



Partie II du *Code canadien du travail* Aperçu et exigences en matière de rapports

Santé et sécurité

Révisée en janvier 2022

Renseignements :

Veillez noter qu'il s'agit d'une séance d'information et de sensibilisation, et qu'elle n'est pas représentative d'une formation selon les exigences du Code canadien du travail, partie II, et du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail.



Aperçu

- Objectif de la présentation
- Compétence
- Objectif de la partie II du *Code canadien du travail*
- Obligations des employeurs
- Obligations des employés
- Comités et représentants en matière de santé et de sécurité au travail
- Comités d'orientation en matière de santé et de sécurité
- Processus de règlement interne des plaintes
- Processus du refus de travailler en cas de danger



Aperçu (suite)

- *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*
- *Règlement sur les comités d'orientation, les comités locaux et les représentants en matière de santé et de sécurité*
- Enquête et rapport sur les situations comportant des risques
- Formulaire du Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques
- Formulaire de rapport du comité de santé et de sécurité
- *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*
- Rapport annuel de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence



Objectifs de la présentation

- Un aperçu général de la Partie II du *Code canadien du travail*
- Vue d'ensemble des exigences en matière de rapports au Programme du travail
- NB: L'employeur doit respecter certaines exigences du Code en matière d'archivages qui ne sont pas couverte par la présente.



Compétence fédérale

- La partie II du *Code canadien du travail* (Code) est la loi qui fixe les exigences minimales en matière de santé et de sécurité pour les employeurs et les employés qui sont de compétence fédérale
- Le Code s'applique à environ 10 % des employés au Canada



Compétence fédérale

Le *Code* s'applique aux industries et milieux de travail suivants :

- Banques
- Transport ferroviaire, routier et aérien
- Télécommunications
- Certain traversiers, tunnels, ponts, voie maritime
- Radio et télédiffusion
- Services d'expédition et de transport interprovinciaux
- Élévateur à grain, meunerie, minoterie et installations de nettoyage de semences
- Fonction publique fédérale et sociétés d'État




Objectif du Code

L'objectif du Code est :

« de prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions. » (a. 122.1)



A close-up photograph of a young girl with blonde hair and bangs, crying. Her face is the central focus, with her eyes closed and a pouting mouth. The background is dark, making her face stand out.

Quand est-ce que
papa rentre à la
maison?

Soyez prudent au travail.
Elle a besoin de vous.

Au Canada, en moyenne, trois personnes perdent la vie et des centaines sont blessées tous les jours. Le *Code* fixe des normes minimales pour les employeurs et les employés, l'objectif étant de veiller à prévenir ces accidents.



Droits fondamentaux

- Droit d'être informés
- Droit de participer
- Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux



Obligations des employeurs

- Chaque employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail (al. 124).
- L'employeur a d'autres obligations spécifiques en ce qui concerne tout lieu de travail placé sous son entière autorité ainsi que toute tâche accomplie par un employé (al.125).
- Éducation, formation, prévention des accidents et enquêtes, etc.



Obligations des employés

- Les employés doivent prendre les mesures raisonnables nécessaires pour protéger leur santé et assurer leur sécurité ainsi que celles de quiconque risque de subir les conséquences de leur travail ou de leurs activités (al. 126).
- Les employés doivent signaler toute situation comportant des risques liés au travail à leur employeur.
- Les employés doivent déclarer tous les accidents à leur employeur.



Comités et représentants en matière de santé et de sécurité au travail

- Tous les employeurs qui embauchent vingt employés ou plus doivent mettre sur pied un comité de santé et sécurité (al. 135).
- Tous les employeurs qui embauchent vingt employés ou moins doivent nommer un représentant de santé et de sécurité (al. 136).
- Les employés du milieu de travail choisissent les membres du comité ou le représentant.
ou
- Les membres du syndicat, en consultant les employés non représentés par un syndicat, choisissent les membres du comité ou le représentant (al. 135.1 de 136).



Comités et représentants en matière de santé et de sécurité au travail (suite)

- Faute par les employés ou le syndicat de faire la désignation des membres du comité ou d'un représentant, les fonctions du comité sont exercées par l'employeur jusqu'à ce que le comité soit constitué (al. 135.1 de 136).



Comités d'orientation en matière de santé et de sécurité

L'employeur qui compte habituellement trois cents employés directs ou plus constitue un comité d'orientation chargé d'examiner les questions qui concernent l'entreprise de l'employeur en matière de santé et sécurité (al. 134.1(1)).



