - banques
 - certains élévateurs à grains
 - entreprises de télécommunication
 - entreprises interprovinciales de camionnage, transports, compagnies ferroviaires et lignes d'autobus.

Les lieux de travail du gouvernement fédéral sont assujettis à une autre loi : le *Code canadien du travail*. Cependant, les autorités fédérales reconnaissent que les entrepreneurs privés et leur personnel tombent sous le coup de la loi provinciale, même dans les lieux de travail qui relèvent du gouvernement fédéral.

Veillez vous adresser au bureau le plus proche du ministère du Travail pour toute question relative à l'application de la *Loi* à votre cas ou à votre lieu de travail.

[†] *Cette définition de la violence au travail est suffisamment générale pour inclure des actes constituant des infractions au Code criminel du Canada.*

4. Comités mixtes sur la santé et la sécurité

Un comité mixte sur la santé et la sécurité est un groupe consultatif de représentants des travailleurs et de la direction. Le comité mixte est le premier pas vers ce partenariat en milieu de travail qui vise à améliorer la santé et la sécurité au travail. Il se réunit régulièrement pour discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité, examiner les progrès et formuler des recommandations.

Le présent chapitre précise les exigences de la *Loi* en matière de comités mixtes. Pour de plus amples renseignements, consultez un autre livret intitulé *Santé et sécurité en milieu de travail : guide à l'intention des comités mixtes et des délégués*, que l'on peut se procurer auprès de ServiceOntario ainsi que dans le site Web du ministère du Travail, à l'adresse www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/jhsc/.

Où les comités mixtes sont-ils obligatoires?

Les comités mixtes sont obligatoires dans les lieux de travail suivants :

- ◆ tout lieu de travail où 20 travailleurs ou plus* sont régulièrement employés [alinéa 9 (2) a)];
- ◆ les chantiers de construction où 20 travailleurs ou plus* sont régulièrement employés et qui doivent durer au moins trois mois ou plus;
- ◆ tout lieu de travail (autre qu'un chantier de construction) auquel s'applique un règlement relatif à une substance désignée, même si

* *Le terme « travailleur » ne comprend pas les participants au programme de participation communautaire en vertu de la Loi de 1997 sur le programme Ontario au travail ou les bénévoles.*

moins de 20 travailleurs sont régulièrement employés [alinéa 9 (2) c)];

- ◆ tout lieu de travail où un ordre a été donné en vertu de l'article 33 de la *Loi* (on précise ce qu'est un ordre en vertu de l'article 33 de la *Loi* au chapitre 9, « Substances toxiques »), même si moins de 20 travailleurs sont régulièrement employés [alinéa 9 (2) b)];
- ◆ tout lieu de travail ou chantier à propos duquel le ministre du Travail a enjoint l'ordre de créer un comité [paragraphe 9 (3)].

Dans certains cas, il est permis d'avoir sur le lieu de travail un autre mécanisme qu'un comité, si ce mécanisme comprend des avantages comparables pour la santé et la sécurité des travailleurs [paragraphe 9 (4)]. Le ministère du Travail peut aussi, dans certaines circonstances, permettre que soit créé un seul comité pour plusieurs lieux de travail [paragraphe 9 (3.1) et 9 (5)]. Pour de plus amples renseignements sur cette option, communiquez avec un bureau local du ministère du Travail.

À qui incombe-t-il de créer des comités?

Il incombe à chaque employeur ou constructeur dont le lieu de travail tombe dans l'une des catégories susmentionnées de créer un comité mixte. Cela signifie qu'il doit donner le temps de choisir les membres et de réserver du temps et un endroit pour les réunions.

Combien de membres siègent au comité?

L'effectif minimal du comité dépend du nombre de travailleurs.

Le comité doit avoir au moins deux membres si moins de 50 travailleurs sont régulièrement employés [alinéa 9 (6) a)].

Le comité doit avoir au moins quatre membres si 50 travailleurs ou plus sont régulièrement employés [alinéa 9 (6) b)].

En règle générale, le comité devrait avoir suffisamment de membres pour représenter les préoccupations en matière de santé et de sécurité de tous les participants dans le lieu de travail. Par exemple, si le lieu de travail comprend une usine, des bureaux, un laboratoire, un entrepôt et un service de livraison, le comité devrait représenter chacun de ces secteurs.

Qui peut siéger à un comité et comment en choisit-on les membres?

Il n'y a aucune restriction en ce qui a trait au choix des membres d'un comité mixte sur la santé et la sécurité, sauf pour ce qui suit :

- ◆ Au moins la moitié des membres du comité représentent les travailleurs [paragraphe 9 (7)].
- ◆ Tout employé qui a le pouvoir de discipliner, d'employer, de congédier un employé ou de recommander des sanctions, l'embauchage ou le congédiement d'un employé est considéré membre de la direction. Il peut siéger au comité, mais pas à titre de représentant des travailleurs.
- ◆ Les membres qui représentent les travailleurs doivent être employés dans le lieu de travail auquel se rapporte le comité. Les membres qui ne travaillent plus dans ce lieu de travail ne peuvent plus siéger au comité [paragraphe 9 (10)].
- ◆ Les travailleurs ou, le cas échéant, le ou les syndicats qui représentent les travailleurs choisissent les membres qui représentent les travailleurs [paragraphe 9 (8)].
- ◆ L'employeur choisit les membres du comité qui représentent la direction. Dans la mesure du possible, ils devraient être employés dans le lieu de travail en cause. S'il n'y a pas d'employés représentant la direction au lieu de travail auquel se rapporte le comité, l'employeur peut choisir des employés d'un autre de ses lieux de travail [paragraphe 9 (9)].
- ◆ Dans la plupart des comités, au moins un travailleur et un représentant de la direction siégeant au comité doivent être agréés

[paragraphe 9 (12)]. (Voir la page 19 pour des précisions concernant les membres agréés.)

- ◆ Il faut afficher le nom et le lieu de travail des membres du comité à un endroit bien en vue de tous les travailleurs dans le lieu de travail. C'est à l'employeur ou au constructeur qu'il incombe d'afficher cette liste [paragraphe 9 (32)].

Comment fonctionne le comité?

La *Loi* ne stipule que quelques règles sur le fonctionnement du comité. Celui-ci est libre de définir ses propres lignes directrices, sauf en ce qui concerne ce qui suit :

- ◆ Le comité doit se réunir dans le lieu de travail au moins une fois tous les trois mois [paragraphe 9 (33)]. Un grand nombre de comités peuvent avoir à se réunir plus souvent.
- ◆ Deux membres coprésident le comité. L'une des personnes chargées de coprésider est désignée par les membres qui représentent les travailleurs, et l'autre, par les membres qui représentent l'employeur [paragraphe 9 (11)].
- ◆ Les membres ont droit à une heure payée pour préparer chaque réunion. Le comité peut exiger une période rémunérée de préparation plus longue. Les membres sont également rémunérés pour le temps qu'ils passent en réunion et pour exécuter certaines autres fonctions du comité. L'employeur leur verse leur taux normal de salaire ou leur taux de majoration, selon le cas [paragraphe 9 (34) et 9 (35)].
- ◆ Le comité doit tenir un registre (procès-verbal) de ses réunions. L'inspecteur du ministère du Travail a le droit de consulter ce procès-verbal [paragraphe 9 (22)].

Les pouvoirs du comité mixte sur la santé et la sécurité

Le comité mixte sur la santé et la sécurité a plusieurs droits et responsabilités d'importance.

Identifier les matériaux dangereux dans le lieu de travail

Le comité a pour but principal de déterminer les situations susceptibles de présenter un danger ou un risque pour les travailleurs, notamment l'équipement, les substances, les méthodes de production, les conditions de travail, les procédures [alinéa 9 (18) a)]. Le comité effectue des inspections du lieu de travail à cet égard.

Les membres du comité qui représentent les travailleurs doivent désigner une personne de leur groupe pour inspecter le lieu de travail. Il n'est pas nécessaire de toujours désigner la même personne, mais il faudrait, dans la mesure du possible, choisir un membre agréé du comité. [paragraphe 9 (23) et (24)]. Si le comité a été établi par un arrêté du ministre du Travail en vertu du paragraphe 9 (3.1), les membres de ce comité peuvent désigner un travailleur ne faisant pas partie du comité pour effectuer l'inspection.

Le lieu de travail devrait être inspecté au moins une fois par mois. Dans certains cas, ce n'est pas pratique. Il arrive, par exemple, que le lieu de travail soit trop étendu et complexe pour une inspection complète tous les mois. Dans ce cas, le comité fixe un échéancier des inspections, de manière à s'assurer qu'*une partie* au moins du lieu de travail fait l'objet d'une inspection mensuelle, et que *tout* le lieu de travail fait au moins l'objet d'une inspection annuelle [paragraphe 9 (26), (27) et (28)].

Le membre du comité qui effectue l'inspection doit signaler au comité tout danger réel ou possible aux travailleurs.

Le comité doit étudier ces renseignements dans un délai raisonnable [paragraphe 9 (30)].

Un inspecteur du ministère du Travail peut ordonner une inspection plus fréquente du lieu de travail que ne l'exige la *Loi*.

Obtenir des renseignements de l'employeur

L'employeur constitue une source importante d'information pour de nombreux comités. Le comité a le pouvoir d'obtenir de l'information auprès de l'employeur :

- ◆ sur les risques éventuels ou réels dans le lieu de travail [sous-alinéa 9 (18) d) (i)];
- ◆ sur l'expérience, les méthodes de travail et les normes en matière de santé et de sécurité qui existent dans les industries, similaires ou non, et dont l'employeur a connaissance [sous-alinéa 9 (18) d) (ii)];
- ◆ sur les tests effectués dans le lieu de travail à des fins de santé et de sécurité au travail [alinéa 9 (18) e)]. En outre, le comité a le droit d'être consulté à propos de tout test effectué dans le lieu de travail et de désigner un membre du comité pour représenter les travailleurs et assister au début du test pour en valider les méthodes ou les résultats [alinéa 9 (18) f)].

Formuler des recommandations à l'employeur

Le comité a le pouvoir de formuler des recommandations à l'employeur et aux travailleurs quant à la manière d'améliorer la santé et la sécurité au travail. Par exemple, le comité pourrait recommander l'acquisition d'un nouveau type de protection de l'ouïe pour ceux qui travaillent dans des endroits bruyants, la création de programmes de formation en sécurité ou l'administration de tests spécialisés en milieu de travail [alinéas 9 (18) b) et c)].

L'employeur doit répondre, par écrit, dans les 21 jours qui suivent, à toute recommandation écrite émanant du comité. Si l'employeur décide d'adopter la recommandation, il doit inclure dans sa réponse un calendrier de mise en œuvre. Par exemple, si l'employeur accepte d'offrir un programme de formation spécialisée, sa réponse doit préciser la date à

laquelle le programme sera élaboré et la date à laquelle il aura lieu. Si l'employeur n'est pas d'accord avec une recommandation, il doit préciser les motifs de son refus dans sa réponse [paragraphe 9 (20) et (21)].

Mener une enquête après un refus de travailler

Les membres du comité qui représentent les travailleurs doivent désigner un de leurs collègues pour assister à l'enquête sur un refus de travailler. (Pour des précisions à ce sujet, voir le chapitre 7 « Le droit de refuser de travailler ».)

Mener une enquête sur un accident grave

Si un travailleur est tué ou grièvement blessé au travail, les membres du comité qui représentent les travailleurs doivent charger un de leurs collègues d'enquêter [paragraphe 9 (31)]. L'enquête peut se faire en même temps ou parallèlement à une enquête effectuée par l'employeur ou le ministère du Travail.

Le membre chargé d'enquêter peut inspecter l'endroit où l'accident s'est produit, mais ne peut toucher à rien sans la permission d'un inspecteur. Il peut également examiner une machine, un appareil, une substance, etc., en rapport avec l'accident. Il communique, par écrit, ses conclusions au directeur du ministère du Travail.

Obtenir des renseignements auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

À la demande du comité, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) doit fournir un sommaire annuel de renseignements sur les sinistres relatifs aux accidents qui ont eu lieu dans tous les lieux de travail de l'employeur en Ontario [paragraphe 12 (1)]. Le sommaire comprend :

- ◆ le nombre de décès
- ◆ le nombre de blessures ayant entraîné l'absence au travail
- ◆ le nombre de journées de travail perdues
- ◆ le nombre de blessures exigeant une intervention médicale sans perte de journées de travail
- ◆ l'incidence des maladies professionnelles

- ◆ le nombre de blessures professionnelles.

La CSPAAT peut inclure tout autre point qu'elle juge opportun.

Lorsque l'employeur reçoit ce rapport de la CSPAAT, il doit l'afficher dans le lieu de travail à un endroit où les ouvriers peuvent le voir. Si cela est nécessaire, il peut l'afficher à plusieurs endroits du lieu de travail pour que tous les travailleurs puissent le voir.*

Devoir de l'employeur de collaborer avec le comité

La *Loi* exige que l'employeur collabore avec le comité mixte pour l'aider à assumer ses responsabilités [alinéa 25 (2) e)]. L'employeur est tenu, en particulier, de :

- ◆ fournir toute information que le comité a le pouvoir d'obtenir de l'employeur;
- ◆ répondre aux recommandations du comité, comme nous l'avons décrit plus haut;
- ◆ donner au comité une copie de tous les ordres et rapports délivrés par l'inspecteur du ministère du Travail;
- ◆ signaler au comité tous les cas de décès, de blessures ou de maladies survenus dans le lieu de travail.

