

FICHE DE CONSEILS POUR TRAITER AVEC LES INSPECTEURS GOUVERNEMENTAUX DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ

INTRODUCTION

Au Canada, la législation sur la santé et la sécurité au travail (SST) repose sur l'idée que les employeurs et la main-d'œuvre sont les mieux placés pour résoudre les risques et les dangers en milieu de travail. C'est ce qu'on appelle le système de *responsabilité interne*. Ce système fonctionne mieux lorsque les employeurs et la main-d'œuvre sont en mesure de collaborer dans l'atteinte ou le dépassement des normes minimales de SST requises par la loi.

Parfois, ceux-ci ne s'entendent pas sur ce que la loi exige ou sur la façon d'éliminer un risque en milieu de travail. Lorsque cela se produit, l'une ou l'autre des parties peut demander l'intervention d'une inspectrice ou d'un inspecteur du gouvernement. Le titre de cette personne varie d'une province ou d'un territoire à l'autre. Cela dit, elles s'efforcent toutes d'assurer le respect des lois sur la santé et la sécurité au travail et des règlements connexes.

La participation d'une inspectrice ou d'un inspecteur est souvent une stratégie efficace pour faire progresser les droits de la main-d'œuvre en matière de SST. Cependant, il faut garder à l'esprit des considérations importantes pour obtenir un résultat positif.

RÉSoudre LE LITIGE EN INTERNE, SI POSSIBLE

À moins que les circonstances ne présentent un danger imminent, il n'y a pas d'inspection gouvernementale tant que le processus de responsabilité interne n'est pas épuisé. La première étape de ce processus consiste généralement à faire part de votre préoccupation au comité de SST. Celui-ci étudie ensuite la façon d'atténuer le risque et fait des recommandations à l'employeur. Une fois que le comité a examiné le risque et que l'employeur a formulé sa réponse, vous serez mieux en mesure de déterminer s'il est judicieux de réclamer une inspection.

DOCUMENTATION

Avant de déposer votre plainte, assurez-vous d'avoir toutes les informations à l'appui de votre demande. Cela peut inclure :

- les rapports de premiers secours, d'accidents et de quasi-accidents (tout en assurant la confidentialité des personnes impliquées);

- des informations sur les demandes d'indemnisation des accidents du travail;
- les registres d'inspection;
- les procès-verbaux des réunions du comité de SST;
- les courriels;
- les précédents rapports d'inspection du gouvernement;
- une copie de la loi et des règlements sur la santé et la sécurité de votre province ou territoire.

Vous pouvez également utiliser des ressources provenant de sources fiables, comme le [service de santé-sécurité du SCFP](#), le [Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail](#), les [Centres de santé des travailleurs \(ses\) de l'Ontario](#), l'[Institute for Work and Health](#) et le [Centre for Research Expertise in Occupational Disease](#).

RÔLES ET POUVOIRS D'UN INSPECTEUR

L'inspectrice ou l'inspecteur veille au respect des lois et règlements sur la santé et la sécurité au travail. Bien que cette personne dispose d'un certain niveau d'autonomie, elle est guidée par son propre ensemble de règles encadrant son travail (souvent appelées règles de fonctionnement internes). Elle peut fournir des ressources et des conseils au comité mixte de SST et aux personnes représentantes en SST, ainsi qu'aider les parties à s'attendre.

L'inspectrice ou l'inspecteur peut procéder à une inspection proactive d'un lieu de travail sans mandat. Cette personne doit aussi faire enquête sur les plaintes, les refus ou arrêts de travail, les avis de maladie professionnelle et les incidents impliquant un décès ou une blessure grave.

Elle dispose, dans ses inspections et ses enquêtes, d'un large éventail de pouvoirs. Entre autres, elle a le droit de :

- parler aux travailleuses et travailleurs (sans la présence d'un membre d'un cadre);
- observer le travail et prendre des photos;
- utiliser, faire fonctionner ou examiner toute machine, pièce d'équipement ou dispositif;
- examiner ou exiger de l'employeur qu'il produise des plans, des rapports, des dossiers;
- effectuer des tests sur tout agent ou toute chose chimique/biologique;
- prendre du matériel, des rapports ou de l'équipement sur le lieu de travail.