Processus de règlement interne des plaintes

- Conforme à l'alinéa 127.1 du Code
- Si un employé croit qu'il y a une contravention au Code ou qu'un accident, une blessure ou une maladie pourrait survenir, ce dernier doit déposer une plainte à son employeur
- Toutefois, dans le cas d'une plainte ayant trait à un incident de harcèlement et de violence, l'employé peut adresser sa plainte à son supérieur hiérarchique ou à la personne désignée dans la politique de l'employeur concernant la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail
- Le processus de règlement interne des plaintes doit être bouclé avant que le Programme du travail d'EDSC puisse recevoir la plainte aux fins d'examen et d'une éventuelle enquête



Droit de refuser un travail dangereux

Un employé peut refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas (al. 128(1)) :

- le travail constitue un danger pour lui-même ou un autre employé
- la situation de travail peut être dangereuse pour lui
- l'accomplissement d'une tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé



Définition de « danger »

« Danger » signifie toute situation, condition ou tâche raisonnablement susceptible de constituer une menace imminente ou sérieuse à la vie ou à la santé d'une personne qui y est exposée avant que la situation ou la condition ne puisse être corrigée ou la tâche modifiée (al. 122(1)).



Obligation de l'employeur de déclarer les refus de travailler

- Il est très important que l'employeur, l'employé et le comité ou le représentant de santé et sécurité observent la procédure requise énoncée à l'article 128 du Code en ce qui concerne le refus de travailler
- Le Programme du travail d'EDSC ne fera enquête que lorsque le processus interne aura été mené à bien et que l'employé maintiendra son droit de refus (al. 128 (16))



Obligation de l'employeur de déclarer les refus de travailler (suite)

- L'employé peut maintenir son refus
 - S'il est en désaccord avec l'enquête et le rapport écrit de l'employeur (al. 128 (9))
 - S'il est en désaccord avec la décision de l'employeur suite à la décision du comité local ou le rapport écrit du représentant (al. 128 (15))
- Si l'employé maintient son droit de refus, l'employeur DOIT déclarer au chef de la conformité et de l'application tout maintien du refus de travailler (al. 128 (16))
- L'employeur DOIT fournir au chef de la conformité et de l'application des rapports d'enquête du comité et de l'employeur (al. 128 (16))



Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST)

- Indique, de façon beaucoup plus détaillée, les exigences attendues afin d'assurer un milieu de travail sain et sans danger
- Il y a dix-neuf parties au *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* qui couvrent les différents enjeux en liens avec la santé et à la sécurité
- La Partie XX "Prévention de la violence dans le lieu de travail" a été abrogée
- Le ***Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*** est entré en vigueur le 1er janvier 2021



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

Une situation comportant un risque est un accident, une maladie professionnelle ou toute autre situation découlant du travail de l'employé et qui a causé ou causera vraisemblablement une blessure à l'employé ou à toute autre personne.

Le principal objectif de la tenue d'une enquête sur une situation comportant des risques est d'apprendre de cette situation et de prévenir la récurrence de l'incident.





L'employé qui prend connaissance d'un accident ou de toute situation survenant dans le cadre de son travail qui est la cause ou peut vraisemblablement être la cause d'une blessure à lui-même ou à une autre personne doit sans délai en faire rapport à l'employeur (art. 15.3, RCSST).



Types de situations comportant des risques

- La Partie XV du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* désigne plusieurs types de situations comportant des risques et chacune nécessite que l'employeur nomme une personne qualifiée pour mener une enquête, avise le comité de santé et de sécurité ou le représentant. Par la suite, l'employeur en collaboration avec son comité de santé et sécurité ou son représentant en santé et sécurité au travail prend des mesures pour prévenir la récurrence.



Les exigences en matière de déclaration du Programme du travail pour les situations comportant des risques

L'employeur avise au chef de la conformité et de l'application, par téléphone ou télécopieur, **dès que possible et dans un délai de 24 heures**, toute situation ayant entraîné l'une des conséquences suivantes (art. 15.5, RCSST):

- la mort d'un employé (même si elle semble due à des causes naturelles)
- la blessure invalidante permanente d'un employé ou la blessure invalidante temporaire de deux employés ou plus découlant de la même situation
- une altération permanente d'une fonction de l'organisme chez un employé
- une explosion
- L'endommagement d'une chaudière ou à un appareil sous pression causant un incendie ou la rupture de la chaudière ou du réservoir
- L'endommagement d'un appareil élévateur le rendant inutilisable ou la chute libre d'un tel appareil



Déclarer les situations comportant des risques (suite)

L'employeur devra faire un rapport par écrit, sans tarder, au moyen du formulaire Annexe I – Rapport d'enquête de situation comportant des risques lorsqu'il y a (art. 15.8 (1), RCSST) :

- une blessure invalidante chez un employé
- une décharge électrique, une atmosphère toxique ou un manque d'oxygène ayant causé la perte de conscience d'un employé
- la mise en œuvre de procédures de sauvetage ou de réanimation ou de procédures d'urgence semblables
- un incendie ou une explosion

Ce formulaire doit être fourni (art. 15.8 (2), RCSST) :

- au comité de santé et de sécurité ou au représentant en santé et sécurité au travail
- **dans les 14 jours** après que s'est produite la situation, au chef de la conformité et de l'application



Déclarer les situations comportant des risques (suite)

L'employeur doit consigner dans un registre déclarer par écrit dans les 72 heures :

- tout dommage causé à une chaudière ou un appareil sous pression qui aboutit à un incendie ou à la rupture de la chaudière ou de l'appareil sous pression
- le bris d'un appareil élévateur ou des chutes libres
- il importe d'indiquer les causes de la situation et les mesures correctives prises ou les raisons pour lesquelles aucune mesure corrective n'a été prise. L'employeur doit immédiatement envoyer une copie de ce registre au comité local de santé et de sécurité ou au représentant en matière de santé et de sécurité

Qu'est-ce qu'une blessure invalidante?