* *Cette information est également disponible sur demande de l'employeur, d'un travailleur en particulier, d'un syndicat ou d'un délégué à la santé et à la sécurité.*

Les membres agréés des comités

Par membre agréé d'un comité mixte, on entend un membre qui a reçu une formation spéciale en santé et en sécurité au travail et qui a été agréé par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). Le membre agréé joue un rôle important au sein du comité et dans le lieu de travail, et il exerce une autorité et des responsabilités particulières.

En règle générale, tous les lieux de travail qui sont tenus de créer un comité mixte sont également tenus d'avoir des membres agréés siégeant au comité. Les comités se trouvant dans des lieux de travail qui emploient régulièrement moins de 20 travailleurs ou les chantiers qui emploient régulièrement moins de 50 travailleurs ne sont pas tenus d'avoir des membres agréés [Règl. de l'Ont. 385/96 tel que modifié par le Règl. de l'Ont. 131/98].

Qui décide quels membres du comité seront agréés?

L'employeur doit veiller à ce que le comité mixte ait des membres agréés. Il n'y a aucune limite quant au nombre de membres pouvant être agréés, mais il doit y en avoir au moins deux : un qui représente les travailleurs et l'autre, l'employeur.

Les travailleurs (ou le syndicat) qui choisissent les membres du comité mixte décident aussi quels membres représentant les travailleurs devront être agréés [paragraphe 9 (14)].

Si plus d'un des membres du comité représentant les travailleurs sont agréés, les travailleurs ou le syndicat doivent désigner un ou plusieurs travailleurs qui seront alors autorisés à exercer les droits et les devoirs des membres agréés [paragraphe 9 (15)].

De même, si plus d'un des membres du comité représentant les travailleurs sont agréés, l'employeur doit désigner celui ou ceux d'entre eux qui pourront exercer les droits et les devoirs des membres agréés [paragraphe 9 (16)].

En d'autres mots, il ne suffit pas d'être membre d'un comité, d'avoir reçu la formation voulue et d'avoir été agréé par la CSPAAT pour la santé et la sécurité au travail, il faut encore avoir été désigné membre agréé pour en exercer les droits et les pouvoirs.

Que font les membres du comité pour obtenir l'agrément?

La CSPAAT (voir le chapitre 11) est habilitée en vertu de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* à agréer les membres et à préciser les exigences en matière de formation.

Quels sont les droits et les devoirs des membres agréés?

Comme les membres agréés ont reçu une formation spéciale en santé et en sécurité au travail, ils assument des responsabilités particulières dans le lieu de travail.

Dans la mesure du possible, le membre agréé qui représente les travailleurs devrait effectuer les inspections mensuelles du lieu de travail [paragraphe 9 (24)]. Il devrait également assister, si possible, à l'enquête relative à un refus de travailler.

Un membre agréé à qui on porte plainte au sujet de la présence de conditions matérielles dangereuses a le droit de mener une enquête au sujet de la plainte [paragraphe 48 (1)].

Les membres agréés ont également le droit, dans certaines circonstances, d'ordonner à l'employeur de faire cesser les travaux qui présentent un danger pour un travailleur. Voir « Le droit de faire cesser les travaux », au chapitre 8, pour des précisions concernant ce droit.

Les membres agréés sont-ils rémunérés pendant qu'ils remplissent leurs fonctions?

Oui. Un membre agréé qui exerce ses droits et devoirs en vertu de la *Loi* est considéré au travail. L'employeur lui verse son taux normal de salaire ou son taux de majoration, selon le cas [paragraphe 48 (2)].

La même chose s'applique au membre d'un comité au cours de la période de formation pour remplir les conditions d'admissibilité exigées par la CSPAAT avant d'être agréé [paragraphe 9 (36)]. Cependant, dans l'industrie de la construction, la CSPAAT verse un salaire au travailleur durant ladite période de formation. La CSPAAT récupère les frais grâce aux cotisations qu'elle prélève sur tous les employeurs dans l'industrie de la construction.

Les comités des corps de métier sur les chantiers de construction

En plus du règlement susmentionné relatif aux comités mixtes sur la santé et la sécurité, il existe des règles spéciales qui régissent la création et le fonctionnement des comités des corps de métier sur certains chantiers de construction.

Qu'est-ce qu'un comité des corps de métier?

Ce comité est semblable au comité mixte sur la santé et la sécurité, à deux exceptions près :

1. Tous les membres du comité des corps de métier sont choisis par les travailleurs dans ce corps de métier représenté par le comité, ou par le syndicat [paragraphe 10 (3)].
2. Les comités des corps de métier sont obligatoires pour tous les chantiers où 50 travailleurs ou plus sont régulièrement employés et qui doivent durer au moins trois mois [paragraphe 10 (1)].

Il incombe au comité mixte sur la santé et la sécurité, et non à l'employeur ou au constructeur, de créer le comité des corps de métier. Le comité mixte devrait s'assurer que tous les métiers sont représentés [paragraphe 10 (2)].

Quels sont les pouvoirs du comité des corps de métier?

Le comité des corps de métier n'a pas de pouvoirs particuliers. Il a pour objet d'informer le comité mixte des préoccupations des gens de métier travaillant sur le chantier sur le plan de la santé et de la sécurité [paragraphe 10 (4)]. Il peut aussi contribuer à résoudre les problèmes qui surgissent entre les métiers. Le comité mixte est habilité à agir à la suite des renseignements fournis par le comité des corps de métier.

Quelle est la fréquence des réunions du comité des corps de métier? Ses membres sont-ils rémunérés lorsqu'ils assistent aux réunions?

Il n'y a pas de règle relative à la fréquence des réunions de ce comité. Le comité mixte sur la santé et la sécurité du chantier doit décider de la durée maximale des réunions du comité des corps de métier pendant lesquelles les membres seront payés [paragraphe 10 (6)]. Par exemple, si le comité mixte décide que le comité des corps de métier devrait se réunir une fois par semaine pendant une heure, c'est le maximum qu'un membre pourra toucher lorsqu'il assiste à ces réunions.

Il faut accorder suffisamment de temps aux membres des comités des corps de métier pour leur permettre d'assister aux réunions. On leur verse le même salaire que s'ils faisaient leur travail normal durant ces réunions. Il faut leur verser le taux de majoration si celui-ci s'applique au moment où la réunion a lieu [paragraphe 10 (5)].

Renseignements confidentiels

Il arrive que les membres du comité mixte prennent connaissance de renseignements confidentiels. C'est pourquoi la *Loi* exige que les membres du comité respectent certaines règles fondamentales à cet égard [article 63]. Sauf si la *Loi* l'autorise ou une autre loi l'exige, les membres du comité :

- ◆ ne doivent pas divulguer de renseignements sur des tests effectués dans le lieu de travail ou sur les enquêtes menées au terme de la *Loi* ou des règlements;

- ◆ ne doivent pas révéler le nom d'une personne quelconque qui leur a fourni des renseignements;
- ◆ ne doivent pas divulguer ou communiquer à qui que ce soit un procédé secret de fabrication ou un secret de commerce;
- ◆ ne peuvent divulguer les résultats d'un examen médical ou d'un test administré aux travailleurs que d'une manière susceptible de ne pas révéler l'identité des intéressés.

5. Délégués à la santé et à la sécurité

Tous les lieux de travail ne sont pas tenus d'avoir un comité mixte sur la santé et la sécurité. Dans les petits lieux de travail, il faut plutôt désigner un délégué à la santé et à la sécurité. Le présent chapitre donne un aperçu des dispositions de la *Loi* concernant le délégué à la santé et à la sécurité.

Un délégué à la santé et à la sécurité doit se trouver sur le lieu de travail ou le chantier de construction où l'on compte au moins six travailleurs régulièrement employés et où il n'y a pas de comité mixte sur la santé et la sécurité [paragraphe 8 (1)]. Le délégué doit être choisi par les travailleurs ou par le syndicat s'il y en a un [paragraphe 8 (5)].

Les délégués à la santé et à la sécurité possèdent essentiellement les mêmes pouvoirs que les membres du comité mixte, à l'exception du pouvoir de faire cesser les travaux. Si vous êtes délégué à la santé et à la sécurité, vous devriez lire le chapitre 4 « Comités mixtes sur la santé et la sécurité » et aussi consulter le guide intitulé *Santé et sécurité en milieu de travail : guide à l'intention des comités mixtes et des délégués*.

Les pouvoirs du délégué à la santé et à la sécurité

Un délégué à la santé et à la sécurité a les pouvoirs suivants :

Identifier les matériaux dangereux dans le lieu de travail

Le délégué à la santé et à la sécurité a le pouvoir d'identifier les matériaux dangereux dans le lieu de travail. Il exerce ce pouvoir en entreprenant des inspections du lieu de travail.

Même s'il s'agit d'un petit lieu de travail, le délégué doit l'inspecter au moins une fois par mois [paragraphe 8 (6)]. Si pour une raison quelconque, il n'est pas pratique de procéder à une inspection mensuelle de tout le lieu de travail, il devra inspecter une partie au moins du lieu de travail une fois par mois, selon un calendrier convenu par le délégué et l'employeur. Tout le lieu de travail devra faire l'objet d'une inspection annuelle [paragraphe 8 (7) et (8)].

Les autres travailleurs, tout comme l'employeur, doivent donner au délégué toute l'information et l'aide voulues pour lui permettre d'effectuer ces inspections [paragraphe 8 (9)].

Obtenir des renseignements de l'employeur

Le délégué à la santé et à la sécurité a le droit d'obtenir les mêmes renseignements qu'un membre de comité mixte. En vertu de la *Loi*, l'employeur doit divulguer au délégué tous les renseignements qu'il possède [alinéas 8 (11) a) et c)].

Droit du délégué d'être consulté à propos des tests effectués dans le lieu de travail

Si l'employeur a l'intention de faire effectuer des tests quelconques dans le lieu de travail ou à son propos, se rapportant à la santé et à la sécurité au travail, le délégué a le droit d'être consulté avant que l'on ne procède aux tests. Celui-ci peut également être présent au début de ces tests [alinéa 8 (11) b)].

Formuler des recommandations à l'employeur

Le représentant a le pouvoir de formuler des recommandations à l'employeur sur la manière d'améliorer la santé et la sécurité au travail — le même pouvoir dont jouissent les comités mixtes.

L'employeur doit répondre par écrit à toute recommandation par écrit dans les 21 jours qui en suivent la réception [paragraphe 8 (12)].

Mener une enquête sur un refus de travailler

Le délégué à la santé et à la sécurité devrait être présent à l'enquête sur un refus de travailler. (Pour des précisions à ce sujet, voir le chapitre 7 « Le droit de refuser de travailler ».)

Mener une enquête sur les accidents graves

Si un travailleur est tué ou grièvement blessé dans le lieu de travail, le délégué a le droit d'inspecter l'endroit où l'accident s'est produit ainsi que toute machine, tout appareil, toute substance en rapport avec l'accident. Il communique ses conclusions par écrit à un directeur du ministère du Travail [paragraphe 8 (14)].

Obtenir des renseignements de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

Le délégué à la santé et à la sécurité a le droit de demander les mêmes renseignements à la CSPAAT qu'un membre de comité mixte. Lorsque cette information lui parvient de la CSPAAT, l'employeur doit l'afficher à un endroit bien en vue de tous les travailleurs dans le lieu de travail [article 12].

Les délégués sont-ils payés pour remplir leurs devoirs?

Oui. Un délégué a droit à suffisamment de temps au travail pour effectuer des inspections et mener des enquêtes. Pendant ce temps, l'employeur lui verse son taux normal de salaire ou le taux de majoration, selon le cas [paragraphe 8 (15)].

Renseignements confidentiels

Le délégué à la santé et à la sécurité a le même devoir que les membres du comité mixte quant au caractère confidentiel des renseignements fournis.

6. Devoirs des employeurs et d'autres personnes

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* confère des devoirs à nombre de catégories différentes de personnes associées au lieu de travail, notamment aux employeurs, constructeurs, superviseurs, propriétaires, fournisseurs, détenteurs de permis, dirigeants d'une société et travailleurs. Le présent chapitre décrit les devoirs de ces personnes.

