

# ACPPU Santé et sécurité

Partie I :  
Les fondements

Loi sur la santé  
et la sécurité  
au travail

Comités mixtes  
de santé et  
de sécurité

Mesures législatives  
complémentaires

Convention collective

Partie II :  
Mise en application

Griefs en matière  
de santé et  
de sécurité

— Dérogations à la  
convention collective

Violations des lois  
liées à l'emploi

Sensibilisation et  
formation

Conclusion :  
Une lutte,  
de nombreux fronts

Ressources

## Respect des droits en matière de santé et de sécurité au travail

Un des droits les plus importants dont disposent les travailleurs est celui d'avoir un milieu de travail sain et sécuritaire. Le présent bulletin donne un aperçu de ce droit et de la meilleure manière de le faire respecter.

### PARTIE I : LES FONDEMENTS

#### Lois sur la santé et la sécurité au travail

Les droits en matière de santé et de sécurité sont garantis par les lois fédérale et provinciales sur la santé et la sécurité au travail (LSST). Les droits fondamentaux à la base de ces lois sont les suivants.

Le **droit d'être informé** des dangers possibles qui existent dans le lieu de travail, ce qui implique le droit de recevoir une formation et des renseignements sur l'outillage, l'équipement, les conditions de travail, les méthodes employées et les substances dangereuses. Ce droit est renforcé par le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail), système national de divulgation des renseignements sur les dangers.

Le **droit de participer** au processus de repérage et d'élimination des dangers en milieu de travail par la possibilité pour les

travailleurs de siéger aux comités mixtes de santé et de sécurité (CMSS).

Le **droit de refuser un travail** que le travailleur juge dangereux pour sa santé et sa sécurité ou celles d'un autre travailleur.

Les LSST renferment aussi une clause « **d'obligation générale** » qui établit l'obligation de l'employeur de fournir un milieu de travail sain et sécuritaire.

À chaque LSST s'ajoute une série de **règlements**, qui donnent des directives sur des questions précises de santé et de sécurité, par exemple les services de premiers soins sur le lieu de travail ainsi que les dangers particuliers (comme l'amiante ou le fait de travailler seul). Chaque association devrait posséder un exemplaire de la LSST pertinente et de ses règlements.

#### Comités mixtes de santé et de sécurité

Lorsque des inquiétudes surgissent à propos de dangers dans le lieu de travail, les CMSS devraient être les premiers à y répondre. Un CMSS est un groupe consultatif composé de représentants de l'employeur et des travailleurs et constitué en vertu de la LSST. Au moins la moitié des membres du comité doivent être choisis par les travailleurs ou leur syndicat. Sur le plan légal, l'employeur est obligé de donner suite aux recommandations formulées par le CMSS, qui a notamment pour mandat :



- de concevoir et de mettre en place des programmes de santé et de sécurité au travail;
- de donner suite aux plaintes et aux suggestions des travailleurs en matière de santé et de sécurité;
- de tenir des dossiers sur les dangers et sur les blessures subies au travail;
- d'offrir des programmes de formation en matière de santé et de sécurité;
- de participer aux enquêtes sur la santé et la sécurité;
- de participer à la résolution des cas de refus de travailler et d'arrêts de travail.

Pour qu'un milieu de travail soit sain et sécuritaire, une bonne représentation des travailleurs s'impose au sein du CMSS. Avec une telle représentation, le comité peut détecter rapidement les dangers et, en formulant des recommandations exécutoires à l'employeur, s'assurer que la situation est rectifiée. Malheureusement, les employeurs perçoivent parfois le CMSS comme un moyen d'accroître la productivité plutôt que de protéger les travailleurs ou ne se préoccupent tout simplement pas de la santé et de la sécurité. Dans ces cas, l'association doit s'efforcer de renforcer le comité en veillant à ce que les personnes qu'il nomme pour représenter les travailleurs soient formées et aient les connaissances nécessaires (c'est à l'employeur qu'il incombe de donner une telle formation). Le fonctionnement du comité peut aussi être amélioré si les représentants des travailleurs disposent d'un bon moyen de communiquer avec l'association, par exemple en siégeant au conseil de direction du syndicat. Il se peut que les associations soient obligées de trouver des mécanismes autres que le CMSS pour faire respecter les droits en matière de santé et de sécurité, notamment les dispositions sur le

règlement des griefs dans les conventions collectives et le processus d'inspection des milieux de travail du ministère du Travail.