Bien qu'il existe de légères variations entre les autorités canadiennes, lorsqu'une contravention à la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) ou à ses règlements est observée, l'inspectrice ou l'inspecteur **peut** :

- faire cesser le travail et barricader une zone du lieu de travail;
- émettre une ordonnance à l'employeur, au superviseur, au propriétaire, etc. de se conformer à la LSST ou aux règlements;
- exiger d'un employeur qu'il obtienne un certificat d'une ou d'un ingénieur professionnel attestant que le bâtiment ou une partie de celui-ci est conforme au code ou à l'abri d'un effondrement structurel;
- dans le cas d'une plainte relative au travail, renvoyer l'affaire à la commission provinciale des relations de travail (par exemple, lorsqu'une personne a allégué des représailles);
- émettre des contraventions sur place ou donner suite à des sanctions administratives aux travailleuses, travailleurs et cadres qui ne respectent pas la LSST ou la réglementation;
- ordonner une inspection plus fréquente du lieu de travail;
- ordonner à l'employeur d'évaluer ou de réévaluer les risques de violence au travail;
- ordonner à l'employeur de veiller à ce qu'une enquête sur les plaintes de harcèlement au travail soit menée par une personne impartiale (p. ex., une tierce partie externe).

COMMENT DÉPOSER UNE PLAINTE

Les réclamations peuvent être faites par téléphone ou par écrit. Vous trouverez des informations sur la façon de déposer une plainte dans votre province ou territoire sur les sites Web suivants :

AUTORITÉ	SITE WEB
Fédéral	https://www.fpslreb-crtespf.gc.ca/fr/ressources/guides/plaints-sst.html https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/reglement-plaintes.html
Alberta	https://www.alberta.ca/file-complaint-online.aspx
Colombie-Britannique	https://www.worksafebc.com/en/about-us/fairness-privacy/fair-practices-office/raise-issue-complaint
Manitoba	https://www.gov.mb.ca/labour/safety/rep_unsafe.fr.html

Nouveau-Brunswick	https://www.travailsecuritairenb.ca/travailleurs/santé-et-sécurité/vos-droits/
Terre-Neuve-et-Labrador	https://www.gov.nl.ca/dgsnl/departement/branches/divisions/ohs/
Nouvelle-Écosse	https://novascotia.ca/lae/healthandsafety/docs/YourRightsandResp-en.pdf (page 8)
Ontario	https://www.ontario.ca/fr/page/depot-dune-plainte-en-matiere-de-sante-et-securite-au-travail
Î.-P.-É.	https://www.princeedwardisland.ca/fr/service/file-formal-complaint-under-pei-employment-standards-act-non-union
Québec	https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/service-clientele/plaintes-recours/plaintes-contestations-en-sante-securite-travail/differend-avec-votre-employeur-en-matiere-sante
Saskatchewan	https://www.saskatchewan.ca/business/safety-in-the-workplace/complaints-and-appeals

LE DÉPÔT D'UNE PLAINTE

Assurez-vous d'indiquer la nature de vos préoccupations en matière de santé et de sécurité. Si vous connaissez l'article de la Loi ou le règlement qui a été enfreint, incluez-le dans votre rapport. Donnez votre nom et vos coordonnées afin que l'inspectrice ou l'inspecteur sache à qui s'adresser lorsqu'il mènera son enquête.

Vous avez le droit de déposer une plainte de manière anonyme, mais nous ne le recommandons pas. Lorsqu'une plainte anonyme est déposée, l'inspectrice ou l'inspecteur peut choisir, lors de son enquête, de ne parler qu'à l'employeur ou au superviseur. Cela signifie qu'il pourrait ne pas obtenir un portrait complet de la situation.