Devoirs généraux des employeurs

Si vous êtes employeur en Ontario et que vous êtes assujetti à la *Loi*, vous êtes tenu :

- ◆ de donner des instructions aux travailleurs, de les informer et de les superviser pour protéger leur santé et leur sécurité [alinéa 25 (2) a)];
- ◆ d'intervenir lors d'une urgence médicale en fournissant tout renseignement — y compris l'information confidentielle ayant trait à l'entreprise — à un médecin compétent qui a besoin de cette information pour poser son diagnostic ou pour soigner une personne blessée [alinéa 25 (2) b)];
- ◆ de désigner des personnes compétentes à titre de superviseurs [alinéa 25 (2) c)]. Le terme « personne compétente » revêt un sens particulier en vertu de la *Loi*. Celle-ci doit :
 - être qualifiée en raison de ses connaissances, de sa formation et de son expérience pour organiser le travail et son exécution;

- connaître la *Loi* et les règlements qui s'appliquent au travail exécuté dans le lieu de travail;
 - savoir quels risques éventuels ou réels présents dans le lieu de travail peuvent menacer la santé et la sécurité des travailleurs;*
- ◆ d'informer le travailleur, ou la personne dont il relève, des risques que comporte le travail et de le former en vue de la manipulation, de l'entreposage, de l'utilisation, de l'élimination et du transport de tout matériel, de toute substance, de tout appareil ou équipement [alinéa 25 (2) d)];
 - ◆ d'aider les membres du comité et les délégués à la santé et à la sécurité dans leurs fonctions [alinéa 25 (2) e)];
 - ◆ de ne pas employer des personnes d'un âge inférieur à l'âge minimal prescrit et de ne pas sciemment permettre à une personne qui n'a pas atteint l'âge prescrit de se trouver dans le lieu de travail ou près de celui-ci [alinéas 25 (2) f) et g)];**
 - ◆ de prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection des travailleurs [alinéa 25 (2) h)];

* *Les employeurs peuvent assumer eux-mêmes les fonctions de superviseurs s'ils possèdent toutes les compétences susmentionnées [paragraphe 25 (3)].*

** *Les exigences en matière d'âge minimum applicables à divers lieux de travail sont précisées dans les divers règlements pris en application de la Loi. Par exemple, il faut être âgé de 18 ans ou plus pour travailler dans une mine souterraine; 16 ans, pour travailler sur un chantier de construction ou dans une exploitation forestière; 15 ans, pour travailler en usine; et 14 ans pour travailler dans un magasin ou un bureau.*

- ◆ d'afficher, dans le lieu de travail, un exemplaire de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, ainsi que des brochures d'information rédigées par le ministère, précisant les droits, les responsabilités et les devoirs des travailleurs. Cette documentation doit être en français et dans la langue de la majorité des travailleurs [alinéa 25 (2) i)];
- ◆ de rédiger une politique par écrit en matière de santé et de sécurité au travail; de réexaminer cette politique au moins une fois par an et d'élaborer un programme visant à la mettre en oeuvre [alinéa 25 (2) j)];* (Voir l'annexe A pour de plus amples renseignements);
- ◆ d'afficher un exemplaire du règlement sur la santé et la sécurité au travail dans un endroit du lieu de travail bien en vue de tous les travailleurs [alinéa 25 (2) k)];
- ◆ de communiquer au comité mixte ou au délégué à la santé et à la sécurité les résultats de tout rapport sur la santé et la sécurité au travail que l'employeur a en sa possession. S'il s'agit d'un rapport écrit, l'employeur doit fournir une copie des parties du rapport qui se rapportent à la santé et à la sécurité au comité ou au délégué [alinéa 25 (2) l)];
- ◆ de communiquer aux travailleurs les résultats de tout rapport susmentionné. S'il s'agit d'un rapport écrit, l'employeur doit fournir aux travailleurs qui en font la demande une copie des parties du rapport qui se rapportent à la santé et à la sécurité au travail [alinéa 25 (2) m)];
- ◆ de s'assurer que les planchers, plafonds et piliers du lieu de travail sont en état de supporter le poids des fardeaux auxquels ils peuvent être exposés, selon les dispositions de la *Loi sur le code*

* *Cette disposition ne s'applique pas aux lieux de travail où moins de cinq travailleurs sont régulièrement employés.*

du bâtiment ou toute autre norme prescrite par le ministère [alinéa 25 (1) e)]. Ce devoir s'applique également aux travailleurs indépendants.

Devoirs prescrits des employeurs

Le terme « tel que prescrit » apparaît dans maints articles de la *Loi*. Cela signifie qu'il doit y avoir un règlement prescrivant la mise en œuvre des exigences de cet article. S'il n'y a pas de règlement, les exigences du présent article ne s'appliquent pas.

Les employeurs et les superviseurs sont tenus de connaître les règlements qui visent leur lieu de travail. En cas d'incertitude, veuillez consulter un inspecteur.

Voici une liste des devoirs des employeurs, en vertu de la *Loi*, pouvant être prescrits. Les sept premiers devoirs s'appliquent aussi aux travailleurs indépendants.

Lorsqu'il existe un règlement, l'employeur :

- ◆ fournit et maintient en bon état le matériel, les matériaux et les appareils de protection prescrits [alinéas 25 (1) a) et b)];
- ◆ s'assure que le matériel susmentionné est utilisé conformément aux dispositions contenues dans les règlements [alinéa 25 (1) d)];
- ◆ observe les mesures et les méthodes prescrites au lieu de travail [alinéa 25 (1) c)];
- ◆ tient des dossiers précis sur la manipulation, l'entreposage, l'utilisation et l'élimination des agents biologiques, chimiques ou physiques, selon ce qui est prescrit [alinéa 26 (1) c)];
- ◆ avise un directeur du ministère du Travail de l'utilisation ou de l'introduction dans le lieu de travail des agents biologiques, chimiques ou physiques prescrits [alinéa 26 (1) e)];

- ◆ contrôle, selon ce qui est prescrit, la quantité d'agents biologiques, chimiques ou physiques se trouvant dans le lieu de travail et en conserve des relevés précis à afficher [alinéa 26 (1) f)];
- ◆ se conforme à la norme qui limite l'exposition du travailleur aux agents biologiques, chimiques ou physiques, selon ce qui est prescrit [alinéa 26 (1) g)];
- ◆ tient des dossiers précis, à mettre à la disposition des travailleurs, sur le degré d'exposition des travailleurs aux agents biologiques, chimiques ou physiques, selon ce qui est prescrit [alinéa 26 (1) d)];
- ◆ met sur pied un service de protection contre les risques professionnels pour les travailleurs, selon ce qui est prescrit [alinéas 26 (1) a) et b)];
- ◆ assure la prestation de programmes de surveillance médicale prescrits et d'examens et de tests médicaux en matière de sécurité à l'intention des travailleurs [alinéas 26 (1) h) et i)];*
- ◆ si cela est prescrit, seuls sont autorisés à travailler ou à se trouver dans le lieu de travail les travailleurs qui ont subi les examens médicaux ou les tests prescrits ou passé les radiographies

* *Lorsque la loi prescrit qu'un programme de surveillance médicale doit être offert, l'employeur doit l'offrir à ses employés. Les employés ne sont pas tenus de participer à un tel programme; ils doivent consentir à le faire sur une base volontaire [paragraphe 28 (3)]. (Les employés doivent subir des examens médicaux comme ceux requis pour les conducteurs d'appareil de levage.) Si un travailleur participe à un programme de surveillance médicale, l'employeur doit assumer les frais du programme, y compris les frais raisonnables de déplacement [paragraphe 26 (3)]. Le travailleur est considéré comme étant à son travail pendant les périodes qu'il consacre aux examens et tests et doit recevoir son taux de salaire régulier ou majoré, selon le cas [alinéa 26 (3) c)].*

prescrites et qui sont jugés physiquement aptes à travailler à cet endroit [alinéa 26 (1) j)];

- ◆ si cela est prescrit, fournit aux travailleurs des directives écrites sur les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour assurer leur protection [alinéa 26 (1) k)];
- ◆ dispense tout programme de formation prescrit à l'intention des travailleurs, des superviseurs et des membres du comité [alinéa 26 (1) l)].

Devoirs des employeurs concernant les substances toxiques

Dans les lieux de travail où l'on utilise des substances toxiques ou dangereuses, les employeurs ont des devoirs particuliers qui sont décrits en détail dans le chapitre 9, « Substances toxiques ».

Avis requis des employeurs*

En cas de blessure ou de maladie dans le lieu de travail, l'employeur a la responsabilité d'aviser certaines personnes :

- ◆ Si une personne, qu'il s'agisse d'un travailleur ou non, décède ou subit une grave blessure dans le lieu de travail, l'employeur en avise immédiatement un inspecteur, le comité mixte (ou le délégué à la santé et à la sécurité) et le syndicat, le cas échéant, par téléphone ou par un autre moyen de communication directe. Dans les 48 heures qui suivent l'accident, l'employeur avise également par écrit un directeur du ministère du Travail, en précisant les circonstances de l'accident et les détails qui peuvent être prescrits [paragraphe 51 (1)].

* *Les personnes travaillant à leur compte sont tenues d'aviser un directeur du ministère du Travail, par écrit, en cas de blessure ou de maladie professionnelle.*

- ◆ En cas d'accident, d'explosion, d'incendie ou d'incident de violence qui survient dans le lieu de travail, entraînant une incapacité de travail ou la nécessité de prodiguer des soins médicaux, l'employeur doit en aviser un directeur du ministère du Travail, le comité mixte (ou le délégué à la santé et à la sécurité) et le syndicat, le cas échéant, dans les quatre jours qui suivent l'accident. L'avis est par écrit et fournit les renseignements et les détails qui peuvent être prescrits [paragraphe 52 (1)]. Si un inspecteur l'exige, l'avis doit aussi être remis à un directeur du ministère du Travail.

- ◆ Si l'employeur apprend qu'un travailleur est atteint d'une maladie professionnelle, ou qu'il a soumis une demande à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail à propos d'une maladie professionnelle, l'employeur avise un directeur du ministère du Travail, le comité mixte (ou le délégué à la santé et à la sécurité) et le syndicat, le cas échéant, dans les quatre jours qui suivent. L'avis est donné par écrit et fournit tous les renseignements et les détails que peuvent prescrire les règlements [paragraphe 52 (2)]. Le devoir d'aviser ne s'applique pas seulement aux employés actuels, mais aussi aux anciens employés [paragraphe 52 (3)].

- ◆ Même si personne n'est blessé, le constructeur du chantier ou le propriétaire d'une mine ou d'un établissement minier est tenu de signaler par écrit tout accident ou événement imprévu qui aurait pu être fatal. Cet avis s'adresse à un directeur du ministère du Travail, au comité mixte (ou au délégué à la santé et à la sécurité) et au syndicat, le cas échéant, dans les deux jours qui suivent, et fournit tous les renseignements et les détails que peuvent prescrire les règlements [article 53].

Devoirs des superviseurs

La *Loi* précise certains devoirs particuliers des superviseurs dans le lieu de travail. Le superviseur :

- ◆ veille à ce que le travailleur se conforme à la *Loi* et aux règlements [alinéa 27 (1) a)];
- ◆ veille à ce que le travailleur emploie ou porte le matériel et les appareils ou les vêtements de protection exigés par l'employeur [alinéa 27 (1) b)];
- ◆ informe le travailleur de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont il a connaissance [alinéa 27 (2) a)];
- ◆ si cela est prescrit, fournit au travailleur des directives écrites sur les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour assurer sa protection [alinéa 27 (2) b)];
- ◆ prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection des travailleurs [alinéa 27 (2) c)].

Devoirs des constructeurs

La *Loi* considère les constructeurs comme des employeurs. Ils ont exactement les mêmes devoirs que les employeurs. En outre, les constructeurs ont des responsabilités particulières sur les chantiers qu'ils ont entrepris, notamment de veiller à ce que :

- ◆ les mesures et les méthodes prescrites par la présente loi et les règlements soient observées [alinéa 23 (1) a)];
- ◆ les employeurs et les travailleurs qui exécutent ce travail se conforment à la présente loi et aux règlements [alinéa 23 (1) b)];

- ◆ la santé et la sécurité des travailleurs soient protégées [alinéa 23 (1) b)].

Avant d'entreprendre des travaux sur un chantier, le constructeur donne à un directeur, si cela est prescrit, un préavis écrit fournissant les renseignements qui peuvent être prescrits [paragraphe 23 (2)]. Si le constructeur n'est pas sûr de devoir donner un tel préavis, il peut s'adresser au bureau le plus proche du ministère du Travail.

Devoirs des propriétaires

Toute personne qui est propriétaire d'un lieu de travail qui n'est pas un chantier de construction a également des devoirs généraux et des devoirs prescrits par la *Loi*. Le propriétaire veille à ce que :

- ◆ les installations soient fournies et entretenues de la manière prescrite [sous-alinéas 29 (1) a) (i) et (ii)];
- ◆ le lieu de travail soit conforme aux règlements [sous-alinéa 29 (1) a) (iii)];
- ◆ aucun lieu de travail ne soit construit, mis en chantier, reconstruit ou transformé d'une façon qui n'est pas conforme à la *Loi* et aux règlements [sous-alinéa 29 (1) a) (iv)];
- ◆ les croquis, plans ou devis prescrits d'un lieu de travail soient remis à un directeur du ministère du Travail [alinéa 29 (1) b)].

Certains règlements exigent que le propriétaire ou l'employeur dépose auprès du ministère des croquis, schémas et devis relatifs aux travaux de construction ou de transformation du lieu de travail avant le commencement des travaux [alinéa 29 (3) a)]. Un ingénieur du ministère peut les étudier pour s'assurer qu'ils satisfont aux exigences de la *Loi* et des règlements. L'ingénieur du ministère peut aussi exiger des précisions à propos des plans de la part de l'employeur ou du propriétaire [paragraphe 29 (4)].

Si un règlement exige que les plans soient étudiés par un ingénieur du ministère, une copie de ceux-ci doit être disponible dans le lieu de travail pour qu'un inspecteur puisse les examiner [alinéa 29 (3) b)].

Le propriétaire d'une mine doit remettre à jour les croquis et les plans tous les six mois et fournir les renseignements et les détails prescrits [paragraphe 29 (2)].

Devoirs des propriétaires et des constructeurs à propos des substances désignées

Plusieurs devoirs généraux se rapportant aux substances désignées s'appliquent à tous les propriétaires de chantiers de construction ainsi qu'aux constructeurs.

Le propriétaire doit d'abord déterminer s'il y a des substances désignées sur le chantier avant de commencer les travaux. Le cas échéant, le propriétaire doit en dresser une liste complète [paragraphe 30 (1)].

Cette liste doit être annexée à tout appel d'offres concernant le chantier [paragraphe 30 (2)].

Pour être en mesure de passer un contrat exécutoire avec un constructeur pour entreprendre des travaux sur un chantier où se trouvent des substances désignées, le propriétaire doit veiller à ce que le constructeur ait une copie de la liste [paragraphe 30 (3)]. Il incombe au constructeur de remettre à son tour une copie de la liste à tout entrepreneur ou sous-traitant éventuel avant de pouvoir passer un contrat exécutoire à propos des travaux sur le chantier. [paragraphe 30 (4)].