### Mesures législatives complémentaires

Une série de mesures législatives complémentaires vise à élargir les droits fondamentaux en matière de santé et de sécurité de la LSST afin d'englober des questions telles que le harcèlement et les besoins des travailleurs blessés ou malades. Ces mesures législatives comprennent :

- les lois sur les droits de la personne, qui traitent de la discrimination et de l'obligation d'adaptation;
- la législation sur les accidents du travail, qui régit le retour au travail des travailleurs blessés;
- la *Loi sur l'assurance-emploi*, pour les congés de maternité et les congés de maladie;
- les lois sur les normes d'emploi.

Ces lois mènent souvent à la création d'organismes (conseils, commissions, tribunaux) habilités à enquêter et à statuer sur les violations aux règles que ces lois établissent.

Le *Code criminel* est un élément particulièrement important des mesures législatives complémentaires. L'article 217.1 du Code stipule :

*217.1 Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.*

Une bonne partie de cette obligation relève de l'employeur, mais l'article crée aussi pour

les associations la responsabilité légale de sensibiliser leurs membres aux droits en matière de santé et de sécurité en milieu de travail.

## Convention collective

En plus de compter sur l'appui de mesures législatives pour la santé et la sécurité, les travailleurs devraient accroître leurs droits en faisant approuver des dispositions solides et détaillées en matière de santé et de sécurité dans leur convention collective. Un bon libellé inclut dans le contrat la mention de la LSST pertinente, réitère le droit de refuser un travail dangereux, établit des règles pour la création et le fonctionnement d'un comité mixte de santé et de sécurité et dresse la liste des fournitures, des installations, des procédures et de l'équipement que l'employeur doit fournir pour veiller à la santé et à la sécurité dans le milieu de travail.

Les conventions collectives offrent un autre mécanisme de protection : les arbitres chargés du règlement des griefs ont le pouvoir d'interpréter et d'appliquer les lois relatives à l'emploi, dont la LSST et les lois sur les droits de la personne, ce qui signifie qu'un arbitre a le pouvoir de juger les violations d'un libellé particulier de la convention collective ET celui de faire respecter les LSST et d'autres mesures législatives complémentaires, un puissant ensemble de droits pour les travailleurs.

## PARTIE II : MISE EN APPLICATION

Lorsque l'employeur ne donne pas suite aux recommandations du CMSS, l'association dispose de cinq options qui se chevauchent :

- 1) veiller à ce que ses membres sachent qu'ils ont le droit de refuser de travailler;
- 2) faire une demande d'inspection auprès du ministère du Travail;
- 3) déposer un grief alléguant la violation d'un article de la convention collective sur la santé et la sécurité;
- 4) déposer un grief alléguant la violation de droits des membres en vertu de la LSST ou d'une mesure législative complémentaire;
- 5) communiquer avec la Commission des droits de la personne ou toute autre autorité compétente créée par des mesures législatives complémentaires et mettre en branle son mécanisme de plainte et d'application de la loi.

**Refus de travailler** – Un travailleur peut refuser un travail s'il estime qu'il peut présenter un danger pour lui-même ou un autre travailleur. Il s'agit d'un droit individuel qui est garanti par la LSST et qui existe indépendamment de la convention collective (même s'il doit toujours y être incorporé par renvoi et dans le libellé).