REFUS DE TRAVAIL ET ARRÊTS DE TRAVAIL

Les travailleuses et les travailleurs ont le droit de refuser un travail dangereux. Lorsque l'employeur ne peut pas résoudre un refus de travail, on fait appel à une inspection. L'inspectrice ou l'inspecteur peut aussi enquêter pour savoir si les circonstances sont

suffisamment dangereuses pour justifier un arrêt de travail. Dans les deux cas, un processus interne basé sur les règles de l'autorité doit être suivi avant de réclamer une inspection.

Le SCFP a résumé les processus de refus de travail ici :

[Refuser un travail dangereux : un guide pour faire valoir votre droit | Syndicat canadien de la fonction publique \(scfp.ca\)](#)

ENQUÊTES SUR LES DÉCÈS, LES BLESSURES GRAVES ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

En cas de décès ou de blessure grave au travail, il faut aviser immédiatement l'inspecteur ou l'inspectrice. Lorsqu'un tel événement se produit, quelqu'un sera appelé sur le lieu de travail pour enquêter. Cette personne peut aussi choisir d'enquêter sur des incidents qui n'ont pas été définis comme critiques ou graves.

Dans la plupart des provinces et territoires, le comité de SST a également le devoir de mener une enquête lorsqu'une blessure critique ou grave s'est produite.

QUI PEUT ACCOMPAGNER L'INSPECTEUR OU L'INSPECTRICE LORS D'UNE INSPECTION PHYSIQUE DU LIEU DE TRAVAIL?

À l'exception d'une enquête sur un incident critique, les membres du comité de SST peuvent assister, en général, aux inspections gouvernementales du lieu de travail.

QUE FAIRE LORSQUE CETTE PERSONNE ARRIVE POUR ENQUÊTER OU EFFECTUE UNE INSPECTION IMPRÉVUE DU LIEU DE TRAVAIL?

- Présentez-vous si vous êtes membre du comité de SST ou la personne qui a déposé la plainte.
- Ne gênez pas l'inspectrice ou l'inspecteur; n'interférez pas dans son enquête ou son inspection.
- Répondez honnêtement à ses questions.
- Donnez-lui des copies de votre documentation.
- Si nécessaire, demandez à lui parler seul à seul.
- Présentez-lui toutes vos préoccupations et recommandations relatives aux dangers. C'est particulièrement important si elle ne rédige pas d'ordonnance.
- Lisez le rapport de visite. Signalez toute erreur ou omission avant de le signer.
- Assurez-vous que le rapport de visite soit partagé avec le comité ou la personne représentante en SST.
- Assurez-vous que le rapport de visite et toutes les ordonnances sont affichés dans un endroit qui attirera l'attention du personnel (comme le comité de SST).
- Partagez le rapport de visite avec la section locale.

QUE FAIRE SI L'INSPECTRICE OU L'INSPECTEUR ÉMET UNE ORDONNANCE?

- Assurez le suivi des délais de conformité auprès de l'employeur et de la manière dont celui-ci répondra aux exigences.
- Signez le formulaire de conformité indiquant que l'employeur s'est entièrement conformé aux ordonnances. Si vous pensez que l'employeur ne s'y est pas entièrement conformé, notez-le sur le formulaire avant de signer (certaines autorités n'exigent pas la signature du plaignant).
- Si l'employeur recommence à faire les choses comme il le faisait avant l'ordonnance, avisez l'inspectrice ou l'inspecteur.
- Contactez votre section locale pour une assistance supplémentaire.

QUE FAIRE SI L'INSPECTRICE OU L'INSPECTEUR N'ÉMET PAS D'ORDONNANCE?

- Les lois relatives à l'appel en cas de non-émission d'une ordonnance varient d'une autorité à l'autre. Contactez votre section locale pour déterminer si l'absence d'une ordonnance ou l'émission d'une ordonnance qui ne va pas assez loin peut (ou devrait) faire l'objet d'un appel.

Une inspection du lieu de travail peut être stressante. Mais rappelez-vous : nous en avons besoin pour nous aider à rendre le lieu de travail plus sûr. Soyez respectueux et assurez-vous d'expliquer clairement les problèmes qui surviennent sur votre lieu de travail afin que l'inspectrice ou l'inspecteur puisse aider à résoudre la situation.

:kd/cope491