Le propriétaire est responsable devant le constructeur et tous les entrepreneurs et sous-traitants qui subissent une perte ou des dommages en raison de la présence de substances désignées qui ne figuraient pas sur la liste. Cette responsabilité ne s'applique pas si le propriétaire ne pouvait pas avoir connaissance de la présence de la ou des substances désignées [paragraphe 30 (5)].

Le constructeur est également responsable des pertes ou des dommages subis par les entrepreneurs ou sous-traitants parce que ceux-ci n'avaient pas été mis au courant par le constructeur d'une substance désignée qui figurait sur la liste préparée par le propriétaire [paragraphe 30 (6)].

Devoirs des fournisseurs

Toute personne qui fournit du matériel quelconque sur le chantier, en vertu d'un contrat de location, d'un bail ou d'un arrangement analogue, doit veiller à ce que le matériel soit conforme à la *Loi* et aux règlements et qu'il soit en bon état. Le fournisseur est également tenu de maintenir le matériel en bon état si les conditions du contrat de location ou le bail l'exigent [paragraphe 31 (1)].

Devoirs des détenteurs de permis

Une zone autorisée est un terrain où le détenteur de permis est autorisé à couper du bois de la Couronne [paragraphe 24 (2)]. Le détenteur de permis doit veiller à ce que, dans la zone autorisée :

- ◆ les mesures et les méthodes prescrites par la *Loi* et les règlements soient observées;
- ◆ les travailleurs occupés à l'exploitation forestière pour le compte du détenteur de permis se conforment à la *Loi* et aux règlements;
- ◆ la santé et la sécurité des travailleurs soient protégées [paragraphe 24 (1)].

Devoirs des dirigeants et des administrateurs d'entreprises

Les dirigeants et les administrateurs doivent veiller à ce que leurs entreprises se conforment à la *Loi* et aux règlements, ainsi qu'aux ordres et exigences des inspecteurs, des directeurs et du ministre du Travail [article 32].

Responsabilité des architectes et des ingénieurs

Les architectes et les ingénieurs sont réputés contrevenants à la *Loi* s'ils font preuve de négligence ou d'incompétence en donnant des conseils ou en accordant un permis exigé en vertu de la *Loi* et s'il en résulte des risques pour les travailleurs [paragraphe 31 (2)].

Devoirs des travailleurs

Les travailleurs ont également plusieurs devoirs généraux en vertu de la *Loi*. Les travailleurs sont responsables de leurs propres santé et sécurité dans la mesure de leurs moyens. En vertu de la *Loi*, ils doivent :

- ◆ travailler conformément aux dispositions de la *Loi* et des règlements [alinéa 28 (1) a)];
- ◆ employer ou porter le matériel, les appareils ou les vêtements de protection exigés par les employeurs [alinéa 28 (1) b)];
- ◆ signaler aux employeurs ou aux superviseurs l'absence de matériel ou d'appareils de protection ou, si ceux-ci existent, les défauts et les risques [alinéa 28 (1) c)];
- ◆ signaler aux employeurs ou aux superviseurs l'existence de tout risque dont ils ont connaissance [alinéa 28 (1) d)];
- ◆ signaler aux employeurs ou aux superviseurs toute infraction à la *Loi* ou aux règlements dont ils ont connaissance [alinéa 28 (1) d)];

- ◆ ne pas enlever ou empêcher le fonctionnement d'un appareil de protection exigé par les employeurs ou par les règlements [alinéa 28 (2) a)];*
- ◆ ne pas travailler de manière risquée ou utiliser ou faire fonctionner du matériel qui peut mettre en danger les travailleurs [alinéa 28 (2) b)];
- ◆ ne pas jouer des tours, prendre part à des concours, des tours de force ou courses inutiles, ou se conduire de façon violente et turbulente [alinéa 28 (2) c)]. Les courses de chariots électriques dans un entrepôt ou les gageures pour voir qui peut empiler le plus de boîtes sont des exemples de conduite imprudente et inacceptable en milieu de travail.

* *La seule exception à cette règle consiste à utiliser à la place un dispositif temporaire de protection qui soit satisfaisant. Dès qu'il n'est plus nécessaire d'enlever ou d'empêcher le fonctionnement de l'appareil de protection prescrit, on le remplace immédiatement. Par exemple, il arrive qu'on soit obligé d'enlever un dispositif de sécurité sur une scie pour couper une pièce de dimension exceptionnelle. Dans ce cas, personne ne peut se servir de la scie tant qu'on ne l'a pas munie d'un dispositif de sécurité temporaire pour prévenir l'accident. Dès que l'opération est terminée, on remplace immédiatement le dispositif de sécurité normal de la scie.*

7. Le droit de refuser de travailler

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* donne au travailleur le droit de refuser de travailler s'il estime que sa santé ou sa sécurité est compromise ou que de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger.

La *Loi* établit des modalités précises qu'il faut suivre en cas de refus de travailler. Il est important que les travailleurs, employeurs, superviseurs et délégués à la santé et à la sécurité comprennent bien cette procédure.

Tous les travailleurs ont-ils le droit de refuser de travailler en cas de danger?

Oui, mais pour certains travailleurs, ce droit est limité. Certains travailleurs chargés de protéger la sécurité du public ne peuvent pas refuser de travailler si le danger en cause fait partie intégrante du travail ou si, par leur refus, ils mettent en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne. Il s'agit des :

- ◆ agents de police
- ◆ pompiers
- ◆ employés des établissements correctionnels
- ◆ travailleurs de la santé employés dans un lieu de travail comme un hôpital, foyer pour personnes âgées, établissement psychiatrique, établissement de réadaptation, foyer de groupe pour personnes atteintes d'un handicap physique ou mental, service d'ambulance, clinique de premiers soins, laboratoire autorisé en vertu d'un permis, ou une buanderie, un service d'alimentation, une centrale

d'énergie ou un service ou une installation technique utilisé par l'un des susmentionnés [paragraphe 43 (2)].

Les exemples qui suivent montrent comment le droit de refuser de travailler s'applique aux travailleurs susmentionnés du secteur public.

Exemple 1

Un agent de police ne pourrait pas refuser d'intervenir dans une tentative de vol à main armée, pour le motif que le suspect est armé, et donc que le travail comporte des risques. L'agent de police ne pourrait pas non plus refuser de se rendre dans un endroit particulier parce qu'il est considéré dangereux. Ces situations font partie intégrante du travail.

Cependant, un agent de police *pourrait* refuser d'effectuer une patrouille ordinaire parce que les freins du véhicule sont défectueux.

Exemple 2

Un employé d'un établissement correctionnel ne pourrait pas refuser de pénétrer dans le couloir d'une prison pour intervenir dans un cas d'urgence, comme une altercation entre détenus.

Cependant, un employé d'un établissement correctionnel *pourrait* refuser de participer à un exercice de formation du personnel qui exigerait l'utilisation de matériel d'urgence qu'il estime peu sécuritaire.

Exemple 3

Un pompier ne pourrait pas refuser d'exécuter une tâche dangereuse dans l'exercice de ses fonctions.

Cependant, le même pompier *pourrait* refuser de se servir de produits chimiques qui n'ont pas été rangés convenablement dans la station de pompier.

Exemple 4

Un technologue de laboratoire médical expérimenté ne pourrait pas refuser de manipuler un spécimen sanguin d'un malade atteint d'une maladie infectieuse dans son travail.

Mais un technologue *pourrait* refuser d'effectuer un test faisant intervenir un virus très infectieux si on ne lui fournit pas de matériel de sécurité ou de vêtement de protection.

Quand le travailleur peut-il refuser de travailler?

Un travailleur peut refuser de travailler s'il a des raisons de croire que :

- ◆ du matériel, une machine ou un objet qu'il doit utiliser ou faire fonctionner est susceptible de le mettre en danger ou de mettre un autre travailleur en danger [alinéa 43 (3) a)];
- ◆ les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ou la partie où il exécute son travail sont susceptibles de le mettre en danger [alinéa 43 (3) b)];
- ◆ de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger [alinéa 43 (3) b.1)].
- ◆ du matériel, une machine ou un objet qu'il doit utiliser ou que les conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail ne sont pas conformes à la présente loi ou aux règlements, et que cette infraction est susceptible de le mettre en danger ou de mettre en danger un autre travailleur [alinéa 43 (3) c)].

Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur refuse de travailler en cas de danger?

Le travailleur doit communiquer immédiatement au superviseur ou à l'employeur les circonstances qui ont provoqué son refus [paragraphe 43 (4)].

Le superviseur ou l'employeur doit mener une enquête sur-le-champ en présence du travailleur et de l'une des personnes suivantes :

- ◆ un membre du comité mixte qui représente les travailleurs, le cas échéant. Il faudrait que ce soit un membre agréé si possible;
- ◆ un délégué à la santé et à la sécurité, dans les lieux de travail qui n'ont pas de comités mixtes;
- ◆ un autre travailleur, qui, en raison de ses connaissances, de son expérience et de sa formation, est choisi par les travailleurs (ou par le syndicat) pour les représenter.

Le travailleur qui refuse de travailler en cas de danger demeure dans un lieu sûr aussi près que raisonnablement possible de son poste de travail et reste à la disposition de l'employeur ou du superviseur aux fins de l'enquête tant que celle-ci n'est pas terminée [paragraphe 43 (5)]. Cette période est connue sous le nom de « première étape » d'un refus de travailler. Si on règle le problème à ce stade, le travailleur reprend son travail.

Que se passe-t-il si le travailleur qui refuse de travailler n'est pas satisfait des conclusions de cette enquête?

Le travailleur peut continuer à refuser de travailler s'il a des motifs valables de croire que le travail qu'il refuse d'exécuter est toujours susceptible de le mettre en danger [paragraphe 43 (6)]. C'est alors que commence la « deuxième étape » du refus de travailler.*

* Par « motifs valables » pour continuer de refuser à exécuter un travail qui comporte des risques, on entend que le travailleur possède des renseignements objectifs qui lui font croire que le travail qu'il refuse d'exécuter comporte toujours des risques. Il n'est pas nécessaire que le travailleur ait raison. Par exemple, d'autres travailleurs qui ont utilisé un chariot élévateur peuvent lui avoir dit que les freins ne marchent pas toujours.

Que se passe-t-il si le travailleur continue de refuser de travailler?

Le travailleur, l'employeur ou un mandataire du travailleur ou de l'employeur avise un inspecteur du ministère du Travail. L'inspecteur peut se rendre sur le lieu de travail pour faire une enquête ou mener celle-ci au téléphone en consultant le travailleur et l'employeur (ou un représentant de l'employeur). S'il y a dans le lieu de travail un membre du comité représentant les travailleurs, un délégué à la santé et à la sécurité ou un travailleur choisi par le syndicat pour représenter les travailleurs (ou, dans un lieu de travail non-syndiqué, un représentant choisi par les travailleurs), il sera également consulté dans le cadre de l'enquête. [paragraphe 43 (6)].

En attendant que l'inspecteur termine son enquête, le travailleur doit demeurer dans un lieu sûr le plus près possible de son poste de travail et rester à la disposition de l'inspecteur pour les besoins de l'enquête, à moins que l'employeur ne lui attribue un autre travail raisonnable, durant les heures de travail normales. S'il n'a rien à faire, l'employeur peut donner d'autres ordres au travailleur. Si le travailleur est couvert par une convention collective, toutes les modalités de la convention qui se rapportent à cette situation s'appliquent [paragraphe 43 (10) et (10.1)].

Il incombe à l'inspecteur de décider si les circonstances qui ont mené au refus de travailler sont susceptibles de mettre en danger le travailleur ou une autre personne. L'inspecteur communique sa décision par écrit au travailleur, à l'employeur et, le cas échéant, au représentant du travailleur. Si l'inspecteur constate que les circonstances ne sont pas susceptibles de mettre quiconque en danger, le travailleur est censé reprendre son travail [paragraphe 43 (8) et (9)].

Peut-on demander à un autre travailleur d'exécuter le travail qu'un autre travailleur vient de refuser?

Oui. En attendant que l'inspecteur effectue une enquête et communique sa décision, l'employeur ou le superviseur peut demander à un autre travailleur d'exécuter le travail qui vient d'être refusé. Cependant, il doit signaler au second travailleur que le travail a été refusé et pourquoi, en présence d'un membre du comité représentant les travailleurs ou du

délégué à la santé et à la sécurité, ou d'un représentant des travailleurs choisi en raison de ses connaissances, de son expérience ou de sa formation [paragraphe 43 (11) et (12)].

Le second travailleur a le même droit de refuser que le premier.

Le travailleur est-il rémunéré s'il refuse de travailler?

La *Loi* ne répond pas à cette question, mais la Commission des relations de travail de l'Ontario a décrété qu'un travailleur qui refuse de travailler est considéré au travail durant la première étape d'un refus de travailler et qu'il a droit au taux de salaire applicable.

La personne qui agit à titre de représentant d'un travailleur dans un cas de refus de travailler a droit à son taux normal de salaire ou son taux de majoration, selon le cas [paragraphe 43 (13)].

L'employeur peut-il discipliner un travailleur qui a refusé de travailler?

Non. Le travailleur a le devoir de se conformer à la *Loi* et aux règlements, et il a le droit de les faire appliquer. L'employeur n'est pas autorisé à pénaliser, à renvoyer, à discipliner, à suspendre un travailleur ou à menacer de prendre une de ces mesures contre un travailleur qui a obéi à la *Loi* [paragraphe 50 (1)]. La même chose s'applique aux travailleurs qui ont témoigné lors d'une enquête ou d'un procès concernant l'application de la *Loi* ou des règlements.

