



# Supervision au titre de la partie II du *Code canadien du travail*

Semaine nord-américaine de la sécurité et de la  
santé au travail, mai 2022



Transport  
Canada

Transports  
Canada

Canada

# Cette présentation portera sur les points suivants :

- Fondements – système de responsabilité interne
- Obligations des employeurs
  - *124, 125.1q), 125.1z), 125.1z.161)*
- Obligations des superviseurs
- Poursuites
  - Responsabilité
  - Cas précédent
  - Défense fondée sur la diligence raisonnable
- Pratiques exemplaires en matière de supervision

# Systeme de responsabilite interne

- La partie II du *Code canadien du travail* (CCT) repose sur le principe selon lequel les parties dans le milieu de travail sont les mieux placees pour identifier, surveiller, ecarter ou contröler les dangers au travail avant qu'une situation comportant des risques ne survienne.
- C'est ce qu'on appelle le **systeme de responsabilite interne** (SRI); il s'agit d'une approche axee sur la collaboration entre l'employeur, le comite de sante et securite au travail et les employes qui vise a cerner et a resoudre les preoccupations liees a la sante et a la securite en milieu de travail.
- Ce principe oblige egalement les employeurs et leurs representants a proteger la sante et la securite des employes lorsque ces derniers sont au travail.

# Obligations des employeurs

- Les employeurs ont l'obligation générale de veiller à la protection des employés en matière de santé et de sécurité au travail, même s'il n'y a pas d'autres dispositions spécifiques qui s'appliquent – article 124
- L'employeur doit plus précisément assurer la surveillance des employés lorsqu'ils effectuent leur travail – alinéa 125(1)q)

## Références

Article 124 - L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

Alinéa 125(1)q) - d'offrir à chaque employé, selon les modalités réglementaires, l'information, la formation, l'entraînement et la surveillance nécessaires pour assurer sa santé et sa sécurité;

# Obligations des employeurs relativement aux superviseurs

- Aux termes du *Code canadien du travail* (CCT), les gestionnaires et superviseurs sont considérés comme des agents de l'employeur et, par conséquent, sont tenus d'assumer les obligations de l'employeur.
- Par conséquent, les superviseurs doivent avoir suivi une formation pour assumer les obligations de l'employeur énoncées aux articles 124, 125 et 125.1 du Code et doivent également assumer les obligations des employés énumérées à l'article 126.

## Références

**125(1)z)** « de veiller à ce que les employés qui exercent des **fonctions de direction ou de gestion** reçoivent une formation adéquate en matière de santé et de sécurité, et soient informés des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie dans la mesure où ils agissent pour le compte de l'employeur; »

**125(1)z.161)** de veiller à ce que les employés, notamment ceux qui exercent des **fonctions de direction ou de gestion**, reçoivent de la formation en matière de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail et soient informés de leurs droits et obligations au titre de la présente partie en ce qui a trait au harcèlement et à la violence;

# Obligations des superviseurs

- Assurer la santé et la sécurité des employés.
- Connaître le Code canadien du travail (Code) et ses règlements d'application :
  - Connaître et suivre les processus établis dans le Code en ce qui concerne les plaintes, les refus de travailler, etc.
- Connaître les processus en milieu de travail et les procédures de travail, notamment les dangers qui en découlent et les mesures de contrôle des dangers figurant dans les politiques applicables au milieu de travail :
  - Identifier les dangers nouveaux/émergents;
  - Identifier les mesures de contrôles inefficaces.
- Veiller à ce que les employés soient informés de tous les risques connus ou prévisibles.
- Veiller à ce que les employés se conforment au Code et à ses règlements d'application.

# Poursuites

- Selon le *Code canadien du travail* (Code), les superviseurs peuvent être tenus responsables d'avoir ordonné ou autorisé une violation du Code ou d'y avoir consenti ou participé.
- Les accusations pour violations du Code peuvent être punissables d'une amende pouvant aller jusqu'à 1 000 000 \$ et/ou d'un emprisonnement maximal de deux ans.

## Référence

**Paragraphe 149(2)** - En cas de perpétration d'une infraction à la présente partie par une personne morale, ceux de ses dirigeants, administrateurs, cadres ou mandataires qui l'ont ordonnée ou autorisée, ou qui y ont consenti ou participé, sont considérés comme des coauteurs de l'infraction et encourent, sur déclaration de culpabilité, la peine prévue, que la personne morale ait été ou non poursuivie ou déclarée coupable. Il en va de même des cadres supérieurs ou fonctionnaires exerçant des fonctions de gestion ou de surveillance pour les infractions perpétrées par les ministères ou secteurs de l'administration publique fédérale auxquels s'applique la présente partie.

# Cas précédent

- Des accusations ont été portées à l'endroit de membres du personnel de gestion/supervision pour des violations du Code.
- En 2013, un gestionnaire avait empêché qu'un employé reçoive les premiers soins à temps, et celui-ci en est mort.
- Des accusations en vertu du Code ont été déposées à l'endroit du gestionnaire et de son employeur.
- En 2014, le gestionnaire a plaidé coupable à une accusation en vertu du Code et s'est vu imposer une amende.
- Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le sommaire de cette poursuite.



# Défense fondée sur la diligence raisonnable

- La responsabilité de l'accusé peut être réduite si celui-ci démontre la diligence raisonnable – paragraphe 148(4)
- Le défendeur doit être capable de prouver que toutes les précautions raisonnables ont été prises afin de protéger la santé et la sécurité des employés.
- La diligence raisonnable est démontrée par les mesures prises **AVANT** qu'un événement survienne, et non **APRES**.
- Pour de plus amples renseignements, visitez le site Web suivant : Directives concernant la diligence raisonnable du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST).

- **Référence :**

**148(4)** Dans les poursuites pour infraction aux dispositions de la présente partie — à l'exclusion des alinéas 125(1)c), z.10) et z.11), l'emprisonnement étant exclu en cas de contravention de ces dispositions — , l'accusé peut se disculper en prouvant qu'il a pris les mesures nécessaires pour éviter l'infraction.

# Pratiques exemplaires pour les superviseurs (prouver la diligence raisonnable)

- Observer directement les employés lorsqu'ils travaillent.
- Fournir aux employés de la formation, ou vérifier leur formation, avant qu'ils entreprennent de nouvelles tâches.
- Répondre aux questions et aux préoccupations des employés.
- Vérifier régulièrement que le rendement des employés correspond aux attentes en matière de sécurité.
- Rechercher activement les risques nouveaux et s'assurer qu'ils figurent dans la Politique de prévention des risques en milieu de travail.
- Remédier aux activités, aux conditions et aux comportements inappropriés au travail.
- Renforcer de manière positive les procédures et comportements sécuritaires et adéquats en milieu de travail, et les donner en exemple.
- Consigner les activités de supervision dans un journal ou un registre.
- Faire en sorte que la documentation soit claire et appropriée, et qu'elle soit diffusée assez souvent pour montrer une approche systématique.