Les LSST décrivent les modalités à respecter pour refuser un travail. Habituellement, si un travailleur refuse un travail, il en fait immédiatement part à l'employeur en lui exposant la préoccupation en matière de sécurité qui en est la cause. Une enquête est alors menée par les représentants désignés des travailleurs et de l'employeur au CMSS afin de déterminer si un arrêt de travail est justifié. Si un arrêt est jugé nécessaire, on communique avec le ministère du Travail pour qu'il inspecte les lieux. Si les représentants du CMSS arrivent à la conclusion qu'un arrêt n'est pas justifié, le travailleur retourne à son travail. Par contre, s'il estime que le danger est toujours présent, le Ministère en est avisé. De récents exercices de ce droit dans des milieux de l'enseignement comprenaient le refus de travailler dans des endroits où l'on enlevait de l'amiante.

Il est illégal pour un employeur de prendre des mesures disciplinaires à l'endroit d'un travailleur qui a exercé ses droits en vertu de la loi, y compris le droit de refuser un travail qu'il estime dangereux. Si un membre a été puni pour avoir exercé ses droits en matière de santé et de sécurité, l'association peut déposer un grief, en suivant la procédure établie dans la convention collective, pour demander réparation. Dans des milieux non syndiqués, le travailleur peut déposer une plainte au conseil des relations du travail pertinent (voir un exemple à l'article 50, LSST de l'Ontario – Requêtes relatives aux représsailles illicites).

**Inspection du ministère** – L'association peut communiquer en tout temps avec le Ministère et demander à ce qu'un inspecteur visite le lieu de travail. Les inspecteurs ont le pouvoir d'enquêter sur des situations potentiellement dangereuses et d'ordonner que la loi et les règlements soient respectés. L'inspecteur effectue un examen en profondeur de l'état du lieu de travail, généralement en compagnie de représentants de l'employeur et de l'association.

Les inspecteurs peuvent aussi tenter des poursuites. Les LSST stipulent habituellement que toute personne qui enfreint une disposition de la loi ou de ses règlements ou qui ne respecte pas une ordonnance ou une exigence du ministère est coupable d'une infraction et est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement si sa culpabilité devait être confirmée. Les accusations en vertu de la LSST sont jugées par les tribunaux civils.

Bien que les inspections et les poursuites du Ministère constituent des outils importants pour assurer la sécurité du lieu de travail, les ressources gouvernementales étant limitées, il arrive que l'inspection, le compte rendu et les poursuites fassent l'objet de retards ou

d'obstruction de la part d'un employeur récalcitrant. Compter sur une association solide et dotée de spécialistes internes de la santé et de la sécurité est la meilleure façon de s'assurer que les inspections du Ministère obtiennent des résultats satisfaisants. Les associations devraient avoir les coordonnées du Ministère à portée de la main.

### Griefs en matière de santé et de sécurité – Dérégations à la convention collective

Le processus d'arbitrage prévu pour le règlement des griefs dans la convention collective est le premier moyen dont disposent les travailleurs pour faire respecter leurs droits en milieu de travail. Faire respecter une disposition sur la santé et la sécurité fonctionne de la même façon : lorsqu'il y a dérogation, un grief s'impose.

Pour traiter les dérogations en matière de santé et de sécurité, l'association doit avoir un comité de règlement des griefs et des agents des griefs qui connaissent très bien les modalités de la convention collective et qui ont en place un processus rigoureux pour recueillir et évaluer les faits ainsi que prendre des décisions équitables et réfléchies sur la poursuite de la cause. En ce sens, les griefs en matière de santé et de sécurité sont les mêmes que tout autre grief déposé en raison d'un manquement à une obligation contractuelle de la part de l'employeur.

Un certain nombre de facteurs distinguent cependant le grief en matière de santé et de sécurité. Premièrement, celui-ci doit être lié aux mesures prises par le CMSS et ne peut être déposé que lorsque le comité n'a pas réussi à résoudre le problème. Deuxièmement, la santé et la sécurité constituent un domaine spécialisé des relations de travail; les associations peuvent avoir besoin d'une certaine formation pour régler la situation

sans difficulté. Troisièmement, en plus des droits inclus dans la convention collective, les droits garantis par des lois comme les LSST sont souvent en cause dans les dérogations en matière de santé et de sécurité et doivent intervenir dans le grief.