Cependant, cette disposition n'empêche pas un employeur de prendre des mesures disciplinaires justifiées à l'égard d'un travailleur, c.-à-d. imposer une pénalité légitime ne pouvant être assimilée à des représailles contre un travailleur qui a agi conformément à la *Loi* ou qui a cherché à faire respecter la *Loi*.

Quels sont les recours d'un travailleur faisant l'objet d'une mesure de discipline?

Tout travailleur qui juge avoir été discipliné injustement par son employeur peut porter plainte devant la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Si le travailleur est membre d'un syndicat, il peut aussi choisir de porter sa plainte à l'arbitrage en vertu de l'examen des griefs prévu par sa convention collective [paragraphe 50 (2)].

Avant d'agir, le travailleur ou l'employeur a le choix de prévenir le ministère du Travail qui envoie un inspecteur pour enquêter. Il n'est pas obligatoire de prévenir le ministère.

Dans ce cas, l'inspecteur ne joue pas un rôle de coercition, mais plutôt de conciliateur. Il parlera des prétendues représailles à chaque partie du lieu de travail et s'assurera que l'employeur et le travailleur connaissent leurs droits et leurs devoirs devant la *Loi*. L'inspecteur ne peut pas émettre d'ordonnances au cours d'une enquête relative à de prétendues représailles par l'employeur.

S'il porte plainte à la Commission des relations de travail de l'Ontario, l'employeur doit prouver que les mesures de discipline ou autres pénalités imposées au travailleur étaient justifiées par un refus illégitime [paragraphe 50 (5)]. La Commission a le pouvoir d'annuler ou de modifier toute pénalité imposée au travailleur [paragraphe 50 (7)].*

* *Les travailleurs assujettis à une règle ou à un code de discipline, aux termes de la Loi sur la police, sont traités selon cette loi [paragraphe 50 (8)].*

8. Le droit de faire cesser les travaux

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* prévoit la suspension des travaux dangereux.

Dans la plupart des cas, il faut deux membres agréés pour ordonner à l'employeur de cesser les travaux dangereux (arrêt conjoint). L'un d'entre eux est un membre agréé représentant les travailleurs; l'autre, un membre agréé représentant l'employeur. Dans certains cas particuliers, un seul membre agréé a ce droit. Le présent chapitre explique comment et quand on peut procéder à la suspension des travaux.

Circonstances dangereuses

On ne peut arrêter les travaux que dans des « circonstances dangereuses » [paragraphe 44 (1)].

Cela signifie une situation à laquelle s'appliquent *tous* les points suivants :

- ◆ il y a infraction à la *Loi* ou aux règlements;
- ◆ l'*infraction* pose un danger ou un risque au travailleur;
- ◆ tout délai apporté aux mesures visant à éliminer le danger ou le risque constitue un danger grave pour le travailleur.

Restrictions du droit de faire cesser les travaux

Le droit de faire cesser les travaux dangereux ne s'applique pas aux agents de police, aux pompiers ou aux employés d'un établissement correctionnel [alinéa 44 (2) a)].

Le droit de faire cesser les travaux ne s'applique pas aux lieux de travail suivants si la suspension des travaux risque de mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne [alinéa 44 (2) b)] :

- ◆ les hôpitaux, foyers pour personnes âgées, établissements psychiatriques, centres de réadaptation ou établissements analogues;
- ◆ les foyers de groupe pour personnes atteintes d'un handicap physique ou mental ou d'un problème de comportement;
- ◆ les services d'ambulance, cliniques ou postes de premiers soins;
- ◆ les laboratoires de tests médicaux;
- ◆ une buanderie, un service d'alimentation, une centrale d'énergie ou un service ou une installation technique utilisé par un des établissements susmentionnés.

Voir l'alinéa 43 (2) d) de la *Loi* pour la liste complète des lieux de travail.

Droit conjoint de suspendre les travaux

Si un membre agréé a des raisons de croire à l'existence de circonstances dangereuses, il peut demander à un superviseur de procéder à une enquête. Le superviseur doit le faire promptement et en présence du membre agréé qui en a fait la demande. Celui-ci peut être un représentant des travailleurs ou de l'employeur [paragraphe 45 (1)].

Que se passe-t-il si le membre agréé n'est pas satisfait des conclusions de l'enquête du superviseur?

Si le membre agréé juge que les circonstances dangereuses sont toujours présentes, il peut demander à un autre membre agréé de procéder à une enquête [paragraphe 45 (2)]. Le second membre agréé doit le faire promptement et en présence du premier membre agréé [paragraphe 45 (3)].

Le second membre agréé doit représenter l'autre partie du lieu de travail. Par exemple, si le premier membre agréé représente le travailleur, le second doit représenter l'employeur.

Dans les circonstances prescrites, si un membre agréé représentant l'employeur n'est pas disponible dans le lieu de travail, il peut désigner une autre personne pour agir en son nom dans la situation qui comporte des circonstances dangereuses [paragraphe 45 (9)].

Que se passe-t-il si les deux membres agréés conviennent que les circonstances sont dangereuses?

Les membres agréés peuvent donner l'ordre à l'employeur de faire cesser les travaux ou de cesser d'utiliser un endroit quelconque du lieu de travail, ou du matériel, une machine ou un appareil, etc. [paragraphe 45 (4)].

L'employeur doit le faire immédiatement et de manière à ne pas poser de danger à quiconque [paragraphe 45 (5)].

Après avoir pris des mesures pour remédier à la situation dangereuse, l'employeur peut demander aux membres agréés qui ont délivré l'ordre de faire cesser les travaux ou à un inspecteur de l'annuler [paragraphe 45 (7)]. Seuls les membres agréés qui ont donné l'ordre peuvent l'annuler conjointement, à moins qu'un inspecteur du ministère ne le fasse [paragraphe 45 (8)].

Que se passe-t-il lorsque les membres agréés ne conviennent que la situation est dangereuse?

Si les membres agréés ne sont pas d'accord, on ne peut pas suspendre les travaux. Cependant, n'importe lequel des deux membres agréés peut demander à un inspecteur du ministère du Travail de procéder à une enquête. Après l'enquête, l'inspecteur communique sa décision par écrit aux deux membres agréés [paragraphe 45 (6)].

Droit d'un membre agréé de suspendre les travaux

La *Loi* autorise un seul membre agréé à suspendre, dans des cas spéciaux, les travaux dans des circonstances dangereuses. Ce droit est accordé par la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Requête devant la Commission des relations de travail de l'Ontario

Si un membre agréé dans le lieu de travail ou un inspecteur du ministère du Travail a des raisons de croire que le droit conjoint de suspendre les travaux ne suffira pas à protéger les travailleurs des dangers graves qui menacent leur santé ou leur sécurité, il peut s'en remettre à la Commission des relations de travail de l'Ontario (la Commission) pour obtenir un jugement déclaratoire contre l'employeur [paragraphe 46 (1)].

Rôle de la Commission des relations de travail de l'Ontario

La Commission des relations de travail de l'Ontario doit déterminer si l'employeur a négligé de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Pour pouvoir prendre une décision, la Commission applique les critères qui sont prescrits dans le règlement intitulé *Regulation respecting Unilateral Work Stoppage*, Règl. de l'Ontario 243/95 [paragraphe 46 (6)].

Si la Commission constate que la procédure régissant l'arrêt conjoint des travaux dangereux ne suffit pas à protéger les travailleurs, elle peut prendre l'une ou l'autre des mesures suivantes ou les deux :

- ◆ déclarer que l'employeur est assujéti à la procédure régissant l'arrêt par un individu des travaux dangereux (expliquée ci-dessus) pour une période définie [alinéa 46 (5) a)];
- ◆ recommander au ministre de désigner un inspecteur chargé de superviser les pratiques de l'employeur en matière de santé et de sécurité pendant une période définie. Un inspecteur peut être affecté au chantier à temps partiel ou à plein temps [alinéa 46 (5) b)].

Si un inspecteur est affecté au lieu de travail, l'employeur doit rembourser au gouvernement le salaire, les avantages sociaux et la note de frais de l'inspecteur [paragraphe 46 (8)].

La décision de la Commission est définitive [paragraphe 46 (7)].

Procédure régissant le droit d'un membre agréé de suspendre les travaux dangereux

Cette procédure s'applique à un employeur contre lequel la Commission a fait une déclaration conformément à la description ci-dessus. Elle s'applique également à un employeur qui a informé le comité mixte par écrit qu'il adopte volontairement la procédure suivante [paragraphe 47 (1)].

Si un membre agréé constate la présence de circonstances dangereuses, il peut donner l'ordre à l'employeur de suspendre les travaux ou de cesser d'utiliser une partie du lieu de travail, ou du matériel, des appareils, etc. [paragraphe 47 (2)].

L'employeur doit le faire immédiatement de manière à ne pas mettre autrui en danger [paragraphe 47 (3)].

Après avoir fait cesser les travaux, l'employeur doit procéder promptement à une enquête en présence du membre agréé [paragraphe 47 (4)].

Après avoir pris des mesures pour remédier à la situation dangereuse, l'employeur peut demander au membre agréé ou à un inspecteur d'annuler l'ordre [paragraphe 47 (6)].

Que se passe-t-il si le membre agréé et l'employeur ne conviennent pas que la situation est dangereuse?

Dans ce cas, l'une ou l'autre des parties peut demander à un inspecteur de procéder à une enquête. Après avoir enquêté, l'inspecteur communique sa décision par écrit [paragraphe 47 (5)].

Le membre agréé ou un inspecteur peuvent annuler un ordre de suspendre les travaux [paragraphe 47 (7)].

Recours responsable au droit de suspendre les travaux

Les membres agréés doivent justifier de la manière dont ils usent de leur autorité pour faire cesser les travaux dans des situations dangereuses. On peut porter plainte contre eux auprès de la Commission pour témérité, mauvaise foi ou *défaut d'exercer* leurs pouvoirs pour suspendre des travaux dangereux.

Qui peut porter plainte contre un membre agréé?

N'importe quel travailleur dans le lieu de travail, un employeur ou un délégué du syndicat, le cas échéant, peuvent porter plainte contre un membre agréé [paragraphe 49 (1)]. Ils doivent soumettre la plainte dans les 30 jours qui suivent l'événement auquel se rapporte la plainte [paragraphe 49 (2)].

Par exemple, un employeur peut porter plainte auprès de la Commission à propos d'un membre agréé représentant les travailleurs, qui n'est pas d'accord avec le membre agréé représentant l'employeur pour annuler l'ordre de suspendre les travaux après que l'on a remédié à la situation de façon satisfaisante. Ou bien, un délégué syndical peut porter plainte au sujet d'un membre agréé représentant l'employeur, qui a refusé d'obéir à l'ordre de faire cesser les travaux dans une situation manifestement

dangereuse. Dans les deux cas, la plainte est adressée directement à la Commission.

Quelle décision la Commission des relations de travail de l'Ontario peut-elle rendre?

La Commission décide si la plainte est valable et elle peut rendre n'importe quelle décision qu'elle juge opportune dans les circonstances. La décision peut inclure l'ordre de retirer son agrément au membre agréé [paragraphe 49 (4)].

La décision de la Commission est définitive [paragraphe 49 (5)].

Les membres agréés sont-ils rémunérés dans l'exercice de leurs fonctions?

Les heures qu'un membre agréé passe à s'acquitter de ses obligations sont considérées comme des heures de travail. Cela comprend le temps qu'il passe en cas d'arrêt de travail ou de refus de travailler. L'employeur doit verser le taux de salaire applicable au membre agréé [paragraphe 48 (2)].

L'employeur peut-il discipliner un membre agréé?

Les membres agréés sont protégés contre toute mesure de représailles de l'employeur, comme les travailleurs qui refusent d'exécuter des travaux qui présentent un danger. Si le membre a agi conformément à la *Loi*, a cherché à faire respecter la *Loi* ou les règlements ou a témoigné lors d'un procès concernant l'application de la *Loi*, il est protégé contre toutes représailles de l'employeur à son égard.

9. Violence et harcèlement au travail

Des modifications apportées à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, qui sont entrées en vigueur le 15 juin 2010, permettent de protéger davantage les travailleurs contre la violence au travail et prévoient des mesures en cas de harcèlement au travail.

Le présent chapitre explique les exigences de la *Loi* qui découlent de ces modifications.[‡] Vous trouverez des renseignements détaillés dans le guide intitulé *La violence et le harcèlement au travail : comprendre la Loi*. Vous pouvez vous le procurer auprès de Publications ServiceOntario ou dans le site Web du ministère du Travail, à l'adresse <http://www.labour.gov.on.ca>.

La *Loi* établit des normes minimales et énonce les droits et les devoirs de toutes les personnes qui jouent un rôle dans la résolution des problèmes de violence et de harcèlement au travail. La personne qui se livre à de la violence ou à du harcèlement au travail peut être quelqu'un que le travailleur côtoie dans le lieu de travail, par exemple un client, un consommateur, un étudiant, un patient, un collègue, un employeur ou un superviseur. Il peut aussi s'agir de quelqu'un qui n'a aucun lien officiel avec le lieu de travail, notamment un étranger ou encore un conjoint ou partenaire intime, mais qui se présente dans le lieu de travail. Il est important de prendre rapidement des mesures à l'égard des comportements indésirables afin de réduire au minimum les risques que le harcèlement au travail se transforme en violence.

Vous trouverez ci-dessous les principales exigences de la *Loi* concernant la violence et le harcèlement au travail.

[‡] La définition des termes « violence au travail » et « harcèlement au travail » figure au chapitre 3 du présent guide, sous la rubrique « Définitions ».

