

Q et R sur la santé et la sécurité

Aperçu général

Chers membres de l'AJJ,

Suite aux récentes demandes de renseignements concernant certains incidents récents liés au travail, l'AJJ a préparé ces quelques questions et réponses pour aider les membres qui ont des raisons de croire que leur santé et sécurité ou celles d'un collègue sont à risque au travail. Prière de prendre connaissance du texte ci-joint et d'adresser toute demande de renseignements en matière de santé et de sécurité à votre agent de santé et de sécurité local ou directement à l'AJJ, à admin@ajc-ajj.com.

Quelles sont les dispositions des lois et de la convention collective en matière de santé et de sécurité au travail?

L'article 240 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) et la partie 2 du Code canadien du travail (CCT) <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/page-2.html> s'appliquent.

De plus, veuillez consulter l'article 26 de la convention collective de l'AJJ.

<http://www.ajc-ajj.org/fra/AJC%20Documents/Convention%20collective%20de%20l%27AJJ%20-%20finale%20-%2023%20juillet%202010.pdf>

Que puis-je faire si j'ai une préoccupation concernant ma santé ou ma sécurité ou celle d'un autre dans mon milieu de travail?

Avant de déposer une plainte ou un refus, nous encourageons nos membres à communiquer premièrement avec leur agent de santé et de sécurité pour demander conseil ou obtenir un soutien continu. Si un agent de santé et de sécurité n'est pas disponible, vous devriez communiquer avec un représentant de l'AJJ.

En vertu du CCT, vous devez suivre le processus de règlement interne des plaintes suivant avant de communiquer avec l'agent de santé et de sécurité :

« PROCESSUS DE RÈGLEMENT INTERNE DES PLAINTES »

Plainte au superviseur

127.1 (1) Avant de pouvoir exercer les recours prévus par la présente partie - à l'exclusion des droits prévus aux articles 128, 129 et 132-, l'employé qui croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie ou dont sont susceptibles de résulter un accident ou une maladie liés à l'occupation d'un emploi doit adresser une plainte à cet égard à son supérieur hiérarchique.

Règlement des plaintes

(2) L'employé et son supérieur hiérarchique doivent tenter de régler la plainte à l'amiable dans les meilleurs délais.

Enquête sur la plainte

(3) En l'absence de règlement, la plainte peut être renvoyée à l'un des présidents du comité local ou au représentant par l'une ou l'autre des parties. Elle fait alors l'objet d'une enquête tenue conjointement, selon le cas

(a) par deux membres du comité local, l'un ayant été désigné par les employés - ou en leur nom - et l'autre par l'employeur;

(b) par le agent de santé et sécurité et une personne désignée par l'employeur.

Avis

(4) Les personnes chargées de l'enquête informent, par écrit et selon les modalités éventuellement prévues par règlement, l'employeur et l'employé des résultats de l'enquête.

Recommandations

(5) Les personnes chargées de l'enquête peuvent, quels que soient les résultats de celle-ci, recommander des mesures à prendre par l'employeur relativement à la situation faisant l'objet de la plainte.

Tâches de l'employeur

(6) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent au bien-fondé de la plainte, l'employeur, dès qu'il en est informé, prend les mesures qui s'imposent pour remédier à la situation; il en avise au préalable et par écrit les personnes chargées de l'enquête, avec mention des délais prévus pour la mise à exécution de ces mesures.

Arrêt des activités

(7) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe 128. (1), il incombe à l'employeur, dès qu'il en est informé par écrit, de faire cesser, jusqu'à ce que la situation ait été corrigée, l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose visée, le travail dans le lieu visé ou la tâche visée, selon le cas.

Renvoi à l'agent de santé et de sécurité

(8) La plainte fondée sur l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie peut être renvoyée par l'employeur ou l'employé à l'agent de santé et de sécurité dans les cas suivants:

(a) l'employeur conteste les résultats de l'enquête;

(b) l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte dans les délais prévus ou d'en informer les personnes chargées de l'enquête; ou

(c) les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte.