Une blessure invalidante est une blessure survenue dans le cadre de l'emploi ou une maladie professionnelle qui, selon le cas (art. 15.1, RSCCT):

- empêche l'employé de se présenter au travail ou de s'acquitter efficacement de toutes les fonctions liées à son travail habituel le ou les **jours suivant celui** où il a subi la blessure ou contracté la maladie, qu'il s'agisse ou non de jours ouvrables pour lui;
- entraîne chez l'employé la perte d'un membre ou d'une partie d'un membre, ou la perte totale de l'usage d'un membre ou d'une partie d'un membre;
- entraîne chez l'employé une altération permanente d'une fonction de l'organisme.



Comment soumettre un RESCR

Le Programme du travail a créé une boîte de réception par province et territoire que vous pouvez utiliser pour soumettre votre **RESCR**. Vous pouvez accéder aux adresses de courriel en cliquant sur le lien ci-dessous :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/contact-travail.html>

Veillez utiliser l'adresse courrier correspondante à votre région uniquement pour l'envoi des RESCR.



Rapport annuel de l'employeur concernant les situations comportant des risques (RAESCR) - LAB1009

Chaque année, avant le 1er mars, l'employeur doit soumettre au chef de la conformité et de l'application le ***Rapport annuel de l'employeur sur les situations comportant des risques pour l'année précédente (RAESCR)*** (art. 15.10, RCSST).

Ce rapport devrait être soumise par voie électronique au moyen de la Passerelle de données.



Accidents de véhicule automobile sur la voie publique

L'employeur est tenu de déclarer :

- si un accident de véhicule automobile entraîne l'une des conséquences suivantes (art. 15.9, RCSST) :
 - une blessure invalidante chez un employé
 - l'évanouissement d'un employé causé par une décharge électrique ou par l'exposition à de l'air toxique ou à de l'air à faible teneur en oxygène
 - la nécessité de recourir à des mesures de sauvetage ou de réanimation ou à toute autre mesure d'urgence semblable
 - un incendie ou une explosion
- si des services policiers ont enquêté sur l'accident, le rapport de l'employeur et le rapport de police doivent être soumis au chef de la conformité et de l'application ainsi qu'un exemplaire doit être fourni au comité de santé et de sécurité du lieu de travail où l'incident s'est produit (É.-U. ou Canada)



Règlement sur les comités d'orientation, les comités locaux et les représentants en matière de santé et de sécurité

Il y a aussi des exigences relatives à la déclaration des fonctions et des tâches du comité local de santé et de sécurité dans le cadre du Programme du travail d'EDSC. Ces exigences sont décrites dans les règlements mentionnés ci-dessus.



Rapport du comité local - LAB1058

- Le président du comité choisi par l'employeur doit fournir au chef de la conformité et de l'application, avant le 1^{er} mars de chaque année, le Rapport du comité local qui fait état des activités du comité qui ont pris place dans le courant de l'année précédente (art. 9(1), Règlement sur les comités).
- Le rapport du comité local doit être affiché dans le milieu de travail pour un minimum de deux mois (art. 9(3), Règlement sur les comités).



Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

- Le projet de loi C-65 a reçu la sanction royale en octobre 2018, qui a introduit des modifications au *Code* afin de renforcer le cadre/partie existant(e) pour la prévention du harcèlement et de la violence
- Les modifications au *Code* sont entrées en vigueur le 1er janvier 2021 en même temps que le nouveau Règlement sur le harcèlement et la prévention de la violence dans le lieu de travail



Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail

Le *Règlement* cité ci-dessus inclus des dispositions pour prévenir le harcèlement et la violence à travers:

- une politique de prévention
- une formation
- un processus de résolution qui offre de multiples options pour chercher une solution, et
- une meilleure collecte de données



Rapport annuel de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence

- L'employeur présente au chef de la conformité et de l'application son *Rapport annuel de l'employeur sur les incidents de harcèlement et de violence* (RAEIHV LAB1206) au plus tard le 1er mars de chaque année.

(Règlement sur la prévention du harcèlement art. 36)



Pour nous joindre...

Le Programme du travail s'efforce de déterminer les moyens les plus efficaces de communiquer avec les intervenants et les partenaires.

- Médias sociaux (Twitter, LinkedIn, Facebook)
- Publier les poursuites en ligne
- Lier l'information sur le site Web Canada.ca (Santé et sécurité)

Ligne sans frais (1 800-641-4049)



Suivez-nous sur Twitter @labour_ESDC

www.Labour.gc.ca



Avez-vous des questions?