1. Politiques

Tous les employeurs, quel que soit le nombre de travailleurs qu'ils emploient, doivent formuler une politique concernant la violence au travail et une politique concernant le harcèlement au travail et les examiner au moins une fois par année [paragraphe 32.0.1 (1)].

Si le lieu de travail compte au moins six personnes employées régulièrement, les politiques doivent être formulées par écrit et affichées dans le lieu de travail à un endroit bien en vue [paragraphe 32.0.1 (2) et (3)].

La politique concernant le harcèlement au travail et celle sur la violence au travail peuvent être séparées ou regroupées. Elles peuvent également être combinées à la politique concernant la santé et la sécurité au travail visée à l'alinéa 25 (2) j).

2. Programmes

Les employeurs doivent établir des programmes pour la mise en œuvre des politiques. Le programme relatif à la violence au travail doit comprendre ce qui suit :

- ◆ les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour contrôler les risques indiqués dans l'évaluation des risques;
- ◆ les mesures que les travailleurs doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de violence au travail;
- ◆ les mesures à prendre et les méthodes à suivre pour obtenir une aide immédiate;
- ◆ la manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents ou les plaintes de violence au travail et dont il compte y faire face.

Le programme de mise en œuvre de la politique concernant le harcèlement au travail doit comprendre les mesures que les travailleurs

doivent prendre et les méthodes qu'ils doivent suivre pour signaler les incidents de harcèlement au travail et énoncer la manière dont l'employeur enquêtera sur les incidents et les plaintes de harcèlement au travail et dont il compte y faire face [article 32.0.6].

3. Renseignements et directives

Les employeurs sont tenus de fournir aux travailleurs des renseignements et des directives adaptés aux travailleurs sur le contenu des politiques et des programmes concernant la violence au travail et le harcèlement au travail [paragraphe 32.0.5 (2) et article 32.0.7].

4. Évaluation des risques

Les employeurs doivent évaluer de façon préventive les risques de violence au travail qui peuvent découler de la nature du lieu de travail, notamment les aspects physiques (p. ex. les entrées et les sorties), du genre de travail, c'est-à-dire les activités et les personnes avec qui les travailleurs sont en contact (p. ex. les activités liées aux soins de santé ou le travail auprès de patients), ou des conditions de travail, comme travailler tard le soir [paragraphe 32.0.3 (1)].

En outre, les employeurs doivent tenir compte des autres risques présents dans des lieux de travail semblables de même que des circonstances propres au lieu de travail, comme les incidents antérieurs de violence au travail [paragraphe 32.0.3 (2)].

Il faut réévaluer les risques aussi souvent que cela est nécessaire pour protéger les travailleurs contre la violence au travail.

5. Résultats de l'évaluation ou de la réévaluation

Les employeurs doivent informer le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail ou le délégué à la santé et à la sécurité des résultats de l'évaluation ou de la réévaluation des risques de violence au travail. S'il n'y a ni comité ni délégué, les résultats doivent être communiqués aux travailleurs.

Dans le cas d'une évaluation écrite, une copie des résultats doit être remise au comité ou au délégué. S'il n'y a ni comité ni délégué, l'employeur fournit une copie des résultats aux travailleurs sur demande ou leur indique comment en obtenir des copies [paragraphe 32.0.3 (3) et (4)].

6. Violence familiale

L'employeur qui a connaissance, ou qui devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel doit prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger [article 32.0.4].

On ne s'attend pas à ce que l'employeur agisse de manière préventive en posant des questions à chaque travailleur pour savoir s'il a des problèmes familiaux. Il y a des signes qui indiquent que de la violence familiale est susceptible de se produire au travail, comme les préoccupations exprimées par la personne visée ou par ses collègues, des appels de menace ou des visites importunes au lieu de travail.

7. Devoirs généraux et violence au travail

Les devoirs généraux des employeurs [article 25], des superviseurs [article 27] et des travailleurs [articles 28] qui sont prévus par la *Loi* s'appliquent également à la violence au travail. Par exemple, les travailleurs doivent signaler à leur employeur ou superviseur l'existence de tout risque, y compris ceux liés à la violence au travail.

Le devoir de l'employeur et du superviseur d'informer le travailleur s'entend notamment du devoir de fournir des renseignements sur le risque de violence au travail de la part d'une personne ayant des antécédents de comportement violent si, selon toute attente, le travailleur rencontrera cette personne dans le cadre de son travail et s'il est susceptible d'être exposé à un préjudice corporel. En outre, l'employeur et le superviseur doivent fournir des renseignements personnels sur la personne ayant des antécédents de comportement violent. Cependant, la *Loi* édicte que ni l'employeur ni le superviseur ne doit divulguer plus de

renseignements personnels que raisonnablement nécessaire pour protéger le travailleur d'un préjudice corporel [paragraphe 32.0.5 (3) et (4)].

8. Refus de travailler

Un travailleur a le droit de refuser de travailler s'il a des motifs de croire que de la violence au travail est susceptible de le mettre en danger. Le droit limité qu'ont certains travailleurs de refuser de travailler demeure inchangé [article 43]. Pour obtenir d'autres renseignements sur le refus de travailler, reportez-vous au chapitre 7, « Le droit de refuser de travailler », du présent guide.

10. Substances toxiques

Une substance toxique est un agent biologique, chimique ou physique ou un mélange de ceux-ci dont la présence ou l'utilisation dans le lieu de travail est susceptible de mettre en danger la santé ou la sécurité d'un travailleur.

Dans tout le texte de la *Loi* et dans les règlements, on utilise les termes « substances dangereuses », « matériaux dangereux » ou « agents dangereux » pour désigner les substances toxiques. On peut interpréter l'un quelconque de ces termes pour signifier une substance toxique.

Les parties de la *Loi* qui traitent des substances toxiques ont deux buts. Le premier est de contrôler les substances toxiques auxquelles s'expose le travailleur. Le deuxième est de veiller à l'identification précise des substances toxiques utilisées dans le lieu de travail et de fournir suffisamment de renseignements aux travailleurs pour qu'ils puissent les manipuler en sûreté.

La loi donne au grand public l'accès à l'information sur les substances toxiques que les entreprises utilisent dans leur collectivité.

Toutes les modalités relatives aux substances toxiques sont décrites dans le présent chapitre.

Le contrôle des substances toxiques

La *Loi* dispose de trois moyens pour contrôler les substances toxiques auxquelles s'exposent les travailleurs.

1. Règlement concernant les substances désignées

La *Loi* prévoit la « désignation » des substances toxiques dont l'utilisation dans le lieu de travail est interdite ou strictement réglementée.

La désignation s'applique seulement aux substances dont on sait qu'elles sont particulièrement dangereuses.

Onze substances ont été désignées en vertu de la *Loi*, notamment l'amiante, le plomb, le mercure et l'arsenic. Les quantités des substances auxquelles les travailleurs peuvent être exposés durant une période donnée, ainsi que les moyens de contrôler et de mesurer les substances dans le lieu de travail sont réglementés.

2. Règlement visant à contrôler l'exposition aux agents biologiques ou chimiques

La *Loi* prévoit le contrôle des conditions atmosphériques dans le lieu de travail. Le règlement 833 intitulé *Regulation respecting Control of Exposure to Biological or Chemical Agents*, établit les limites de la quantité présente dans l'atmosphère du lieu de travail pour quelque 725 substances toxiques.

3. Ordre en vertu de l'article 33

L'article 33 de la *Loi* autorise un directeur à ordonner à un employeur, soit d'interdire, soit de restreindre la présence, l'utilisation réelle ou prévue d'une substance toxique dans le lieu de travail [paragraphe 3 (1)].

Par exemple, le directeur peut ordonner que l'usage d'une substance toxique soit autorisé seulement lorsque les travailleurs portent un équipement de protection individuelle requis ou s'ils sont exposés pendant une durée définie seulement.

Les travailleurs indépendants peuvent faire l'objet d'un ordre en vertu de l'article 33.

Que se passe-t-il lorsqu'on délivre un ordre en vertu de l'article 33?

L'employeur doit obéir immédiatement à l'ordre. Il doit également donner une copie de l'ordre au comité ou au délégué à la santé et à la sécurité et, le cas échéant, au syndicat.

L'employeur doit également afficher une copie de l'ordre dans le lieu de travail à un endroit bien en vue des travailleurs concernés par la substance toxique [paragraphe 33 (3)].

L'employeur peut-il interjeter appel d'un ordre en vertu de l'article 33?

Oui. Dans les 14 jours qui suivent l'ordre, l'employeur peut interjeter appel au ministre. Un travailleur ou le syndicat peut également faire appel de l'ordre du directeur [paragraphe 33 (4)].

Le ministre peut désigner une personne pour entendre l'appel de l'employeur [paragraphe 33 (5)]. Cette personne a le pouvoir de suspendre l'ordre jusqu'à ce qu'une décision ait été prise sur l'appel [paragraphe 33 (9)]. Elle peut également confirmer ou modifier l'ordre du directeur comme elle l'entend. Sa décision est définitive [paragraphe 33 (7)].

Les ordres en vertu de l'article 33 ne s'appliquent pas aux substances désignées [paragraphe 33 (11)].

Le droit d'être informé sur les substances toxiques

La *Loi* accorde aux travailleurs le droit de savoir quelles substances toxiques se trouvent dans le lieu de travail. Ce droit a toujours fait partie de la *Loi*, mais il a été considérablement renforcé en 1988 quand on a modifié la *Loi* dans le cadre de la mise en œuvre à l'échelle du Canada du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT).

Les articles de la *Loi* qui se rapportent à la mise en œuvre du SIMDUT font état de « matériaux dangereux » au lieu de substances toxiques. Par conséquent, nous continuerons de parler de matériaux dangereux dans le reste de ce chapitre qui décrit les devoirs généraux de l'employeur en vertu du SIMDUT.

Il existe un règlement distinct se rapportant au SIMDUT intitulé *Système d'information sur les matériaux dangereux utilisés au travail* (règlement 860) qui donne des précisions concernant les exigences. De plus amples renseignements sur les exigences relatives au SIMDUT contenues dans la *Loi* et les règlements figurent dans le guide intitulé *Le Système d'information sur les matériaux dangereux utilisés au travail (SIMDUT) : Guide de la législation*, que l'on peut se procurer auprès de ServiceOntario ou dans le site Web du ministère du Travail, à l'adresse www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/whmis/.

Responsabilités de l'employeur relatives aux matériaux dangereux

Un employeur chargé d'un lieu de travail qui utilise des matériaux dangereux a trois devoirs principaux : identifier les matériaux dangereux, fournir des feuilles de données sur la sûreté des matériaux et former les travailleurs.

Identifier les matériaux dangereux

L'employeur veille à ce que tous les matériaux dangereux utilisés au travail soient identifiés de la manière prescrite [alinéa 37 (1) a)].

Dans la plupart des cas, le récipient qui contient le matériau dangereux doit porter une étiquette détaillée. Cependant, dans certains cas, on peut utiliser un moyen d'identification moins officiel. Le règlement du SIMDUT précise la manière et le moment d'identifier les matériaux dangereux.

C'est le fournisseur qui doit veiller à l'étiquetage ou à l'identification des matériaux dangereux que l'employeur lui achète. L'employeur est tenu d'aviser le ministère du Travail par écrit s'il n'obtient pas les étiquettes convenables après plusieurs tentatives raisonnables par téléphone ou par lettre auprès du fournisseur [paragraphe 37 (4)].

Il est interdit à quiconque d'enlever ou d'effacer l'identification d'un matériau dangereux dans le lieu de travail [paragraphe 37 (2)].

Lorsque l'identification d'une matière dangereuse est en lettres (plutôt que représentée par un code-couleur ou un symbole, par exemple), elle doit être rédigée en anglais et en toute autre langue prescrite [alinéa 37 (1) c)].

Fournir des feuilles de données sur la sûreté des matériaux

L'employeur a le devoir général d'obtenir ou de préparer des feuilles de données encore valides sur la sûreté des matériaux à l'égard de matériaux dangereux dans un lieu de travail [alinéa 37 (1) b)]. Par « encore valides », on entend des feuilles établies durant les trois dernières années [paragraphe 37 (5)].

Un règlement précise les renseignements exigés sur la feuille de données, ainsi que certaines dispenses de ce devoir général.

C'est le fournisseur des matériaux dangereux que l'employeur achète qui doit fournir la feuille de données. Si l'employeur n'est pas en mesure d'obtenir une feuille de données sur la sûreté des matériaux du fournisseur du matériau dangereux, il est tenu d'en aviser un directeur du ministère du Travail par écrit [paragraphe 37 (4)]. Si l'employeur fabrique lesdits matériaux sur place, il doit préparer la feuille de données.

L'employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs, du comité mixte ou du délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, une copie des feuilles de données sur la sûreté des matériaux [paragraphe 38 (1)]. La rubrique « Accès du public aux feuilles de données » précise la diffusion des feuilles de données sur la sûreté des matériaux dans le grand public.

L'employeur peut rendre les feuilles de données sur la sûreté des matériaux facilement accessibles aux travailleurs par l'intermédiaire d'un terminal d'ordinateur, à condition de maintenir le terminal en bon état de fonctionnement et d'apprendre aux travailleurs et aux membres du comité mixte ou au délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, à se servir de l'ordinateur pour retrouver la feuille de données sur la sûreté des matériaux. L'employeur doit également fournir aux travailleurs, sur demande, des copies sur papier des feuilles de données sur la sûreté des matériaux [paragraphe 38 (6)].