## Violations des lois liées à l'emploi

Les arbitres chargés du règlement de Lgriefs, en vertu de la loi et d'une décision du tribunal, disposent de vastes pouvoirs pour interpréter et appliquer les lois portant sur les droits de la personne et d'autres lois liées à l'emploi, ce qui signifie qu'en formulant un grief en matière de santé et de sécurité, l'association peut alléguer :

- une violation des droits généraux prévus dans la convention collective (comme l'article sur le « motif valable » dans le cas de mesures disciplinaires pour avoir refusé d'effectuer un travail dangereux);
- une violation des modalités de la convention collective relatives à la santé et à la sécurité;
- une violation des droits stipulés dans les lois liées à l'emploi qui ont été incorporées par renvoi et dans le libellé de la convention collective;
- une violation des droits stipulés dans les lois liées à l'emploi, qu'ils soient ou non mentionnés dans la convention collective.

Plus généralement, un grief peut aussi simplement invoquer la « clause d'obligation générale » de la LSST, qui établit les obligations de l'employeur de fournir un lieu de travail sain et sécuritaire. Si l'employeur enfreint des droits bien précis de la LSST, par exemple en faisant obstacle au bon fonctionnement du CMSS ou en prenant des mesures de représailles à l'endroit d'un membre qui insiste pour que le lieu de travail soit

conforme à la loi, ces articles de la loi peuvent être cités dans le grief.

Les règlements pris en application des LSST sont encore plus précis, établissant des règles sur des sujets aussi variés que les niveaux de bruit, les échafaudages, les exigences en matière de ventilation et la fourniture d'équipement de premiers soins. Ils peuvent aussi fixer des normes détaillées sur un éventail de substances dangereuses comme l'amiante, le benzène et le plomb. Avant de déposer un grief en matière de santé et de sécurité, il est prudent de vérifier si la question est traitée dans les règlements de la LSST et, si c'est le cas, d'inclure un renvoi à ces règlements dans le grief.

Un appui législatif supplémentaire peut être trouvé dans les lois régissant l'usage du tabac (qui limitent l'exposition à la fumée secondaire dans les endroits publics), les lois sur les droits de la personne (qui traitent de cas de harcèlement et de violence dans le lieu de travail) et la législation sur les accidents du travail (qui aide les travailleurs blessés ou malades). Si des articles de ces lois appuient un grief, ils doivent aussi être mentionnés.

Pour profiter de toutes ces options, l'association doit connaître une large gamme de dispositions législatives et être en mesure d'en faire bon usage. Bien que les plaintes non fondées soient à éviter, il est préférable d'inclure le plus d'options possible lorsqu'on choisit les points à soulever dans un grief : une fois celui-ci déposé, il est plus difficile d'y ajouter des points que d'en enlever.

Enquête et décision en vertu de mesures législatives complémentaires – Certains dangers, comme la violence en milieu de travail, relèvent du domaine de plus d'une loi. Si, par exemple, une personne est ciblée et harcelée ou agressée en raison de son sexe, de sa race, de son origine ethnique, de sa religion, de son orientation sexuelle ou de tout autre élément de discrimination prohibé, l'association peut l'aider à obtenir réparation par l'entremise

d'une commission des droits de la personne. De même, une commission des accidents du travail a le pouvoir de traiter de questions de santé et de sécurité associées aux travailleurs blessés et aux protocoles de retour au travail.

Comme pour les inspections du ministère, lancer les processus de plainte ou d'appel établis par des mesures législatives complémentaires est une option importante que les associations doivent prendre en considération. Bien que ces mécanismes soient compliqués et exigent beaucoup de temps, ils sont dans certains cas une autre voie à emprunter pour accroître la santé et la sécurité au travail.

## Sensibilisation et formation

La santé et la sécurité au travail constituent une question d'une certaine complexité et surtout d'une importance capitale pour les membres du corps professoral. Le programme de sensibilisation de l'ACPPU offre trois ateliers afin d'aider les associations à se doter d'un noyau de membres experts et actifs. Ils sont offerts gratuitement dans les locaux des associations.