L'agent de santé et de sécurité saisi de la plainte

(9) L'agent de santé et de sécurité saisi de la plainte fait enquête sur celle-ci ou charge un autre agent de santé et de sécurité de le faire à sa place.

Pouvoirs de l'agent de santé et de sécurité

(10) Au terme de l'enquête, l'agent de santé et de sécurité :

- (a) peut donner à l'employeur ou à l'employé toute instruction prévue au paragraphe 145(1);
- b) peut, s'il l'estime opportun, recommander que l'employeur et l'employé règlent à l'amiable la situation faisant l'objet de la plainte;
- c) s'il conclut à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe 128(1), donne des instructions en conformité avec le paragraphe 145(2).

Interprétation

(11) Il est entendu que les dispositions du présent article ne portent pas atteinte aux pouvoirs conférés à l'agent de santé et de sécurité sous le régime de l'article 145. 2000, c. 20, s. 10.

Puis-je exercer mon droit de refus de travailler pour des raisons de santé et sécurité, et si dans l'affirmative, dans quelles circonstances?

L'article 128(1) du Code canadien du travail – Partie 2 procure le droit de refus de travailler si vous avez des motifs raisonnables de croire qu'un danger existe. En vertu de l'article 122, (1) du CCT, « danger » est défini comme étant une situation, une tâche ou un risque - existant ou éventuel - susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats - avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur. » Reportez-vous aux dispositions pertinentes que nous avons soulignées ci-dessous :

« Refus de travailler en cas de danger »

128, (1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas :

- a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
- b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;
- c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.

Exception

(2) L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche lorsque, selon le cas :

- (a) son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne;
- b) le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi.

Rapport à l'employeur

(6) L'employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe (1) ou qui en est empêché en vertu du paragraphe (4) fait sans délai rapport sur la question à son employeur.

Option de l'employé

(7) L'employé informe alors l'employeur, selon les modalités - de temps et autres - éventuellement prévues par règlement, de son intention de se prévaloir du présent article ou des dispositions d'une convention collective traitant du refus de travailler en cas de danger. Le choix de l'employé est, sauf accord à l'effet contraire avec l'employeur, irrévocable.

Mesures à prendre par l'employeur

(8) S'il reconnaît l'existence du danger, l'employeur prend sans délai les mesures qui s'imposent pour protéger les employés; il informe le comité local ou le représentant de la situation et des mesures prises.

Maintien du refus

(9) En l'absence de règlement de la situation au titre du paragraphe (8), l'employé, s'il y est fondé aux termes du présent article, peut maintenir son refus; il présente sans délai à l'employeur et au comité local ou au représentant un rapport circonstancié à cet effet.

Enquête

(10) Saisi du rapport, l'employeur fait enquête sans délai à ce sujet en présence de l'employé et, selon le cas :

- a) d'au moins un membre du comité local, ce membre ne devant pas faire partie de la direction;
- b) du représentant;
- c) lorsque ni l'une ni l'autre des personnes visées aux alinéas a) et b) n'est disponible, d'au moins une personne choisie, dans le même lieu de travail, par l'employé.

Plusieurs rapports

(11) Lorsque plusieurs employés ont présenté à leur employeur des rapports au même effet, ils peuvent désigner l'un d'entre eux pour agir en leur nom dans le cadre de l'enquête.

Absence d'un employé

(12) L'employeur peut poursuivre son enquête en l'absence de l'employé lorsque ce dernier ou celui qui a été désigné au titre du paragraphe (11) décide de ne pas y assister.

Maintien du refus de travailler

(13) L'employé peut maintenir son refus s'il a des motifs raisonnables de croire que le danger continue d'exister malgré les mesures prises par l'employeur pour protéger les employés ou si ce dernier conteste

son rapport. Dès qu'il est informé du maintien du refus, l'employeur en avise l'agent de santé et de sécurité.