Former les travailleurs

L'employeur a le devoir général de former les travailleurs qui, dans leur travail, manipulent des matériaux dangereux ou sont susceptibles de le faire [paragraphe 42 (1)]. Les exigences précises en matière de formation sont énoncées dans le règlement du SIMDUT.

L'employeur doit consulter le comité mixte ou le délégué à la santé et à la sécurité, le cas échéant, à propos du fond et de la forme des programmes de formation [paragraphe 42 (2)].

Au moins une fois par an, l'employeur, de concert avec le comité mixte ou le délégué à la santé et à la sécurité au travail, doit réexaminer le programme de formation des travailleurs et déterminer si les travailleurs connaissent bien le sujet [paragraphe 42 (3)]. Ce réexamen doit avoir lieu plus souvent qu'une fois par an si l'employeur, à la recommandation du comité ou du délégué, juge opportun de le faire [alinéa 42 (4) a)]. Il faut également réexaminer le programme plus souvent en cas de changement qui risque d'avoir des effets sur la santé et la sécurité d'un travailleur [alinéa 42 (4) b)].

Le besoin de réexaminer le programme de formation ne signifie pas nécessairement qu'il faille recycler les travailleurs. Le réexamen a pour objet de voir s'il est nécessaire de mettre le programme de formation à jour et s'il est nécessaire de recycler les travailleurs.

Évaluation des agents biologiques et chimiques

La *Loi* oblige l'employeur à déterminer si les agents biologiques et chimiques produits dans le lieu de travail pour y être utilisés constituent des matériaux dangereux [article 39]. Le règlement du SIMDUT précise la manière dont l'employeur doit le faire.

Dans la *Loi* et dans le règlement du SIMDUT, par évaluation, on entend le processus par lequel on détermine si un agent produit dans le lieu de travail est dangereux. L'évaluation se fait par écrit et on en remet une copie aux travailleurs ainsi qu'au comité mixte ou au délégué à la santé et à la sécurité au travail, le cas échéant [paragraphe 39 (2)].

Certains employeurs assujettis au règlement de l'Ontario relatif aux substances désignées connaissent peut-être le terme « évaluation ». Le terme revêt un sens différent dans le règlement du SIMDUT et dans le règlement relatif aux substances désignées. L'évaluation aux termes du SIMDUT se borne à décider si un agent produit dans le lieu de travail constitue une matière dangereuse. Dans le règlement relatif aux substances désignées, l'évaluation a pour but de constater si le travailleur est exposé à une substance désignée.

Accès du public aux feuilles de données sur la sûreté des matériaux

La *Loi* prévoit la distribution des feuilles de données sur la sûreté des matériaux à l'extérieur du lieu de travail. Les personnes suivantes, en particulier, peuvent réclamer une copie d'une feuille de données sur la sûreté des matériaux à l'employeur :

- ◆ le médecin-hygiéniste,
- ◆ le service d'incendie local,
- ◆ le ministère du Travail.

C'est par l'entremise du médecin-hygiéniste que le public a accès aux feuilles de données sur la sûreté des matériaux. N'importe qui a le droit de s'adresser au médecin-hygiéniste et demander à voir une copie d'une ou de toutes les feuilles de données sur la sûreté des matériaux pour un lieu de travail situé dans la circonscription sanitaire du médecin-hygiéniste. Si celui-ci ne dispose pas de la feuille de données sur la sûreté des matériaux en question, il doit se la procurer auprès de l'employeur [paragraphe 38 (2) et (3)].

Le médecin-hygiéniste n'a pas le droit de révéler le nom de la personne qui a demandé à voir une feuille de données sur la sûreté des matériaux [paragraphe 38 (4)].

Renseignements confidentiels

La *Loi* protège les renseignements confidentiels [article 40]. L'employeur peut déposer une demande auprès de la « commission des demandes » pour être dispensé de révéler certains renseignements normalement exigés sur une étiquette ou une feuille de données sur la sûreté des matériaux si l'employeur estime qu'il s'agit de renseignements confidentiels.

La « commission des demandes » dont il est fait état dans la *Loi* est le conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matériaux dangereux, un organisme du gouvernement fédéral.

La plupart des exigences relatives aux renseignements confidentiels sont précisées par d'autres lois et règlements, notamment la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses* et ses règlements et le *Règlement sur les produits contrôlés* du gouvernement fédéral ainsi que le règlement du SIMDUT de l'Ontario. Pour bien comprendre la manière dont les lois sur la santé et la sécurité au travail considèrent les renseignements confidentiels concernant les matériaux dangereux, il faut consulter les lois et les règlements à cet effet. On trouvera une brève explication des exigences contenues dans la législation dans le document intitulé *Le Système d'information sur les matériaux dangereux utilisés au travail : Guide de la législation*, que l'on

peut se procurer auprès de ServiceOntario ou dans le site Web du ministère du Travail.

On peut également obtenir des renseignements détaillés sur la *Loi sur le contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses* en s'adressant au :

Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux
matières dangereuses
427, avenue Laurier Ouest, 7^e étage
Ottawa (Ontario) K1A 1M3
Téléphone : 613 993-4331
Télécopieur : 613 993-4686
Site Web : <http://www.hmirc-ccrmd.gc.ca>

Agents physiques dangereux

Les exigences relatives aux étiquettes, aux feuilles de données sur la sûreté des matériaux et à la formation des travailleurs ne s'appliquent qu'aux agents chimiques et biologiques et non aux agents physiques. Par agent physique, on entend le bruit, la chaleur, le froid, les vibrations et les radiations.

La *Loi* prévoit l'adoption de règlements qui exigeraient tant des fournisseurs de matériel qui produit un agent physique dangereux que des employeurs qui utilisent ce matériel, qu'ils fournissent des renseignements précis sur l'agent en question [article 41]. L'heure actuelle, il n'existe aucun règlement de ce genre. L'employeur a cependant le devoir général d'informer le travailleur et le superviseur de tout danger lié à un agent physique dans le lieu de travail.*

* *Les dispositions de la Loi relatives à l'identification des matériaux dangereux, aux feuilles de données sur la sûreté des matériaux, aux évaluations, à l'accès du public aux feuilles de données, aux inventaires des produits dangereux, aux plans d'étage, aux secrets de commerce et aux agents physiques dangereux s'appliquent également aux travailleurs indépendants.*

11 La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (auparavant la Commission des accidents du travail) a été créée en 1997 par la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT). En vertu de la partie II de cette loi, la CSPAAT a le mandat de promouvoir la santé et la sécurité dans les lieux de travail et de réduire l'incidence des accidents et des maladies qui surviennent sur les lieux de travail.

La CSPAAT est dirigée par un conseil d'administration multipartite. Cette structure renforce l'un des principes de base de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* : l'importance des partenariats entre les parties des lieux de travail pour favoriser l'engagement envers la santé et la sécurité au travail et son amélioration.

Les principales fonctions de la CSPAAT sont décrites au paragraphe 4 (1) de la LSPAAT et résumées ci-dessous.

Agrément des membres des comités mixtes

La CSPAAT est tenue d'élaborer des normes d'agrément pour les membres des comités mixtes, d'approuver les programmes de formation aux fins de l'agrément et d'agréer les personnes qui satisfont aux normes [dispositions 4 et 5 du paragraphe 4 (1) de la LSPAAT].

Éducation et formation

La CSPAAT est responsable de l'éducation et de la formation dans plusieurs domaines. En vertu de la disposition 2 du paragraphe 4 (1) de la LSPAAT, la CSPAAT doit informer les employeurs, les travailleurs et d'autres personnes au sujet de la santé et de la sécurité au travail. Comme nous l'avons mentionné précédemment, la CSPAAT a le pouvoir d'approuver les programmes de formation pour l'agrément. La CSPAAT peut aussi établir les normes de formation en premiers soins et financer cette formation [disposition 10 du paragraphe 4 (1) de la LSPAAT].

Centres de formation en santé et en sécurité, cliniques médicales et associations pour la sécurité

La CSPAAT établit les normes relatives à la régie, aux fonctions et aux activités des associations pour la sécurité, des centres de formation et des cliniques et elle a le pouvoir de désigner les organisations qui satisfont à ces normes. Les organisations désignées sont admissibles à recevoir une aide financière de la CSPAAT, mais elles doivent se conformer à ses normes. Si une organisation désignée ne se conforme pas à ses normes, la CSPAAT peut réduire le financement ou assumer la direction de ses activités [articles 6 et 7 de la LSPAAT].

Accréditation patronale

La CSPAAT peut élaborer des normes relatives à l'accréditation des employeurs qui adoptent des politiques en matière de santé et de sécurité et qui administrent avec succès des programmes de santé et de sécurité et elle peut accréditer les employeurs qui répondent à ces normes [dispositions 6 et 7 du paragraphe 4 (1) de la LSPAAT].

Autres fonctions

Les autres fonctions de la CSPAAT consistent à :

- ◆ financer la recherche en matière de santé et de sécurité au travail [disposition 9 du paragraphe 4 (1) de la LSPAAT];
- ◆ conseiller le ministre du Travail quant aux questions de santé et de sécurité au travail qui sont renvoyées à la Commission ou qui sont portées à son attention [disposition 11 du paragraphe 4 (1) de la LSPAAT];
- ◆ sensibiliser le public à la santé et à la sécurité au travail [disposition 1 du paragraphe 4 (1) de la LSPAAT].

12. Application de la Loi

Les inspections du lieu de travail ont pour but de s'assurer qu'il est conforme à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et aux règlements et que le système de responsabilité interne fonctionne bien. Grâce aux inspections, les parties en milieu de travail ont accès à des connaissances spéciales et à une certaine expertise en matière de santé et de sécurité au travail, que le ministère du Travail est en mesure de leur offrir par l'entremise de ses inspecteurs.

Le présent chapitre décrit la manière dont sont exécutées les lois de l'Ontario en matière de santé et de sécurité au travail.

Quelle est la fréquence des inspections?

Tout dépend du type de lieu de travail, de sa superficie et de ses antécédents en matière de santé et sécurité. Par exemple, les chantiers de construction peuvent être inspectés toutes les trois ou quatre semaines; une usine, chaque fois qu'il y a des problèmes, et une mine, environ trois fois par an.

Les inspections se font également à la suite d'une plainte particulière portée à propos du lieu de travail. Ces plaintes demeurent confidentielles.

L'inspection est un examen approfondi des conditions matérielles qui existent dans le lieu de travail par l'inspecteur qui est généralement accompagné de l'employeur et des représentants des travailleurs.

Quels sont les pouvoirs d'un inspecteur?

Pour s'acquitter de ses devoirs, l'inspecteur est habilité à :

- ◆ pénétrer dans n'importe quel lieu de travail sans mandat ou préavis [alinéa 54 (1) a)];
- ◆ interroger n'importe qui, en privé ou en présence de quelqu'un d'autre, ayant affaire à une inspection, un examen ou un test [alinéa 54 (1) h)];
- ◆ manipuler, utiliser ou tester tout matériel, toute machine, tout matériau ou tout agent dans le lieu de travail et en prélever des échantillons [alinéas 54 (1) b) et e)];
- ◆ examiner tous les documents ou dossiers et les enlever du lieu de travail pour faire des photocopies [alinéas 54 (1) c) et d)]; *
- ◆ prendre des photographies [alinéa 54 (1) g)];
- ◆ exiger que le lieu de travail, en tout ou en partie, ne soit pas dérangé pendant une période de temps raisonnable pour lui permettre de mener à bonne fin un examen, une enquête ou un test [alinéa 54 (1) i)];
- ◆ exiger que le matériel, qu'une machine ou qu'un procédé soit mis en marche ou actionné ou qu'une méthode ou qu'un système soit suivi s'il peut se rattacher à un examen, une enquête ou un test [alinéa 54 (1) j)];
- ◆ examiner et photocopier tout élément d'un programme de formation des travailleurs [alinéa 54 (1) p)]; **
- ◆ ordonner à un membre du comité mixte représentant les travailleurs ou le délégué à la santé et à la sécurité

* *L'inspecteur doit fournir un reçu pour les documents empruntés et les retourner promptement après avoir fait des photocopies.*

** *L'inspecteur a également le droit d'assister à n'importe quel programme de formation.*

d'inspecter le lieu de travail à des intervalles définis [article 55];

- ◆ saisir un objet quelconque remis à l'inspecteur ou à sa portée, si l'inspecteur a des raisons d'y voir la preuve d'une infraction à la *Loi* ou aux règlements [paragraphe 56.1 (1)]; *
- ◆ exiger que l'employeur fasse faire un test par un expert-conseil, à ses propres frais, et lui soumette un rapport sur tout matériel, toute machine, tout matériau, tout agent, etc. [alinéa 54 (1) f];
- ◆ exiger que l'employeur fasse faire des essais par un ingénieur sur le matériel ou les machines pour vérifier qu'ils ne mettent pas les travailleurs en danger [alinéa 54 (1) k)] et, au besoin, interdire l'utilisation du matériel ou des machines en attendant les résultats des essais [alinéa 54 (1) l)];
- ◆ exiger qu'un propriétaire, constructeur ou employeur fournisse, à ses frais, un rapport effectué par un ingénieur qui évalue la solidité de la structure du lieu de travail [alinéa 54 (1) m)];

* *L'inspecteur peut retirer l'objet saisi du lieu de travail ou l'y laisser. Il doit fournir à la personne de qui il a saisi l'objet le motif de la saisie et un reçu. L'inspecteur doit aussi présenter la preuve saisie à un juge provincial ou à un juge de paix. Si cela n'est pas possible (par exemple, l'objet saisi est un bulldozer), l'inspecteur doit informer le juge de la saisie.*

- ◆ exiger que le propriétaire d'une mine fournisse, à ses frais, un rapport officiel, portant le sceau et la signature d'un ingénieur, qui évalue que la stabilité du sol, les méthodes d'exploitation minière et les éléments qui servent à soutenir ou à stabiliser le roc à l'intérieur de la mine ne sont pas susceptibles de mettre en danger le travailleur [alinéa 54 (1) n)];
- ◆ exiger qu'un employeur, fabricant, producteur, importateur, distributeur ou fournisseur fournisse des renseignements sur tout procédé ou agent utilisé, ou destiné à être utilisé, dans le lieu de travail, et sur son mode d'utilisation, y compris :
 - les ingrédients, la composition et les propriétés de l'agent;
 - l'effet toxicologique de l'agent;
 - l'effet qui résulte du contact, de l'inhalation ou de l'ingestion de l'agent;
 - les mesures de protection et les mesures d'urgence prises, ou qui doivent être prises, dans le cas d'une exposition à l'agent;
 - l'effet qui résulte de l'utilisation, du transport et de l'élimination de l'agent [alinéa 54 (1) o)].