Le premier cours est intitulé Atelier de formation en santé et en sécurité. Il enseigne les connaissances de base nécessaires aux membres du corps professoral pour assurer la sécurité du lieu de travail. Par des exposés, des vidéos, du travail d'équipe et des jeux de rôle, les participants apprennent à reconnaître les dangers qui existent au travail ainsi que le fonctionnement de base des comités mixtes de santé et de sécurité.

Le deuxième cours est intitulé Atelier de niveau 2, Formation en santé et en sécurité. D'une journée, il met l'accent sur la compréhension et la mise en application de la législation sur la santé et la sécurité au travail et des lois apparentées, et enseigne

aux membres des associations à rédiger et à déposer un grief en matière de santé et de sécurité.

Le troisième cours est intitulé Atelier sur le règlement des griefs. Il ne traite pas précisément de questions de santé et de sécurité, mais donne plutôt, en une journée et demie, un aperçu de la procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage. Par une série d'exercices, les participants apprennent à distinguer une plainte d'un grief et à passer par les diverses étapes du processus (collecte initiale des faits, rédaction du grief et discussions visant à le régler).

Renseignements sur le programme de sensibilisation de l'ACPPU :  
[www.caut.ca/pages.asp?page=427&lang=2&xtSearch=&nid=](http://www.caut.ca/pages.asp?page=427&lang=2&xtSearch=&nid=)

## Conclusion – Une lutte, de nombreux fronts

Le droit à un lieu de travail sain et sécuritaire est une des plus importantes protections dont jouissent les travailleurs. Bien que la LSST et diverses autres lois offrent une assise solide à ces droits, ils n'ont un sens que si l'association est prête à les faire respecter.

Faire respecter les droits exige une connaissance de base de l'ensemble de la santé et de la sécurité et la capacité de choisir la meilleure voie possible pour obtenir des résultats. Il faut aussi avoir un comité mixte de santé et de sécurité composé de membres actifs et d'une forte représentation de travailleurs. Si le CMSS se heurte à des obstacles, l'association doit alors trouver d'autres mécanismes pour faire respecter les droits en matière de santé et de sécurité, notamment le processus d'inspection du ministère du Travail et la disposition sur le règlement des griefs prévue dans la

convention collective. Il faut aussi avoir une forte association de membres du corps professoral prête à protéger la santé et la sécurité de ses membres. Tous les lieux de travail sont différents et chaque danger

potentiel présente une situation différente, mais une association qui dispose de connaissances de base sur les lois et les pratiques en matière de santé et de sécurité est en mesure de protéger le bien-être de ses membres. ■

---

## RESSOURCES

Pour obtenir de l'aide et des conseils sur des questions de santé et de sécurité, y compris l'organisation d'ateliers, veuillez communiquer avec Laura Lozanski, agente de santé et de sécurité au travail de l'ACPPU, [lozanski@caut.ca](mailto:lozanski@caut.ca).

Pour des renseignements sur l'Atelier sur le règlement des griefs de l'ACPPU, veuillez vous adresser à Paul Jones, [jones@caut.ca](mailto:jones@caut.ca).

Un aperçu plus détaillé de la santé et de la sécurité au travail se trouve dans l'Actualité en négociation de l'ACPPU (document protégé par mot de passe).

La section sur la santé et la sécurité en milieu de travail du Code criminel est expliqué dans le Bulletin juridique de l'ACPPU, projet de loi C-45.

Clause modèle sur la santé et la sécurité :  
<http://www.caut.ca/pages.asp?page=425&lang=2&txtSearch=&nid=>

Page Web de l'ACPPU sur la santé et la sécurité :  
<http://www.caut.ca/pages.asp?page=425&lang=2&txtSearch=&nid=>

Les LSST et leurs règlements, de même que les mesures législatives connexes, se trouvent en ligne sur le site suivant : Ministères du travail provinciaux et territoriaux.