Notification des mesures prises

(14) L'employeur informe le comité local ou le représentant des mesures qu'il a prises dans le cadre du paragraphe (13).

Autres employés touchés

128.1 (1) Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, en cas d'arrêt du travail découlant de l'application des articles 127.1, 128 ou 129 ou du paragraphe 145. (2), les employés touchés sont réputés, pour le calcul de leur salaire et des avantages qui y sont rattachés, être au travail jusqu'à l'expiration de leur quart normal de travail ou, si elle survient avant, la reprise du travail.

Quarts de travail subséquents

(2) Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, et à moins d'avoir été avertis, au moins une heure avant le début de leur quart de travail, de ne pas se présenter au travail, les employés censés travailler pendant un quart de travail postérieur à celui où a eu lieu l'arrêt du travail sont réputés, pour le calcul de leur salaire et des avantages qui y sont rattachés, être au travail pendant leur quart normal de travail.

Affectation à d'autres tâches

(3) L'employeur peut affecter à d'autres tâches convenables les employés réputés être au travail par application des paragraphes (1) ou (2).

Remboursement

(4) Sous réserve des dispositions de toute convention collective ou de tout autre accord applicable, l'employé qui a touché son salaire et les avantages qui y sont rattachés dans les circonstances visées aux paragraphes (1) ou (2) peut être tenu de les rembourser à son employeur s'il est établi, après épuisement de tous les recours de l'employé qui s'est prévalu des droits prévus aux articles 128 ou 129, que celui-ci savait que les circonstances ne le justifiaient pas. »

Avec qui dois-je communiquer en cas de plainte non résolue ou de refus?

Vous devriez communiquer avec un agent de santé et de sécurité dans le cadre du programme de Travail de RHDC au 1-800-641-4049. Vous devriez établir un contact après avoir épuisé le processus de règlement interne des plaintes conformément à l'article 127.1 du CCT. Les articles 129, 130, 131, du CCT Partie 2 portent sur l'enquête effectuée par l'agent de santé et de sécurité.

Puis-je faire l'objet de mesures disciplinaires si je refuse de travailler?

En vertu de l'article 147.1 (1) du CCT, « À l'issue des processus d'enquête et d'appel prévus aux articles 128 et 129, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé qui s'est prévalu des droits prévus à ces articles s'il peut prouver que celui-ci a délibérément exercé ces droits de façon abusive. » L'employeur doit fournir à l'employé, dans les quinze jours ouvrables suivant une demande à cet effet, les motifs des mesures prises à son égard, en vertu de l'article 147.1(2) du CCT. En temps normal, vous êtes protégé en vertu de l'article 147 du CCT, « Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que :

- a) soit il a témoigné - ou est sur le point de le faire - dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;
- b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;
- c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer. »

L.R. (1985), ch. L-2, art. 147; L.R. (1985), ch. 9 (1^{er} suppl.), art. 4; 2000, ch. 20, art. 14.

Qui prend la décision finale concernant les plaintes portant sur la santé et la sécurité et les refus de travail?

En vertu de l'article 146.3 du CCT, un agent d'appels prend une décision définitive. La décision d'un agent d'appel est définitive et non susceptible de recours judiciaire.

Autres liens utiles :

Association des juristes de justice (AJJ)

<http://www.ajc-ajj.org/fra/default.aspx>

Partie 2 du Code canadien du travail – Santé et sécurité

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/page-2.html>

Santé et sécurité au travail - Politiques et publications – Conseil du Trésor

<http://www.tbs-sct.gc.ca/hr-rh/osh-sst/index-fra.asp>

Programme du travail - RHDCC, Santé et sécurité

http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/sante_securite/index.shtml

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST)

<http://www.cchst.ca/>

Partie 3, Santé et sécurité au travail, de la LRTFP

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.3/page-3.html>

Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

<http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-86-304/index.html>

Conseil nationale mixte - Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail

<http://www.njc-cnm.gc.ca/directive/index.php?did=7&dlabel=oshd-dsst&lang=fra&merge=2&slabel=index>