Qui peut accompagner l'inspecteur?

En plus des personnes désignées par l'employeur, un représentant des travailleurs accompagne l'inspecteur. Cela peut être un travailleur membre du comité mixte ou un délégué à la santé et à la sécurité, ou un travailleur (choisi par le syndicat, le cas échéant) à cause de ses connaissances et de son expérience [paragraphe 54 (3)]. Le travailleur est considéré au travail durant l'inspection et l'employeur doit lui verser le taux de salaire applicable.

S'il n'y a pas de représentant des travailleurs choisi en vertu du paragraphe précédent, pour assister à l'inspection, l'inspecteur rencontre un nombre suffisant de travailleurs pour leur poser des questions sur la santé et la sécurité dans le lieu de travail [paragraphe 54 (4)].

L'inspecteur peut également être accompagné d'une personne ayant des connaissances ou une expérience spéciales. Par exemple, l'inspecteur peut amener un ingénieur dans le lieu de travail pour tester une machine du point de vue de la sécurité [alinéa 54 (1) g)]. *

Chacun dans le lieu de travail est tenu de collaborer

Tout le monde doit s'efforcer d'aider l'inspecteur dans l'exercice de ses fonctions aux termes de la *Loi* [paragraphe 62 (1)].

Il est strictement interdit d'entraver le travail d'un inspecteur, y compris de fournir de faux renseignements, de refuser de fournir les renseignements que l'inspecteur exige ou de gêner le fonctionnement d'un appareil de contrôle dans le lieu de travail.

Ordres de l'inspecteur

L'inspecteur prépare un rapport et formule des recommandations pour améliorer les pratiques en matière de santé et de sécurité. En cas d'infraction à la *Loi* ou aux règlements, l'inspecteur peut ordonner, par écrit, à l'employeur de se conformer à la disposition de la *Loi* dans une période définie ou sans délai, si le danger est imminent. Un ordre de l'inspecteur exige parfois que l'employeur soumette un plan au ministère précisant les délais et les modalités d'exécution de l'ordre.

* *Tout renseignement obtenu par l'inspecteur ou quiconque accompagnant l'inspecteur dans le lieu de travail est considéré comme confidentiel. Il ne peut être révélé à quiconque, sauf si la Loi sur la santé et la sécurité au travail, les règlements ou une autre loi l'exigent.*

Si l'inspecteur donne un ordre aux termes de la *Loi* ou des règlements et conclut que l'infraction constitue un danger ou comporte un risque pour la santé et la sécurité d'un travailleur, l'inspecteur peut également :

- ◆ interdire l'utilisation d'un lieu, du matériel, d'une machine, d'un matériau, d'un procédé, etc., tant que son ordre n'est pas exécuté [alinéa 57 (6) a)];
- ◆ exiger l'arrêt des travaux [alinéa 57 (6) b)];
- ◆ ordonner que les travailleurs quittent le lieu de travail et en interdire l'accès aux travailleurs jusqu'à ce que le danger ou le risque soit écarté [alinéa 57 (6) c)] – personne ne peut exiger ou permettre qu'un travailleur entre dans le lieu de travail, sauf pour éliminer le danger et seulement s'il est à l'abri de ce danger [article 58];
- ◆ interdire l'utilisation de tout agent chimique, physique ou biologique [paragraphe 57 (8)].

Lorsque l'inspecteur a ordonné la suspension des travaux, l'employeur peut reprendre les travaux ou l'utilisation de tout matériel, toute machine, etc., avant une nouvelle inspection, sous réserve des deux conditions suivantes :

- ◆ l'employeur informe l'inspecteur que son ordre a été exécuté;
- ◆ un membre du comité mixte représentant les travailleurs ou le délégué à la santé et à la sécurité informe l'inspecteur que l'ordre a été exécuté, à son avis [paragraphe 57 (7)].

Avis d'exécution d'un ordre

Si un inspecteur a donné l'ordre à l'employeur de remédier à une infraction à la *Loi* ou aux règlements, l'employeur doit envoyer un avis par écrit au ministère dans les trois jours qui suivent le moment où l'employeur juge que l'ordre a été exécuté [paragraphe 59 (1)].

Cet avis doit porter la signature de l'employeur. Il peut également y annexer une déclaration indiquant l'accord ou le désaccord, signée par un membre du comité mixte représentant les travailleurs ou par un délégué à la santé et à la sécurité à propos de l'avis de l'employeur que l'ordre a été exécuté [alinéa 59 (2) a)].

Le membre du comité ou le délégué peut refuser de signer une déclaration à cet effet pour une raison quelconque. Une raison, par exemple, serait que le membre ou le délégué estime qu'il n'est pas en mesure de juger véritablement si l'employeur a exécuté l'ordre. Dans ce cas l'employeur doit soumettre, avec l'avis d'exécution de l'ordre, une déclaration que le membre ou le délégué a refusé de signer la déclaration indiquant l'accord ou le désaccord [alinéa 59 (2) b)].

L'employeur doit afficher des copies de l'avis d'exécution de l'ordre et de l'ordre initial dans un endroit bien en vue des travailleurs dans le lieu de travail durant 14 jours après la date d'envoi de l'avis au ministère [paragraphe 59 (3)].

L'envoi de l'avis d'exécution de l'ordre de l'employeur au ministère ne signifie pas que l'ordre a été exécuté de façon satisfaisante. Seul un inspecteur peut en juger [paragraphe 59 (4)].

Affichage des ordres et des rapports dans le lieu de travail

Lorsque l'inspecteur donne un ordre ou fait un rapport après son inspection, l'employeur doit afficher une copie de l'ordre ou du rapport à un endroit du lieu de travail bien en vue des travailleurs. L'inspecteur en fournit également une copie au délégué à la santé et à la sécurité ou au comité mixte [paragraphe 57 (10)].

Peut-on interjeter appel des ordres d'un inspecteur?

Oui. N'importe qui, y compris un travailleur et un syndicat, qui est visé par un ordre de l'inspecteur peut interjeter appel auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario des questions de santé et de sécurité au travail dans les 30 jours qui suivent la date de l'ordre [paragraphe 61 (1)]. On peut également interjeter appel du refus d'un inspecteur de donner un ordre [paragraphe 61 (5)].

La Commission des relations de travail de l'Ontario entend et tranche l'appel le plus rapidement possible. Elle a le pouvoir de suspendre l'application de l'ordre tant qu'elle n'a pas statué sur l'appel.

Lorsqu'elle rend une décision, la Commission des relations de travail de l'Ontario possède tous les pouvoirs de l'inspecteur et elle peut confirmer ou infirmer l'ordre de l'inspecteur ou rendre un nouvel ordre.

La décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario est définitive.

Enquêtes du lieu de travail

Qu'est-ce qu'une enquête?

On mène une enquête en cas d'accident grave ou fatal dans le lieu de travail, en cas d'événement extraordinaire ou de refus de travailler.

Un inspecteur du ministère mène les enquêtes, habituellement accompagné d'un représentant de l'employeur et d'un représentant des travailleurs.

Pendant qu'il mène une enquête, l'inspecteur a tous les pouvoirs susmentionnés. Chacun dans le lieu de travail est tenu de collaborer avec un inspecteur durant l'enquête.

La scène d'un accident grave ou mortel

Si une personne est tuée ou grièvement blessée dans le lieu de travail, nul ne doit modifier de quelque façon que ce soit la scène de l'accident sans la permission d'un inspecteur.

Ce qui précède ne s'applique pas s'il est nécessaire de déranger la scène de l'accident afin de :

- ◆ sauver quelqu'un ou de soulager ses souffrances;
- ◆ maintenir le fonctionnement d'une entreprise de services publics jugés essentiels ou d'un réseau de transport public;
- ◆ empêcher des dommages inutiles au matériel ou à un autre bien [paragraphe 51 (2)].

Infractions et peines

Le ministère peut poursuivre quiconque enfreint la *Loi* ou les règlements ou ne respecte pas un ordre d'un inspecteur, d'un directeur ou du ministre [paragraphe 66 (1)].

Avant de décider de poursuivre ou non, le ministre tient compte de la gravité de l'infraction et considère s'il y a eu récidive ou défaut d'exécuter des ordres.

Tout individu trouvé coupable d'une infraction en vertu de la *Loi* est passible d'une amende, jusqu'à concurrence de 25 000 \$, et d'un emprisonnement de 12 mois au plus, ou d'une seule de ces peines. Les sociétés trouvées coupables d'une infraction sont passibles d'une amende, jusqu'à concurrence de 500 000 \$ [paragraphe 66 (1) et (2)].

Annexe A

Comment préparer un énoncé de politique en matière de santé et de sécurité

Pour communiquer l'engagement de l'entreprise pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs, rien n'est plus efficace qu'une déclaration à cet effet émanant de la haute direction. L'attitude des cadres supérieurs, les relations entre le patronat et les travailleurs, les intérêts communautaires et la technologie sont autant de facteurs déterminant la façon de concevoir et d'aborder la santé et la sécurité au travail.

Les lieux de travail dotés d'un palmarès exceptionnel en matière de santé et de sécurité assument clairement leur responsabilité et remédient aux lacunes sur le plan de la santé et de la sécurité. Leur conduite renforce les bons rapports entre la direction et les travailleurs.

La *Loi* exige que l'employeur formule, par écrit, un programme visant à mettre en œuvre sa politique en matière de santé et de sécurité au travail et qu'il la révise au moins une fois par an et qu'il élabore et maintienne un programme visant à la mettre en œuvre [alinéa 25 (2) j)].

Un énoncé de politique clair et concis reflète l'engagement de la direction, son appui et son attitude à l'égard du programme de santé et de sécurité pour la protection des travailleurs. Cet énoncé doit porter la signature du chef de la direction du lieu de travail pour indiquer l'engagement de la haute direction.

Voici un exemple de bonne politique en matière de santé et de sécurité.

Remarque : Tous les lieux de travail visés par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario doivent avoir une politique concernant la violence au travail et une politique concernant le harcèlement au travail. Vous trouverez des exemples de politiques dans la publication du ministère du Travail intitulée *Violence et harcèlement au travail : comprendre la Loi*, que vous pouvez obtenir auprès de Publications ServiceOntario ou dans le site Web du ministère du Travail, à l'adresse <http://www.labour.gov.on.ca>.

En plus de préparer une politique en matière de santé et de sécurité comme celle-ci, l'employeur doit aussi adopter un programme pour mettre en œuvre la politique. Le programme varie en fonction des dangers particuliers de chaque lieu de travail. Le programme portera sur certains ou tous les éléments suivants :

- 1) La formation des travailleurs (par ex. nouveaux employés, SIMDUT, nouvelles méthodes de travail)
- 2) Des inspections du lieu de travail et une analyse des risques
- 3) Une analyse des accidents et des maladies survenus dans le lieu de travail
- 4) Un budget pour la santé et la sécurité
- 5) Des voies officielles de communication pour répondre promptement aux préoccupations des travailleurs
- 6) Les moyens de pénétrer dans un espace clos
- 7) La méthode d'arrêt sous clef
- 8) La protection des machines
- 9) Les pratiques et méthodes de manutention des matériaux
- 10) L'entretien et les réparations
- 11) Le nettoyage et le rangement
- 12) L'équipement de protection

- 13) Les mesures d'urgence
- 14) Le secourisme et le sauvetage
- 15) La sécurité électrique
- 16) La prévention des incendies
- 17) Les mesures de contrôle techniques (p. ex. ventilation)

Remarque : Un programme concernant les espaces clos est exigé, lorsqu'il est prescrit par règlement. Tous les lieux de travail visés par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario doivent élaborer un programme de mise en œuvre pour la politique concernant la violence au travail et celle concernant le harcèlement au travail.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Annexe B

Coordonnées des bureaux pour la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail

Appeler l'InfoCentre de santé et de sécurité au travail du ministère du Travail

- Pour signaler des incidents, des blessures graves ou des décès.
S'il s'agit d'une urgence, composer le 911 immédiatement.
- Pour signaler des pratiques dangereuses possibles
- Questions générales en matière de santé et de sécurité au travail

InfoCentre de santé et de sécurité au travail du ministère du Travail

1 877 202-0008

Autres façons de contacter le ministère du Travail

- Courriel : webohs@ontario.ca
- Bureaux régionaux :
www.labour.gov.on.ca/french/about/reg_offices.php



Ministère du Travail
Division des opérations

400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 1T7

ISBN 978-1-4435-3986-9 (version imprimée)
ISBN 978-1-4435-3988-3 (version PDF)
ISBN 978-1-4435-3987-6 (version HTML) Rév. 05/11
